



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MEXICO**

**FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS
COLEGIO DE PEDAGOGÍA**

CONALEP

**"EDUCACIÓN BASADA EN NORMAS DE
COMPETENCIA CONTEXTUALIZADA"**

T E S I N A

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN PEDAGOGÍA

PRESENTA

KARLA LINDA GUERRERO NÁJERA

**ASESOR DE TESINA:
LIC. FELIPE RODRÍGUEZ DURÁN**

MÉXICO, D.F., CIUDAD UNIVERSITARIA, 2006





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.

Agradecimientos

Este trabajo está especialmente dedicado a Tí, por estar siempre a mi lado, desde mis inicios en el kínder hasta el día de hoy, en el que culmino una parte importante en mi vida, el cual siempre me has guiado para tener un buen futuro. Gracias por tu inmenso cariño. "Te amo Mami"

A ti Papá, por tener siempre tu apoyo. Te quiero Mucho

A mi hermana a quien quiero y admiro.

A Dulce Abril, por ser esa luz inmensa que alegra mi vida.

A mi primo Paco por esas buenas pláticas y desveladas.

A mis primos y cuñado por su cariño.

A mis amigas a quienes quiero y admiro, hoy y siempre: Rocío, Santa, Maribel, Liliana; Fernanda, Alejandra y Berenice.

*A mi mejor amigo; Toño, por ser esa lluvia de luz.
Y siempre apoyarme en las buenas y en las malas, te quiero mucho.*

A mis compañeras y más que nada amigas de trabajo, gracias por compartir conmigo sus enseñanzas, consejos y sobre todo su cariño: Florecita, July, Marthita, Angelitos y Carmelita.

Gracias Doc por enseñarme a superarme día con día; Niño que Dios te bendiga y a mi que no me olvide.

A mi asesor el Lic. Felipe Rodríguez Durán, por apoyarme en mi trabajo de Tesina, muchas gracias.

A mis Sinodales:

Presidente:

Lic. Gaspar Edgardo Oikión Solano.

Vocal:

Lic. Ángel Mestas Flores.

Secretario:

Lic. Felipe Rodríguez Durán.

Suplente:

Lic. Cecilia Medina Gómez

Suplente:

Lic. Laura Alicia Márquez Algara

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO 1

CONALEP "EDUCACIÓN BASADA EN NORMAS DE COMPETENCIA CONTEXTUALIZADA".

1.1 Conceptualización de la Educación Basada en Normas de Competencia.....	1
1.2 Proyecto de la modernización de la educación Técnica y la Capacitación (PMETyC).....	8
1.3 Contextualización de la Educación Basada en Normas de Competencias (EBNC).....	14

CAPÍTULO 2

LA EXPERIENCIA DEL CONALEP EN LA EDUCACIÓN BASADA EN NORMAS DE COMPETENCIA LABORAL

2.1 El Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica.....	17
2.2 Conalep hacia el siglo XXI.....	21
2.3 Oferta Educativa.....	23
2.4 El Modelo de EBNC en el Conalep.....	27
2.5 Hacia una Fuerza Laboral Basada en Competencias.....	29
2.6 Formación Basada en Normas de Competencia.....	32

CAPÍTULO 3

REFORMA ACADÉMICA 2003

3.1 Características.....	35
3.2 Educación Basada en Normas de Competencias Contextualizadas (EBNCC).....	36
3.3 Estructura Curricular.....	38
3.4 Continuación de Estudios.....	39
3.5 Tutorías.....	40
3.6 Cargas Académicas de los Planes de Estudio.....	41
3.7 Análisis de las cargas académicas teórico - Prácticas.....	42
3.8 Módulos Autocontenidos.....	43
3.9 Módulos Integradores.....	44
3.10 Mapa Curricular del Profesional Técnico - Bachiller.....	44
3.11 Competencias Complementarias: Contextualización Mediante Competencias Básicas y Competencias Clave.....	45
3.12 Prestadores de Servicios Académicos.....	47
3.13 Evaluación Integral de Impacto de los Programas de Formación Académica.....	49

CAPÍTULO 4

CURSO TALLER "APRENDER A APRENDER"

4.1 Presentación de la propuesta.....	50
4.2 Contenido.....	51
4.3 Metodología.....	52
4.4 Evaluación.....	52
4.5 Bibliografía.....	54
4.6 Sesiones del curso.....	55
Conclusiones.....	103
Bibliografía.....	109
Glosario.....	114

INTRODUCCIÓN

La época que vivimos se caracteriza por una creciente expansión de la tecnología aplicada en todos los ámbitos de la vida cotidiana producto de la revolución científica y tecnológica, lo cual no sólo ha ocasionado y reclamado cambios en los que falta aspectos técnicos y organizativos de los procesos de trabajo, sino también en los recursos humanos, por consecuencia en el sistema educativo y en sistema de capacitación.

Una alternativa que propone estrechar el vínculo entre la formación de recursos humanos y el trabajo es el Modelo por Competencias, que en el mundo se está desarrollando desde la décadas del setentas, integrando conceptos como el de “norma” o “estándares” de competencia, han dado diferentes enfoques a este modelo en los países que lo desarrollan.

Contar con recursos humanos calificados se convierte en una necesidad, frente a un mundo globalizado la educación dentro de las políticas de desarrollo se orienta principalmente a satisfacer particulares objetivos económicos.

Desde los años cincuenta hasta nuestros días se ha perfilado transformaciones productivas, cuya característica básica es la vinculación de la relación formación-trabajo.

Lo anterior trae como consecuencia la revalorización del rol de los trabajadores y la transformación del perfil de egresados de instituciones educativas demandado por los empleadores. Hoy en día, ya no es suficiente que el trabajador domine las tareas específicas de los puestos de trabajo, sino que tenga capacidad para trabajar en equipo y cuente con los conocimientos, habilidades y actitudes para desempeñar con calidad la función laboral que se le asigne dentro del proceso productivo.

Ya de cara al siglo XXI, el desarrollo del capital humano de las organizaciones se vincula con los esfuerzos de crear oportunidades de desarrollo humano que permitan adquirir los conocimientos y habilidades, así como las actitudes y valores, para elevar la capacidad productiva de los individuos, reconociendo que el trabajo es la principal actividad humanizante del hombre y que éste se desarrolla en cualquier ocupación que desempeñe.

Bajo esta perspectiva se ha venido realizando ajustes importantes en los modelos educativos, tanto internacionales como nacionales. Diversas instituciones educativas han iniciado la implantación de un sistema centrado en el aprendizaje, diseñado desde la lógica del trabajo y a partir de las demandas y necesidades del aparato productivo, con el propósito de contribuir al aumento de la productividad y competitividad.

Es así desde inicios de la década del 90 en el marco de la globalización en México, inicia la transformación de los sistemas de educación técnica y capacitación. En nuestro país el Modelo de la Educación Basada en Normas de Competencia (EBNC), significa una nueva forma de orientar la educación hacia lo laboral, lo anterior implica la estandarización del desempeño y con ello la definición de las Normas de Competencia Laboral.

La incorporación de competencia en la formación técnica y la capacitación, se vuelve una tendencia que favorece el desempeño es decir “saber hacer” de las personas, en términos de resultados esperados en el desempeño de una función laboral.

Si bien la formación técnica y la capacitación han sido considerados históricamente uno de los elementos básicos para el desarrollo industrial del país, en el nuevo contexto adquieren un papel protagónico, debido a que están resolviendo un problema que tiene que ver con el desarrollo del recurso humano con base a la competitividad; ya que en términos económicos la competitividad está relacionada con la productividad y una forma de aumentar la productividad está relacionada con la formación y la capacitación.

MARCO TEÓRICO

En México se ha iniciado ya la reforma de algunas instituciones de educación técnica para adoptar el modelo de Educación Basada en Normas de Competencias. Este modelo, utiliza normas de competencia como criterio central para orientar el trabajo educativo.

Una norma de competencia es una expectativa de desempeño en un lugar de trabajo, contra la cual es posible comparar un comportamiento observado. De esta manera, la norma constituye un patrón que permite establecer si un trabajador es competente o no, independientemente de la forma en que la competencia haya sido adquirida. Desde luego, mientras más sean los que usan una misma norma de competencia como referente, los usuarios saldrán ganando en términos de la utilidad de la norma como instrumento de información.¹

Por este motivo, en México las autoridades educativas y laborales, conjuntamente con los sectores productivos han convenido adoptar un sólo conjunto de normas de competencia para todo el país: El Sistema Normalizado de Competencias Laborales. (SNCL)

Para garantizar la pertinencia de las normas de competencia laboral, éstas serán definidas por los sectores productivos para cada una de las distintas actividades económicas que realizan en nuestro país, las normas así establecidas habrán de

¹ “Competencia laboral y educación Basada en Normas de Competencia” Antonio Argüelles p.91

constituir un lenguaje común para la vinculación entre quienes forman recursos humanos y las empresas.

Con estas normas, el mercado laboral contará con un instrumento de información que permitirá mayor claridad en la toma de decisiones y reducirá los costos de transición actuales, relacionados con decisiones de contratación, promoción, capacitación y orientación vocacional.

Con ello, los sectores productivos se verán estrechamente relacionados con la definición de los objetivos de la capacitación en el marco de una participación más ordenada, y el sector educativo se podrá dedicar, con una mayor eficacia, a diseñar a los medios que propicien el aprendizaje para alcanzar los objetivos de calidad y pertinencia.

La flexibilidad en el sistema de educación técnica se logra mediante la elaboración en los programas de EBNC en módulos de aprendizaje, cada uno de los cuales corresponde a una unidad de competencia definida en el SNCL. De esta manera, los estudiantes y trabajadores pueden progresar gradualmente a partir de módulos de formación básica hasta llegar a dominar grados avanzados de competencia. Así se romperá con la concepción según la cual la educación es un proceso que ocurre solamente durante un periodo en la vida de las personas.

El sistema de certificación de competencias laborales de adhesión voluntaria permitirá dar unos reconocimientos sociales, equivalentes al académico, a los conocimientos y habilidades adquiridos empíricamente en el ejercicio de una ocupación. La certificación de la competencia laboral será independiente de la certificación de grados o niveles escolares que es atribución exclusiva de las autoridades educativas.

Dado que las normas de competencia laboral hacen explícito lo que se espera obtener de la capacitación, los individuos adquieren un mayor control y responsabilidad sobre su propio aprendizaje. Esto contrasta con modelo tradicional, donde las personas son sumamente dependientes de los prestadores de servicios de formación.

Por otro lado, el modelo que inspira la oferta actual de conocimientos incurre en altos costos y necesita cambiar programas enteros cada vez que es necesario incorporar nuevos conocimientos al sistema. En contraste, una vez que la oferta se haya estructurado en forma modular, los costos en los que se incurrirá cada vez que sea necesario hacer un cambio serán mínimos. Adicionalmente, la competencia en el mercadeo asegura que todos los integrantes de la oferta de capacitación se ajusten a las modificaciones.

La flexibilidad de la EBNC le permite convivir con aquellas estructuras del modelo tradicional que aun responden adecuadamente a las necesidades del sector productivo. Finalmente, la EBNC, permite mantener un control en la calidad y la

pertinencia de la oferta de conocimientos, ya que genera la información necesaria para evaluar los resultados del sistema de un bajo costo.

El Modelo de EBNC como experiencia en instituciones de educación técnica, en particular el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP), inicia con cambios en el área académica, ello implica una modificación de la currícula de servicios educativos y de capacitación hacia una estructura modular que incorpora una norma, que define la competencia de una persona en términos de saber, saber hacer y saber ser para lograr el desempeño óptimo de función de trabajo.

El CONALEP en su estructura metodológica para garantizar que tanto planes como programas de estudio cuenten con las características de la EBNC.

Por esta razón el quehacer pedagógico adquiere una gran importancia en la integración de contenidos, planeación y sistematización de experiencias de enseñanza-aprendizaje, que como propuestas concretas puedan responder a los principios conceptuales que caracterizan el modelo.

La experiencia de países como Estados Unidos, Gran Bretaña, Canadá, Australia, Francia en materia de competencias laborales se han traducido en modelos educativos; estos modelos fueron estudiados y analizados por directivos y académicos del CONALEP, retomando de ellos los aspectos que mejor se adoptan considerando las características de nuestro país, para construir un modelo propio.²

OBJETIVO GENERAL

Siendo la educación el objeto de estudio de la pedagogía, se observa la pertinencia de estudiar el Modelo de EBNC como una nueva propuesta de formación en educación técnica, y es precisamente el objetivo de este, responder a las nuevas exigencias del mundo contemporáneo por lo que estima que la educación debe ser más abierta, flexible y, sobre todo, permanente, estando al mismo tiempo, más vinculada con los sectores productivos.

Analizando la pertinencia del modelo de EBNC en México, nivel medio superior, en particular Conalep.

² Ibidem

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Para el logro de este objetivo se desarrolló una investigación documental de material bibliográfico, para la contextualización del surgimiento del Modelo de Competencias, su recuperación en México, primero como un discurso político dirigido al desarrollo social y después como un modelo para la reorganización del sistema de educación técnica que favorezca desde una nueva perspectiva (EBNC) la formación de recursos humanos, la exploración del impacto del Modelo de EBNC, de las instituciones educativas, particularmente del CONALEP; La complementación de los cambios que se formaron con la nueva Reforma Académica; y por ultimo mi propuesta de un curso de inducción en el cual los alumnos de primer ingreso conozcan las competencias básicas.

El trabajo esta estructurado en los siguientes capítulos:

El capítulo I

“Conceptualización de la Educación Basada en Normas de Competencia (EBNC), este capítulo se representan los factores determinantes para procurar una estrecha vinculación con el sector productivo, ello para contar con recursos humanos calificados que permitan fortalecer los procesos de generación de bienes y servicios de las empresas para que estén en posibilidades de ser productivas y por consecuente, competitivas y dar respuesta a las necesidades de los mercados; producir más y mejor; vender más y barato; y captar más consumidores.

“Proyecto de la Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETyC), se describe el PMETyC, proyecto con el cual se busca elevar la calidad de las instituciones educativas y de capacitación propiciando mayor pertinencia con el sector productivo. Dado que como el componente “A” del PMETyC (Consejo de Normalización y certificación de Competencia Laboral, CONOCER) aporta mucho de cómo se conceptualiza el modelo.

“Contextualización de la Educación Basada en Normas de Competencia (EBNC), se presentan los documentos oficiales importantes que permiten mostrar la magnitud de la educación Basada en Normas de Competencia en nuestro país; dichos documentos son: el Acuerdo Intersecretarial entre la Secretaría de Educación Pública (SEP) y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS); el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2001-2006; el Programa Nacional de Educación (PRONAE) 2001-2006 y el Programa Institucional 2001-2006 del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP).

El Capítulo II

“La experiencia del CONALEP en la Educación Basada en Normas de Competencia”, se relata la evolución histórica de la educación técnica en México hasta la creación del CONALEP, donde se identifican tres periodos: Etapa de integración, Etapa de Expansión y Etapa de Modernización y Consolidación. Esta última etapa es en la que se llevaron a cabo reformas académicas y administrativas para incursionar en el Modelo de EBNC concentradas en el Programa Institucional 2001-2006, mismo que tiene el siguiente propósito:

Consolidar el modelo educativo del CONALEP como 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.

El capítulo III

“La Reforma Académica 2003”; innova y consolida la metodología de la educación, para ello incorpora la manera generalizada en los programas de estudio el concepto de competencias contextualizadas, como metodología que refuerza el aprendizaje, lo integra y lo hace significativo.

El capítulo IV

“Propuesta Pedagógica Curso – Taller de Inducción a los alumnos de nuevo ingreso”; tiene como objetivos, buscar las aspiraciones formativas de los alumnos de nuevo ingreso, determinar las habilidades y conocimientos con que cuentan los alumnos. Esta información se cruza con los datos iniciales de orientación de nuevo ingreso, su desempeño escolar, para poder conocer el nivel de congruencia entre vocación y desempeño escolar de los alumnos, donde se hace el seguimiento del aprovechamiento escolar (reprobación y deserción) de los alumnos con o sin vocación.

CAPÍTULO 1

CONALEP "EDUCACIÓN BASADA EN NORMAS DE COMPETENCIA CONTEXTUALIZADA".

1.1 CONCEPTUALIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN BASADA EN NORMAS DE COMPETENCIA (EBNC)

Antecedentes

Desde su principio, las civilizaciones han sido estructuradas en gran parte alrededor del concepto del trabajo; actualmente, puede entonces reconocerse que estamos asistiendo a un momento en el cual el concepto de éste se ha transformado; ahora es concebido como una aplicación integral hacia el logro de resultados.³

Los adelantos científicos, tecnológicos, la nueva forma de organización laboral y los requerimientos para competir en métodos 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 los recursos humanos y la informática son tratada como cuestiones centrales de la productividad y competitividad moderna.⁴

De ahí que aquellas empresas cuyo objetivo es alcanzar la competitividad, se haya preocupado por aplicar estrategias que pasan por la modernización de sus estructuras, introduciendo la importancia de disponer de "talento humano" para el logro de sus objetivos.

Trabajo y empresa tienen una nueva forma de comunicación que se ve en el resultado de aporte humano y ya no en la descripción de tareas de antaño. Desde la perspectiva, es necesario flexibilizar la actividad productiva, así como de 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.⁵

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

³ Gallego Mary "Cuestión humana basada en competencias"

⁴ Labarca Guillermo Compilador "Formación y Empresa: el entrenamiento y la capacitación en el proceso de reestructuración productiva" p.447

⁵ Quezada Martínez Humberto "Competencias Laborales: la puesta en valor del capital humano"

clave para alcanzar los niveles de productividad y competitividad de las empresas y de las economías nacionales.

Esto 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.

Por lo tanto, el modelo educativo y de capacitación tiene que ser flexible, no solo 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 de la capacitación tradicional en los centros de trabajo.⁶

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 igualdad 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 arriba planteados, 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 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 la 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 los 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 y en las condiciones concretas de la situación en que dicho desempeño es relevante.⁸

⁶ Quezada Martínez Guillermo “ Competencias laborales : la puesta en valor del capital humano/temas de recursos humanos”

⁸ Rodríguez Trujillo Nelson “Selección efectiva de personal basada en Competencias “

CONCEPTO DE LA EBNC

La EBNC es un diseño curricular basada en módulos que permite, mediante un control sistemático, adquirir y desarrollar en los individuos conocimientos, habilidades, 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 a base en estándares.⁹

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 encontrar las suficientes evidencias para demostrar que los individuos pueden actuar según los estándares requeridos dentro de una función productiva determinada.

OBJETIVOS DE LA EBNC

Que la educación técnica se acople a las necesidades del sector productivo, vincular más explícita y estrechamente la educación de desempeño laboral, analizando cada función productiva.

Proporcionando 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 de 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, educativo en la conformación y promoción de los programas de educación y capacitación.

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.¹⁰

Da la posibilidad de reconocer de manera formal, los conocimientos, habilidades y actitudes de los individuos, independientemente de cómo fueron aprendidos éstos.

⁹Sep "Programa Nacional de Educación 2001-2006 p.163

¹⁰ Conalep "Formación de facilitadores en competencia"

Es integral, ya que une lo cognoscitivo (saber), lo psicomotor (saber-hacer), y lo afectivo (saber-ser).¹¹

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 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.¹²

Es flexible por que permite que los individuos aprendan y avancen de acuerdo a sus propios ritmos y necesidades.

UN NUEVO MODELO DE APRENDIZAJE BASADO EN COMPETENCIA LABORAL

En México se ha iniciado ya la reforma de algunas instituciones de educación técnica para adoptar el modelo de Educación Basada en Normas de Competencias. Este modelo, utiliza normas de competencia como criterio central para orientar el trabajo educativo.

Una norma de competencia es una expectativa de desempeño en un lugar de trabajo, contra la cual es posible comparar un comportamiento observado. De esta manera, la norma constituye un patrón que permite establecer si un trabajador es competente o no, independientemente de la forma en que la competencia haya sido adquirida. Desde luego, mientras más sean los que usan una misma norma de competencia como referente, los usuarios saldrán ganando en términos de la utilidad de la norma como instrumento de información.¹³

Por este motivo, en México las autoridades educativas y laborales, conjuntamente con los sectores productivos han convenido adoptar un solo conjunto de normas de competencia para todo el país: El Sistema Normalizado de Competencias Laborales.

Para garantizar la pertinencia de las normas de competencia laboral, éstas serán definidas por los sectores productivos para cada una de las distintas actividades económicas que realizan en nuestro país, las normas así establecidas habrán de

¹¹ Íbidem

¹² Conalep, "Principios general de la Educación Basada en Normas de Competencia"

¹³ Morfin Antonio "La nueva modalidad educativa basada en Educación Basada en Normas de Competencia" p.91

constituir un lenguaje común para la vinculación entre quienes forman recursos humanos y las empresas.¹⁴

Con estas normas, el mercado laboral contará con un instrumento de información que permitirá mayor claridad en la toma de decisiones y reducirá los costos de transición actuales, relacionados con decisiones de contratación, promoción, capacitación y orientación vocacional.

Con ello, los sectores productivos se verán estrechamente relacionados con la definición de los objetivos de la capacitación en el marco de una participación más ordenada, y el sector educativo se podrá dedicar, con una mayor eficacia, a diseñar a los medios que propicien el aprendizaje para alcanzar los objetivos de calidad y pertinencia.

La flexibilidad en el sistema de educación técnica se logra mediante la elaboración en los programas de EBNC en módulos de aprendizaje, cada uno de los cuales corresponde a una unidad de competencia definida en el SNCL. De esta manera, los estudiantes y trabajadores pueden progresar gradualmente a partir de módulos de formación básica hasta llegar a dominar grados avanzados de competencia. Así se romperá con la concepción según la cual la educación es un proceso que ocurre solamente durante un periodo en la vida de las personas.¹⁵

El sistema de certificación de competencias laborales de adhesión voluntaria permitirá dar un reconocimiento social, equivalente al académico, a los conocimientos y habilidades adquiridas empíricamente en el ejercicio de una ocupación. La certificación de la competencia laboral será independiente de la certificación de grados o niveles escolares que es atribución exclusiva de las autoridades educativas.

Dado que las normas de competencia laboral hacen explícito lo que se espera obtener de la capacitación, los individuos adquieren un mayor control y responsabilidad sobre su propio aprendizaje. Esto contrasta con modelo tradicional, donde las personas son sumamente dependientes de los prestadores de servicios de formación.

Por otro lado, el modelo que inspira la oferta actual de conocimientos incurre en altos costos y necesita cambiar programas enteros cada vez que es necesario incorporar nuevos conocimientos al sistema. En contraste, una vez que la oferta se haya estructurado en forma modular, los costos en los que se incurrirá cada vez que sea necesario hacer un cambio serán mínimos. Adicionalmente, la competencia en el mercadeo asegura que todos los integrantes de la oferta de capacitación se ajusten a las modificaciones.

¹⁴ Ibidem p.92

¹⁵ Ibidem

La flexibilidad de la EBNC le permite convivir con aquellas estructuras del modelo tradicional que aun responden adecuadamente a las necesidades del sector productivo. Finalmente, la EBNC, permite mantener un control en la calidad y la pertinencia de la oferta de conocimientos, ya que genera la información necesaria para evaluar los resultados del sistema de un bajo costo.

El cuadro siguiente ilustra las diferencias entre el sistema tradicional y la educación basada en normas de competencia laboral:¹⁶

¹⁶ Antonio Argüelles compilador “Competencia Laboral y Educación Basada en Normas de Competencia Laboral”

TABLA No. 1
DIFERENCIAS ENTRE EDUCACIÓN TRADICIONAL Y EDUCACIÓN BASADA
EN NORMAS DE COMPETENCIA LABORAL

EDUCACIÓN TÉCNICA TRADICIONAL	EDUCACIÓN BASADA EN NORMAS DE COMPETENCIA LABORAL (EBNC)
<p>El modelo tradicional de aprendizaje responde a las necesidades de procesos productivos altamente especializados.</p> <ul style="list-style-type: none"> ♣ Los contenidos de los programas son eminentemente académicos. La vinculación con las necesidades del sector productivo no es sistemática ni estructurada. ♣ Los programas y cursos son inflexibles y poco accesibles a la mayoría de los trabajadores. ♣ Los desertores del sistema educativo tradicional no tienen otras opciones y no están preparados para satisfacer las necesidades del sector productivo. ♣ La capacitación para el trabajo esta basada en programas académicos y no se complementa adecuadamente con la capacitación ofrecida en el trabajo. ♣ No existe estandarización en los resultados de las instituciones de capacitación, esto imposibilita la evaluación de los programas y de sus graduados. ♣ No reconoce ni otorga validez a formas de aprendizajes diferentes a aquellas utilizadas por el sistema educativo tradicional. ♣ Los trabajadores no poseen información sobre la calidad de los cursos ni de su utilidad dentro del mercado del trabajo. ♣ Los diplomas y certificados obtenidos al término de un programa no contienen información útil para el empleador acerca de las habilidades de los trabajadores. ♣ Este sistema no ofrece incentivos que induzcan a una participación mas activa de los empleadores en el proceso de capacitación para los trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> ♣ Se adapta fácilmente a las diferentes formas de organización de la producción, incluso aquellas utilizadas por el modelo tradicional. ♣ El sector productivo establece los resultados que espera obtener de la capacitación, los cuales integran un sistema normalizado de competencia laboral (SNCL). ♣ Sus programas y cursos se estructuran en módulos basados SNCL, que permiten a los trabajadores progresar gradualmente y adquirir niveles de competencia cada vez más avanzados. ♣ Elimina los problemas de deserción, ya que el proceso de aprendizaje se concibe como una acumulación de conocimientos útiles para la incorporación de los trabajadores al sector productivo. ♣ Las normas de competencia laboral permiten la integración de las diversas formas de aprendizaje. ♣ Se utiliza un sistema de certificación voluntario con credibilidad social que bases en la demostración de los conocimientos y habilidades determinadas por el SNCL. ♣ Otorga un reconocimiento social, equivalente al académico, a los conocimientos y habilidades adquiridas empíricamente en el ejercicio de una ocupación. ♣ Con el SNCL y su certificación el mercado cuenta con un instrumento de información que permite mayor claridad en la toma de decisiones y reduce los costos de transacción actuales. ♣ El SNCL es objetivo, independiente y universalmente aplicable a todos los sectores y regiones del país, y provee un estándar uniforme que permite evaluar fácilmente las habilidades obtenidas por los individuos. ♣ La participación del sector productivo es fundamental en este esquema ya que es éste que establece los resultados de la capacitación a través de su contribución en el desarrollo del SNC y el sistema de certificación.

Tomado: Antonio Argüelles compilador "Competencia Laboral y Educación Basada en Normas de Competencia Laboral"

1.2 PROYECTO DE MODERNIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN TÉCNICA Y LA CAPACITACIÓN (PMETYC)

Antecedentes

Como 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.¹⁸

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, 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.

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 de progreso personal y profesional de los individuos, así como del aumento de la productividad y competitividad de las empresas.¹⁹

¹⁸ Proyecto de Modernización de la educación Técnica y la Capacitación” Reunion anual de PMETyC

¹⁹ Conocer, OIT;CINTERFOR “Formación Basada en Competencia Laboral, situación actual y perspectivas”

COMPONENTES DEL PMETyC

El PMETyC está conformado por cinco componentes, los cuales se estructuraran de la siguiente manera:²⁰

PMETyC



Tomado: CONOCER "Reglas Generales y Específicas de los Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia laboral"

²⁰ CONOCER "Reglas Generales y Específicas de los Sistemas Normalizado y de Certificación de competencia laboral" 1997

Componente A

Sistemas de Normalización y Certificación de Competencia laboral:

Su propósito es definir y establecer normas técnicas de competencia laboral (NTCL) de carácter nacional, a través de la constitución de Comités de Normalización.

Componente B

Sistema de Certificación de Competencia Laboral (SCCL)

Tiene como objetivos evaluar – a través de Centros de evaluación (CE)- y certificar mediante Organismos Certificados (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.

Componente C

Transformación de la oferta de formación y capacitación.

Por supuesto, la transformación de la oferta implica también el desarrollo de nuevas formas de aprendizaje, material didáctico y programas de formación de profesores acordes con el modelo, para su integración, operación y de esta manera facilitar a los individuos en 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 requerimientos de recursos humanos para la productividad y competitividad.

Componente D

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 de la población trabajadora (desempleada y ocupada) y a empresas (ya sean micro, pequeñas y medianas).

Componente E

Información, evaluación y estudios.

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

CONSEJO DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIA LABORAL (CONOCER).

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

✧ Objetivo 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 bajos éstas.²¹

SISTEMA DE NORMALIZACIÓN DE COMPETENCIA LABORAL (SNCL)

El CONOCER será el encargado de supervisar la integración, desarrollo, organización y promoción del SNCL, el cual tiene como finalidad:²¹

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

²¹ www.conocer.org.mx

²¹ *ibidem*

NIVELES DE COMPETENCIA

Por lo tanto el CONOCER considera cinco niveles de competencia, los cuales corresponden con los niveles tipificados en algunos países de Europa, Estados Unidos y Canadá, cuya descripción es la siguiente.²²

TABLA No. 2
NIVELES DE COMPETENCIA

Nivel de competencia	Características
5 ^a	<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 ^a	<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 ^a	<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 terceros.
2 ^a	<ul style="list-style-type: none">• Competencia es un conjunto significativo de actividades de trabajo variadas, realizadas en diversos contextos.• Algunas de las actividades son complejas y rutinarias.• Baja responsabilidad y autonomía.• Se requiere a menudo colaboración con otros y trabajo en equipo.
1 ^a	<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.

²² CONOCER Reglas Generales y específicas de los sistemas de normalización y de certificación laboral” 1996

NORMA TÉCNICA DE COMPETENCIA LABORAL (NTCL).

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 la cual se espera sea de una función productiva (conocimientos, habilidades y actitudes), identificadas previamente a través de análisis funcional. Además, esta considerada como una herramienta para la evaluación ya que identifica la posesión de las capacidades.

Las capacidades corresponden al saber, el saber-hacer y el saber-ser, requeridos para el desempeño de una función productiva.

SISTEMA DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIA LABORAL (SCCL)

El SCCL se ha organizado en tres niveles:

PRIMER NIVEL.- CONOCER

Como ya se vio, es el responsable de la integración, desarrollo, organización y promoción de los SNCCL, con los objetivos ya descritos.

SEGUNDO NIVEL.- ORGANISMOS CERTIFICADORES (OC)

Son organismos de tercera parte autónomos e imparciales, puesto que no se encuentran ligados directamente a los procesos de capacitación y evaluación de los individuos; están acreditados por el CONOCER y su principal objetivo es certificar la competencial laboral.²²

TERCER NIVEL.- CENTROS DE EVALUACIÓN.

Son instituciones o personas físicas acreditadas por un OC, como CE o EI. Participan en el SCCL realizando actividades de evaluación y verificación interna y podrán ser: centros de trabajo, instituciones de capacitación públicas o privadas, así como las personas físicas que cuenten con capacidad técnica y las condiciones adecuadas para evaluar de conformidad con determinadas NTCL o calificaciones laborales.²³

²² CONOCER “Folletos ¿Qué son los evaluadores independientes”

²³ CONOCER “Folletos ¿Qué son los centros de evaluación”

1.3 CONTEXTUALIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN BASADA EN NORMAS DE COMPETENCIA

Los sistemas de normalización y certificación de competencia laboral (SNCL y SCCL) son producto de la convergencia de los 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 la 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.

PLAN NACIONAL DE DESARROLLO (PND) 2001-2006.

El plan nacional de desarrollo 2001-2006, correspondiente al área de desarrollo Social y Humano, en el apartado 5.3 Objetivos reactivos y estrategias, 5.3.1. niveles de educación y bienestar, establece: ²⁴

Mejorar los niveles de educación y bienestar de los mexicanos.

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 de las actitudes y valores necesarios para su pleno desarrollo y para el mejoramiento de la nación.²⁵

Acrecentar la equidad y la igualdad de oportunidades.

Los retos actuales son mejorar e igualar la calidad de los servicios educativos y dar atención diferencial para lograr igualdad de capacidades.²⁶

²⁴ Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006

²⁵ íbidem

²⁶ Plan Nacional de Desarrollo 5.3.2

Impulsar la educación para el desarrollo de las capacidades personales y de iniciativa individual y colectiva.²⁷

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.

PROGRAMA SECTORIAL DE MEDIANO PLAZO: PROGRAMA NACIONAL DE EDUCACIÓN (PRONAE) 2001-2006.

“Educación Media Superior de buena calidad”

Objetivo particular 1 Reforma curricular

- A. Pretende que la educación media superior se organice alrededor de tres componentes formativos comunes:²⁸
 - a. Un componente básico orientado a lograr 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 mundo del trabajo y que tome en consideración el enfoque de las competencias laborales.

²⁷ Ibidem

²⁸ PRONAE 2001-2006

- 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 en programas de asesoría y orientación diferenciada, dirigidos a los alumnos con bajos niveles de aprovechamiento y en riesgo de abandonar sus estudios.

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

Propósito Institucional 2001-2006²⁹

Debido a la prioridad otorgada en el PRONAE a la educación media superior; a los requerimientos del apartado 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 de nuestros estudiantes, el CONALEP realizó un diagnóstico, a fin de detectar la problemática existente para establecer las prioridades institucionales. 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 organización y no el mero resultado de un ejercicio de búsqueda; 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 al 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.

- 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.³⁰

²⁹ Programa Institucional 2001-2006

³⁰ íbidem

CAPÍTULO 2

2.1 EL COLEGIO NACIONAL DE EDUCACIÓN PROFESIONAL TÉCNICA

El objetivo de creación del CONALEP fue establecer un sistema de educación profesional técnica en todo el territorio nacional, el cual fuera flexible, dinámico y congruente con las perspectivas de desarrollo económico y social del país. Además de tener la meta de absorber el 20% de los egresados de secundaria, aumentar el nivel de eficiencia terminal a un 70% e incrementar la atención en provincia en un 40%

En los 25 años de existencia del CONALEP (1978-2003) se identifican tres periodos de tiempo que han marcado importantes cambios 1979-1982, 1983-1998 y 1989 a la fecha, los cuales fueron descritos por el Dr. Eusebio Mendoza Ávila en la introducción de la publicación de 15 años del CONALEP.³¹

La primera etapa fue considerada “Etapa de Integración”, administrada por el Ing. José Antonio Padilla Segura, del 27 de diciembre de 1978 a marzo de 1982. En esa administración los esfuerzos estuvieron encaminados a integrar la estructura académica y administrativa del nuevo organismo educativo, así como la formulación de los lineamientos operativos acordes con el decreto de creación.

Desde la concepción del proyecto CONALEP, se establece la necesidad de mantener estrecha vinculación con el sector productivo y en la primera etapa se creó el Primer Consejo Académico, dando inicio a la vinculación con el sector productivo de bienes y servicios.

Las labores académicos del CONALEP iniciaron en septiembre de 1979 con siete planteles de los cuales cinco se ubicaban en el área, metropolitana, uno en Coahuila y otro en Quintana Roo, para diciembre del mismo año se incorporaron dos planteles más en el Estado de México y en Cancún, Quintana Roo; el total de planteles atendía a una población de 5,369 alumnos en las carreras de técnico profesional el proceso de producción, Metalmecánica, Mecánico, Electricidad, Química Industrial, Auxiliar Medico y Enfermería en Salud Pública.

La administración del Lic. Fernando Elías Calles de marzo de 1981 a principios de 1983, también se considera dentro del primer periodo, en el cual hubo una expansión del CONALEP, registrando 71 mil alumnos en 159 planteles ubicados en 30 entidades federativas, consideradas como regiones prioritarias por su nivel de desarrollo y tamaño de población.

³¹ Mendoza Avila, Eusebio, Reseña de quince años en la formación de recursos humanos para el desarrollo nacional, D.F., México, Conalep, 1993 p.15-23

La “Etapa Expansión” perteneciente a la segunda etapa en la historia del CONALEP, fue administrada por el Dr. José Gerstl Valenzuela de enero de 1983 a mayo de 1983 hasta 1987 y por el Lic. Iván Ruiz Esparza, en el periodo de 1988 a mayo de 1989. Los inicios de ésta etapa coincidieron con una crisis económica resentida en todo el país, a pesar de ella el ONALEP recibió los recursos necesarios para seguir fortaleciéndose y con ello ayudar en la recuperación económica del país.

El Dr. Gerstl atendió los aspectos cualitativos de la educación, impulsando la reorientación de las carreras profesionales, por lo que se rediseñaron los programas y planes de estudio de acuerdo con los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo, se tomaron medidas para mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje, fortaleciendo la formación docente, generando materiales de apoyo y equipando talleres y laboratorios. A esta administración también le correspondió la inauguración de las Oficina Nacionales en Metepec, Edo. De México el 6 de marzo de 1984.

La tercera etapa se considera “Etapa de la Modernización y Consolidación del conalep”, durante la administración del Ing. Diódoro Guerra Rodríguez el 23 de mayo de 1989, el presidente de la República Lic. Carlos Salinas de Gortari inició el proceso de globalización comercial, los sectores sociales y económicos se encontraban con la obligación de replantear estrategias hacia el sentido de modernización, la educación estuvo encaminada a atender las exigencias de modernidad y competitividad con las que se enfrentaría al sector productivo.

En el marco de la modernidad, CONALEP inició la diversificación de sus servicios educativos en dos direcciones, la formación progresiva de profesionales técnicos y la capacitación para y en el trabajo mediante el sistema modular.

La característica de estos servicios es el sistema modular, concepción práctica del aprendizaje, que incorpora en el CONALEP en 1989 integrando el programa Modular de Formación Profesional Técnica. Los planes de estudio se desarrollaban en módulos de enseñanza-aprendizaje, tecnológicos y académicos relacionados entre sí. Los módulos tecnológicos estaban diseñados para adquirir conocimientos métodos y aptitudes para desempeñar un puesto de trabajo. El Programa Modular consideró perfiles ocupacionales, con la posibilidad de salidas colaterales de formación en cuatro diferentes niveles; técnico básico, técnico auxiliar, técnico capacitado y profesional técnico; de acuerdo con las necesidades de los alumnos.

Las reformas llevadas a cabo por el CONALEP para responder a las exigencias de formación de recursos humanos requeridos por el aparato productivo fueron tres;

- 1) Reforma Organizacional, 2) reforma administrativa y 3) reforma académica. El principal objetivo de la reforma fue integrar un “Modelo Educativo Integral” el cual permitió elevar la calidad de los servicios educativos para los jóvenes

egresados de secundaria y para los adultos que recurrieran a la institución en busca de a capacitación.

La Reforma Académica tuvo como principal función, incorporar al Conalep a los esfuerzos nacional y mundial, encaminados a perfeccionar la calidad, competencia y excelencia de los profesionales técnicos, lo cual se logra mediante los servicios educativos que integren el Sistema de Formación de Recursos Humanos para la Producción y el desarrollo, así como los Sistemas de extensión, los Servicios Tecnológicos y el productivo. También se creó un Sistema d Vinculación con los sectores productivo, educativo y social, cuyas acciones están encaminadas orientar la oferta educativa de la institución en función de las prioridades del desarrollo nacional.³²

A partir de 1995 en la administración del él Lic. Antonio Argüelles Díaz González, inicia una reforma de carácter académico y administrativo, con la puesta en marcha del modelo académico llamado “Hacia una educación profesional técnica competitiva”.

Desde el inicio de la administración, se realizó un diagnóstico para identificar la problemática en la oferta educativa y de capacitación, así como de la operación global de la institución.

La oferta educativa del CONALEP fue analizada por diversos sectores de la sociedad. Los principales resultados expusieron la falta de pertinencia de las carreras, la concentración de la matrícula en pocas especialidades, la duplicidad en contenidos de diversas carreras y la reducida adscripción en un considerable número de carreras.

En cuanto a la capacitación se concluyó que la oferta no atendía los requerimientos reales del sector productivo, carecía d la flexibilidad para adaptarse a las necesidades de la empresa y los procedimientos de evaluación y seguimiento no permitían la retroalimentación.

Tras el análisis se contó con evidencia de operación del CONALEP, con relación a las funciones y políticas determinadas para cada proceso, así como de otros factores de incidencia en el buen funcionamiento, y por lo tanto en el logro de los objetivos.

El análisis que se efectuó a principios de 1995 reveló que gran parte de la problemática académica y de servicios del Colegio se deriva de su forma de operación, la cual se caracteriza por un alto nivel de concentración de atribuciones y recursos en oficinas nacionales, duplicidad de funciones en la áreas, carencia de normas y políticas claras de operación, personal con perfil inadecuado en planteles y representaciones, así como de la existencia de sistemas oportunos y confiables de información, seguimiento y evaluación.³³

³² ibidem

³³ Conalep, “Memoria del cambio 1995-1996, p.25

Para resolver la problemática en la que se encontraba CONALEP se estructuró el Programa Institucional en el que se establecieron las modificaciones que iniciaron en 1995. El programa formuló para el período 1995-2000, la necesidad de transformar profundamente el modelo académico y administrativo para lograr metas en el corto y largo plazo en los aspectos organizacionales más relevantes, los cuales estaban relacionados con los servicios ofrecidos como son: la educación técnica, la capacitación, la atención a zonas marginadas y la gestión administrativa.

Antonio Argüelles y José Antonio Gómez en el libro “Hacia la reingeniería educativa, el caso CONALEP”, describieron los objetivos para cada uno de estos servicios.

- ✓ La formación técnica se planteó como objetivos mayor pertinencia, flexibilidad y calidad; para responder a las necesidades de los alumnos; elevar los índices de eficiencia terminal e incrementar las posibilidades de empleo de los egresados y contribuir al desarrollo del país.
- ✓ El objetivo para la capacitación consistió en ampliar la cobertura de estas actividades en los sectores social y productivo, para atender las necesidades de los trabajadores en activo mediante la vinculación con los requerimientos específicos de cada sector.
- ✓ La atención a zonas marginadas tuvo como objetivo, buscar incrementar su eficiencia y eficacia, a través del diseño de estrategias que tuvieran en cuenta las particularidades de las regiones geográficas, las necesidades de servicios públicos y el nivel de ingresos.
- ✓ El cuarto objetivo estuvo dirigido a la modernización administrativa se centró en incrementar la calidad de los servicios por medio de una transformación profunda en la gestión administrativa que lograra un esquema desconcentrado de funciones.

Con base en estos cuatro objetivos se formularon diez proyectos prioritarios como ejes de las actividades para lograr los objetivos planteados. Estos proyectos estratégicos fueron divididos en los siguientes: el nuevo modelo académico, la capacitación laboral, la modernización administrativa, proyectos prioritarios de promoción y aseguramiento de la calidad, informática educativa, educación a distancia, educación basada en normas de competencia, asistencia y servicios tecnológicos, vinculación con el sector productivo y la comunidad, atención a zonas marginadas.

Uno de los proyectos de reforma organizacional en el marco de la modernización del CONALEP fue el de la modernización administrativa; la cual estuvo orientada a la desconcentración administrativa en las que funciones que tradicionalmente eran ejecutadas por Oficinas Nacionales, fueron delegadas a unidades administrativas como Representaciones y planteles.

2.2 CONALEP HACIA EL SIGLO XXI

El Proyecto de Modernización Administrativa Integral (MAI) se orienta a transformar el CONALEP de acuerdo con las condiciones tanto PND 1995-2000, como del Programa de Modernización de la Administración Pública Federal, incorporando planeación estratégica, calidad de la administración pública y rediseño de procesos.

Una vez que se determinaron los instrumentos metodológicos para la transformación del CONALEP se definió la estrategia general del proyecto, especificando los elementos de dicha transformación: La Misión y Visión de la institución y, con ello, los objetivos, estrategias, prioridades, metas institucionales; la propuesta de racionalización de planteles y unidades de extensión; el análisis de la oferta educativa de instituciones similares a CONALEP; la propuesta de redimensionamiento de la oferta educativa y el proyecto de comunicación interna.

Los principales productos del MAI consistieron en 1) una estructura orgánica ágil y eficiente y el proyecto de aseguramiento de la calidad, de acuerdo con la siguiente descripción.³⁴

La estructura orgánica del CONALEP se diseñó con base en los procesos que desempeñaban planteles, representaciones y oficinas centrales, para su operación fueron considerados tanto el sistema de administración de recursos humanos para fortalecer la cultura organizacional y establecer un plan de compensaciones y reconocimientos con base el desempeño y productividad, como en el sistema de capacitación integral para propiciar el mejoramiento continuo del personal, incrementar y asegurar y la calidad de los servicios, un sistema de consulta de servicios, trámites y procedimientos por medios electrónicos.

El proyecto de aseguramiento de la calidad se desarrolló con el propósito de dar seguimiento, controlar y evaluar los procesos educativos, se constituyó por el proyecto de desarrollo humano integral y el proyecto de comunicación interna; el primero se estableció dentro de la estructura curricular del Profesional Técnico incorporando una materia que sirvió para reforzar actitudes, valores y principios básicos de calidad, y el segundo impulsó la nueva cultura corporativa en el CONALEP, generando información sobre el proceso de cambio.

Con el programa MAI se iniciaron los objetivos principales de desconcentración, gradual de representaciones y planteles, después de cuatro años de iniciando el programa, se precedió a impulsar la federalización del CONALEP.

³⁴ Ibidem. M, p.29-32

La federalización significa transferir a los gobiernos estatales el manejo de los planteles y centros de asistencia y servicios tecnológicos (CAST) del Conalep, junto con los recursos y sus funciones, a fin de ofrecer a la sociedad mejores servicios educativos y de capacitación.³⁵

De esta forma el CONALEP contribuyó al desarrollo regional con un nuevo esquema de cooperación entre el gobierno federal, el estatal y el municipal, además de la relación entre el sector productivo y las comunidades. El nuevo sistema general del trabajo dentro del marco de la federalización del CONALEP, implicó dos ámbitos de competencia:

1. Uno de carácter estatal, basado en la creación de un organismo Público Descentralizado (OPD) en cada entidad federativa, que coordinará el trabajo de los planteles y CAST a nivel local.
2. Un órgano rector a nivel nacional, del sistema de operación federalizado, que supervisará y coordinará los esfuerzos de los organismos locales. Dicho órgano estará ubicado físicamente en Metepec, Estado de México, en el mismo inmueble donde ha operado en años anteriores.³⁶

De acuerdo con lo anterior, la transformación en la operación administrativa del CONALEP estuvo planeada de la siguiente forma:

El órgano rector estará formado por un órgano colegiado o junta directiva y un Director General y será el responsable de la normatividad en el quehacer educativo para las OPD funcionarán con una estructura similar al órgano central, en este órgano del gobierno se coordinarán el trabajo de planteles y CAST, operando con mayor independencia en la toma de decisiones y manejo de recursos y serán autónomos técnica y operativamente en la administración estatal.

Los planteles mantendrán la misma estructura y estarán regidos por las OPD en este sentido, la SEP será quien autorice la apertura de nuevos planteles, la aprobación del Programa-presupuesto; en el control y evaluación del ejercicio presupuestal, la certificación y la revalidación de estudios, la expedición de títulos y cédulas profesionales y la autorización del programa de inversión y gasto.

La participación del sector productivo seguirá siendo de vital importancia para la vida de los planteles y CAST, por medio de los comités de vinculación participará en la definición de las carreras y de los cursos de capacitación, así como en la definición del contenido de los mismos.³⁷

³⁵ Conalep "El camino de la federalización, Cuadernos MAI: Hacia el Conalep del siglo XXI" p.8

³⁶ ibidem., p. 19

³⁷ ibidem., p. 20-25

2.3 OFERTA EDUCATIVA

Un proyecto fundamental para la vida del CONALEP es el proyecto de Oferta Educativa y Fortalecimiento Curricular debido al carácter fundamental en el quehacer académico. Para realizar este proyecto fueron necesarios diversos estudios.

Durante 1995, una vez realizados los estudios pertinentes, se inició la primera fase del Redimensionamiento de la oferta educativa, en la cual se precedió a compactar el número de carreras, de acuerdo con los siguientes indicadores: vinculación con el sector productivo, vigencia de planes y programas de estudio, demanda potencial, matrícula, eficiencia terminal, plan docente, infraestructura, equipo y apoyo didácticos.³⁸

Se observó que de 146 carreras sólo 105 estaban en operación y de éstas algunas no tenían demanda o elementos curriculares, por lo que se procedió a reducir la oferta educativa a 63 carreras en el ciclo escolar 96-97, iniciando, así la primera fase de transformación. En 1996 durante la segunda fase, se redujo la oferta educativa a 29 carreras nacionales y 10 carreras regionales organizadas en 9 áreas de formación, para atender al sector industrial y de servicios de acuerdo con el siguiente cuadro:

TABLA No. 3
OFERTA EDUCATIVA DEL CONALEP POR ÁREAS DE ATENCIÓN

SECTOR	ÁREAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL TÉCNICA Y CARRERAS	
INDUSTRIAL	Procesos de producción y transformación	Electrónica y telecomunicaciones
	1. Industria del vestido 2. Productividad 3. Químico, especialidad industrial 4. Manufactura de artículos de plástico 5. Procesamiento de alimentos 6. Control de calidad 7. Control de la contaminación ambiental 8. Construcción, especialidad urbana	14. Mantenimiento de microcomputadoras y sistemas de control electrónico 15. Electrónica industrial 16. telecomunicaciones
	Metalmecánica y Metalurgia	Instalación y mantenimiento
	9. Máquinas herramienta 10. Metalurgia, especialidad soldadura 11. Metalmecánica	17. Instalación y mantenimiento 18. Mecánico electricista 19. refrigeración y aire acondicionado 20. Electricidad industrial
	Automotriz	
	12. Combustión interna, especialidad automotriz 13. Combustión interna, especialidad diesel	
SECTOR	ÁREAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL TÉCNICA Y CARRERAS	
SERVICIOS	Informática	Salud
	21. Informática	25. Enfermería 26. Protesista dental 27. Salud comunitaria
	Comercio y Administración	Turismo
	22. Administración, especialidad en empresas comerciales 23. Asistente ejecutivo 24. Contabilidad, especialidad fiscal	28. Hotelería 29. Optometría

³⁸ CONALEP, Memoria para el cambio 1995-1996 p. 8

Las carreras industriales se clasifican en cinco áreas de formación ocupacional:

- ❖ Procesos de producción, que incluye la conversión de materias primas en productos de uso o de consumo, así como el control de cada una de las etapas de la producción bajo estándares y normas de calidad establecidos en las organizaciones.
- ❖ Metalmecánica y metalurgia referente a la fundición, conformando, soldadura y la manufactura de piezas y máquinas-herramienta.
- ❖ Automotriz que atiende el diagnóstico, evaluación, corrección y mantenimiento de vehículos automotores; así como la supervisión de los procesos de ensamble y producción en las plantas armadoras y la fabricación de refacciones y autopartes.
- ❖ Electrónica y telecomunicaciones, con las carreras que tienen por objeto la supervisión, instalación, operación y mantenimiento correctivo de equipos y sistemas electrónicos de control industrial y de cómputo, así como sistemas de telecomunicaciones.
- ❖ Instalación y mantenimiento que abarca la preparación, montaje, reparación, conservación y supervisión del estado y funcionamiento de instalaciones; equipos y sistemas mecánicos, eléctricos, hidráulicos, neumáticos y combinados; estudios de refrigeración y aire acondicionado.

Las carreras de servicios se agrupan en cuatro áreas de formación ocupacional:

- ❖ Informática, que incluye la configuración y operación de sistemas de cómputo y redes locales para el manejo, mantenimiento, administración y supervisión de la información.
- ❖ Comercio y administración, que forma profesionales técnicos capaces de apoyar la gestión administrativa de los recursos humanos, financieros, materiales y técnicos; la integración, organización y supervisión de la información financiera para la toma de decisiones.
- ❖ Salud, que comprende la promoción, prevención, asistencia, rehabilitación, apoyo, coordinación y aplicación de los servicios de salud.
- ❖ Turismo, referida a las actividades técnico-administrativas de operación de los servicios de hospedaje y alimentos y bebidas que ofrecen las empresas hoteleras.

Uno de los logros de la depuración de la oferta educativa fue la recuperación de la vocación inicial del CONALEP formar cuadros técnicos que requiere el área industrial del país.

La actualización de los planes y programas de estudio de estas carreras se realizó con base en los resultados de los paneles expertos (estrategia utilizada para el diseño curricular, que permitió identificar las necesidades del sector productivo mediante el análisis ocupacional), en los que fueron analizados los contenidos y duración de las asignaturas de cada carrera por representantes del sector productivo, docentes, integrantes de grupos técnicos y egresados; lo que contribuyó de manera conjunta a redefinir las funciones ocupacionales de los profesionales técnicos en el ámbito laboral.

Actualmente el modelo educativo se caracteriza por su estructura mixta con asignaturas de formación básica y módulo de formación ocupacional. Este modelo promueve una cultura básica y de las competencias laborales requeridas para desempeñar funciones propias de una ocupación, pero también el desarrollo de valores y actitudes que promuevan el desarrollo social individual y productivo.

La nueva oferta educativa logra que las carreras de Profesional Técnico posibiliten el acceso a la educación superior, apegándose a todas las disposiciones legales.

(...) en congruencia con lo establecido por el Programa de Desarrollo Educativo 1995-2000, en el sentido de facilitar a todos los estudiantes alcancen niveles superiores de estudio de 1997 se suprimió el carácter terminal de la educación, al declararse, por parte de la dirección general de Bachillerato de la SEP, la equivalencia con el bachillerato de los planes y programas de estudio vigentes desde 1990 del Colegio, con la complementación de seis asignaturas y los contenidos temáticos correspondientes al tronco común del bachillerato, para fines de ingreso a la educación superior.³⁹

El nuevo modelo académico tiene como finalidad dotar al alumno, por una parte, de los conocimientos teóricos y de capacidades profesionales para el trabajo y, por la otra, fomentar valores y actitudes que promuevan su desarrollo social e individual. Por lo mismo, se integró a la currícula una nueva materia llamada Desarrollo Humano y Calidad. Con ella se pretende crear una cultura en el estudiante que le permita elevar su autoestima, reconocer sus potencialidades, integrarse positivamente a la sociedad y mantener una actitud de cooperación, productividad y superación en el trabajo. Esta materia se imparte en cuatro módulos, uno por semestre, desde el inicio de los estudios.

Son cuatro los principios del nuevo modelo académico. Estos son el *aprender a saber* que se basa en el teórico conceptual con el cual cuenta el individuo y que debe enriquecer durante el proceso educativo; el *aprender a hacer*, que busca que el alumno adquiera capacidades para ejecutar un trabajo o tarea específica y que requiere del concurso de las habilidades y destrezas que el alumno desarrolla tanto en el ámbito escolar como en la vida cotidiana; el *aprender a ser* que se considera las actitudes y valores propios de la persona, en armonía con su entorno natural y social; y el *aprender a estar* como la capacidad de adaptación de la persona a los diferentes contextos donde se desenvuelve.

³⁹ ibidem., p.14

El nuevo modelo académico cuenta con dos bloques: Formación Básica (FB) y formación ocupacional (FO), así como un Programa de Complementación de Estudios para el Ingreso a Educación Superior (PROCEIES) que es ocupacional.

La duración de una carrera profesional técnica es de seis semestres. Cada semestre cuenta con una carga horaria semanal promedio de 31 horas. La Formación Básica tiene el 35% de la carga horaria total y la Formación Ocupacional el 65%.

La distribución del tiempo entre el bloque básico y el ocupacional es la siguiente: la formación básica se privilegia en los primeros semestres; disminuye paulatinamente, en los últimos semestres la formación ocupacional adquiere mayor importancia.

El bloque de formación básica sigue una secuencia en varios tramos. En los primeros tres semestres se privilegia la formación de las matemáticas y habilidades en materia de cómputo. De igual manera se cubre el área de comunicación y lenguaje y se imparten en los dos primeros módulos de la materia de desarrollo humano y calidad. En los dos semestres siguientes se ofrecen asignaturas del área de ciencias naturales y en el último, el alumno recibe una formación que le permita entender su entorno y se le prepara para obtener su título.

En el bloque de formación ocupacional el 70% de la carga horaria se realiza prácticas en el taller y el alumno tiene la posibilidad de completar un nivel de formación organizado en tres etapas diferentes, cada una con una duración de dos semestres. Así, en el primer tercio de la carrera se cubren requisitos para alcanzar un nivel “semicalificado”; en el segundo tercio, el alumno puede lograr un nivel “calificado” y finalmente, durante el último tercio se completa la formación para alcanzar el nivel de “técnico medio”.

Si un alumno decide o se ve obligado a abandonar sus estudios, podrá contar con la acreditación de los niveles cursados, lo cual le facilitará su incorporación al mundo del trabajo.

Los estudiantes que concluyen los estudios de nivel “semicalificado” tienen acceso al quinto nivel de Catálogo Nacional de Ocupaciones que corresponde a funciones que se repiten con un ritmo impuesto por el proceso del trabajo; que exigen una habilidad manual limitado a un trabajo rutinario y predecible, y que sólo requieren de conocimientos tecnológicos elementales.

Los que alcanzan el segundo nivel, el mundo de los “calificados”, pueden acceder al cuarto nivel del Catálogo Nacional de Ocupaciones, que supone el contar con capacidades para realizar sus funciones complejas y no rutinarias; saber tomar iniciativas para reorganizar sus labores y realizarlas con poca supervisión; el conocimiento completo y detallado de los procesos y de las técnicas operativas; la

capacidad del juicio y responsabilidad en el manejo de productos, materiales y equipos, y el saber trabajar en grupo.

Los jóvenes que cumplieron con sus seis semestres de aprendizaje obtienen el título de “técnico medio”, que les permite desempeñar las funciones del tercer nivel del Catálogo Nacional de Ocupaciones. Estas funciones, que cubren una amplia gama de actividades complejas y no rutinarias de diversos contextos, requieren del profesional técnico un alto grado de responsabilidad y autonomía, así como de control o dirección del personal y manejo de contingencias en el ámbito laboral.

El Programa de Complementación de Estudios para el Ingreso a la Educación Superior (proCEIES) Es opcional y esta destinado a los jóvenes que desean ingresar a la educación superior. Este programa incluye seis materias adicionales, una por semestre y son; Cálculo Diferencial, Biología, Química I y II, Introducción a las Ciencias Sociales y Filosofía. El estudiante que sigue los cursos de formación básica y el de formación ocupacional, así como el Programa de Complementación de Estudios para el Ingreso a la Educación Superior, tiene una carga horaria semanal de 35 horas, que se distribuyen en clases de teoría y prácticas en el laboratorio. El bloque de formación ocupacional el 70% de la carga horaria se realiza en prácticas en el taller y 30% abocado en la teoría, en el aula.

Estos son los principales aspectos que se realizaron para la transformación del proyecto “Oferta Educativa Y fortalecimiento Curricular”.

2.4 EL MODELO DE EBNC EN EL CONALEP

El PMETyC, posibilita la incursión del CONALEP en el modelo de EBNC, instituciones de educación tecnológica industrial y los Centros de formación para el trabajo, fueron seleccionados por la SEP y la STyPS para llevar a cabo la prueba piloto de este modelo.

El CONALEP fue elegido por dos razones fundamentales: el desarrollo de los programas de vinculación con el sector productivo y la flexibilización de su oferta educativa que se llevo a cabo desde 1992, fecha en que se instauró el programa modular, el cual se caracteriza por una currícula desarrollada a partir de contenidos tecnológicos en función de puestos de trabajo específicos y de la mayor flexibilidad.⁴⁰

Entonces se empezaron a estudiar experiencias de otros países que establecieron un modelo por competencias.⁴¹

Con el consejo Británico la asistencia técnica empezó en 1992 y tuvo como principales tareas el desarrollo de metodologías para el establecimiento de normas de competencia y criterios de certificación, se adoptaron también programas de estudios en las áreas de ingeniería de mantenimiento, manufactura industrial y desarrollo profesional e instrumentaron programas de formación de instructores.

⁴⁰ Beltrán Ugarte, Fausto p.30

⁴¹ ibidem p103-117

La cooperación con la Universidad Estatal de Oklahoma consistió en la adquisición en 20 materias curriculares en las áreas de electrónica, computación, mantenimiento de computadoras y soldadura para apoyar el programa EBNC. El convenio con Canadá consistió en asistencia para la transferencia de Análisis Funcional del Trabajo y criterios para el diseño de planes de formación, así como la formación de instructores y su evaluación en cuanto al manejo de los materiales proporcionados y la adquisición de guías de aprendizaje para las áreas de Mecánica Automotriz, Asistente Ejecutivo y Electromecánica de Sistemas Automatizados

La puesta en marcha de este modelo en el sistema escolarizado inició en el periodo escolar 1994-1995 con la prueba piloto en nueve áreas ocupacionales: informática, contabilidad fiscal, combustión, automotriz, asistente ejecutivo, maquinas herramienta, hotelería, gastronomía y mecánica electricista. Fueron seleccionados 49 planteles, en los cuales seis se realizaron la prueba y sólo uno la concluyó satisfactoriamente.

En septiembre de 1995 dio inicio la segunda prueba piloto y culminó en agosto de 1996, iniciando con 24 planteles en 9 áreas ocupacionales: informática, hotelería, gastronomía, electrónica industrial, procesos industriales, electricidad, mecánica, automotriz, telecomunicaciones y asistente ejecutivo, además se incluyeron cursos de capacitación para asistentes ejecutivos e informática Microsoft.

En la segunda prueba se consideraban tres aspectos fundamentales para el desarrollo y progreso de la misma.

- 1) Desarrollo curricular que contempló la elaboración de planes de formación y materiales didácticos, iniciando con la identificación de los requerimientos del mercado laboral y la definición de competencias ocupacionales, realizando 14 paneles con la participación de expertos de empresas e instituciones educativas.
- 2) Formación de instructores, que orientó a los docentes en la nueva metodología de EBNC, básicamente se desarrolló el cambio de actitud para promover una estrategia de autoaprendizaje.
- 3) Equipamiento de planteles que para la modalidad de EBNC se debía contar con el equipo lo más parecido a condiciones reales.

En los primeros resultados de evaluación de la segunda prueba piloto, fueron considerados 10 planteles, los resultados fueron más favorables ya que las opiniones del 86.7% de los instructores apuntaron a la pertinencia de los planes y programas con respecto a las necesidades del sector productivo, el 45% de ellos opinó que los materiales didácticos eran congruentes con los requerimientos del proceso enseñanza-aprendizaje. También se realizó una evaluación a los docentes en la que el 71.23% de los alumnos manifestaron que los docentes,

dominaron su área ocupacional y el 62.5% señaló que la conducción del proceso enseñanza-aprendizaje fue útil para su formación.

En 1997 inicia el estudio del modelo Australiano del cual se retoma principalmente la concepción integral de la competencia tanto para el aprendizaje como para la evaluación. Además se retoma la caracterización de las ramas de competencia ya que ellas incluyen conocimientos, aptitudes, habilidades y valores, la flexibilidad en el diseño de los programas, la formación de un currículo que enlaza teoría, práctica y experiencia, la creación de normas explícitas, públicas y flexibles.

Estos fueron los inicios del modelo de EBNC en el CONALEP, en los cuales se importaron materiales, programas y métodos de aprendizaje, pero poco a poco, se desarrollaron programas de formación y capacitación, con una metodología propia de diseño curricular.

2.5 CONALEP HACIA UNA FUERZA LABORAL BASADA EN COMPETENCIAS

Dentro del marco de la ideología de la globalización, la apertura y el libre comercio representó un desafío que las empresas debían de enfrentar por lo que desarrollaron una serie de estrategias y transformaciones con los cuales pudieran adaptarse a la complejidad de la economía compartida en las que multiplicaron las opciones y los actores.

L. Mertens⁴² expone que las empresas se enfocaron a tres estrategias en las que encontraron un modo para generar ventajas competitivas en un mundo globalizado.

La primera se refiere a la estrategia de competitividad, la segunda la productividad y la última pone énfasis a la gestión de los recursos humanos. Por medio de estas estrategias una empresa puede obtener las herramientas suficientes para competir en el mercado, resaltando que el punto clave de todo esto radica en reconocer el entorno interno y externo de la empresa, es decir, se examina la empresa misma para poder identificar todo aquello que le puede producir beneficios y generar ganancias, invirtiendo en ello como un bien.

Así explicando brevemente estas tres alternativas por las que han optado las empresas y que se vinculan directamente con la competencia laboral, tenemos que referirnos a la estrategia de competitividad, Mertens propone que las empresas deban de convertirse en "organizaciones virtuales". Una organización virtual es aquella que busca darle a sus clientes un "valor agregado" (dar mas por menos) para lograr esto, la empresa debe desarrollar la "arquitectura de la empresa". La arquitectura de la empresa es el conjunto de relaciones externas e

⁴² Mertens, Leonard "La competencia laboral, sistemas, surgimiento y modelo" México OIT – CONOCER 1997

internas de la organización que a su vez deben de formar entre sí redes de colaboración entre cada uno de sus actores para poder satisfacer los objetivos propuestos.

Dentro de la arquitectura de la empresa, el factor humano es el aspecto distintivo y flexible que pueden hacer diferentes a las empresas unas de otras. Se apuesta por la fuerza de trabajo como un elemento clave que puede contribuir y a veces hasta de determinar el éxito o fracaso en su misión y objetivos. En la red externa se ubica la forma que recibió el trabajador y lo que puede llegar a aprender dentro de su ámbito laboral por medio de la experiencia que adquiera y el desarrollo que tenga como trabajador, representa la red interna. Estas redes deben de colaborar juntas para que logren los objetivos planeados. El esfuerzo o contribución que sea capaz de aportar la fuerza de trabajo determinará en gran medida su contrato laboral. A esta relación de resultados pretendidos y el ambiente de trabajo que desarrolle el trabajador Mertens lo llama intercambio social que significa el intercambio entre lo que se espera del trabajador y su desempeño real, en si la relación directa entre el desempeño del trabajador y su aportación para el cumplimiento de las expectativas propuestas por la empresa.

Por esta razón la competitividad como un concepto de tipo comercial se refiere a dos aspectos: al aspecto que desarrolla las competencias humanas y por otra parte la que impulsa la creación de la innovación en las funciones para generar valor agregado a sus clientes por menos y poder de está forma, ganar es un terreno global.

Dentro de las estrategias de productividad, la empresa debe tomar en cuenta que al igual que el factor humano, puede contribuir también a elevar la producción los avances tecnológicos y su estructura organizativa. Antes la innovación y la tecnología moldeaban a la organización, en la actualidad la base de las innovaciones tecnológicas están incluidas dentro de su misma estructura tanto laboral como de producción. Se pone parte de la idea de que la organización del trabajo es un complemento decisivo para los procesos productivos.

Los elementos para competir y los cuales se debe atender prioritariamente son los sistemas tecnológicos, organizativos y de factor humano que deben articularse óptimamente. Las estrategias de innovación para una mejora de productividad son una respuesta de distintos cambios frecuentes que origina el mundo globalizado.

Estas respuestas deben representar una "adaptación" al cambio y esta adaptación se logra en la medida en que existía la capacidad de aprendizaje e inventiva, capacidad que sólo se logra en el ser humano en su rol de trabajador, es evidente que la concepción de la capacitación y el aprendizaje como procesos continuos, no como eventos que determinan con la recepción de un título y que no se limitan a las aulas tradicionales, requerirá cambios de fondo. Será necesario igualmente readecuar el concepto rígido de la empresa, basada en procesos masivos de producción, basados en organizaciones altamente jerarquizadas, con

profesiogramas definidos y poco espacio para la creatividad y la comunicación desde las bases hasta los altos niveles de decisión.⁴³

Cuando por un lado esta la estrategia de la competitividad y por el otro lado de la mejora de la productividad, se concluye que esta dos además de la tecnología en gran parte esta basada por la contribución de la fuerza laboral y su capacidad de aprendizaje e inventiva. Es por esta razón que la última estrategia se refiere a la gestión de los recursos humanos y su desafío consiste en que el personal de la empresa este en la dirección correcta de beneficiar e impulsar el cambio para la mejora total de las empresas, se requiere equipos de trabajo dirigidos a un mismo objetivo y lo que pueden llegar a lograr por medio del desarrollo de sus competencias.

Es el factor humano el protagonista de la reconstrucción de la organización de la organización y el elemento que a través de su desempeño puede lograr que la organización sobreviva.

Las transformaciones que se exigen parten de los cambios que han aplicado las empresas, en la que hoy demandan personal capacitado y competente que este al nivel de sus perspectivas y que se encuentren en la educación técnica y profesional una opción en donde se forme y prepare este tipo de fuerza de trabajo, en el momento de la realización de la función, el trabajador no sólo aplica y práctica conocimientos adquiridos en los momentos de reflexión y capacitación "formal" sino también descubre y aprende trabajando, desarrollándose así su competencia.⁴⁴ Sin embargo, se puede afirmar que las primeras determinan la formación del futuro trabajador técnico y profesionalista, para poder emplearse, siempre y cuando esta formación responda a sus necesidades y no viceversa, cuando la institución educativa ofrecía a sus egresados así como su formación final a campo laboral en el cual se insertarían.

Por esta razón, que para las empresas es indispensable contar con una planta laboral más competente posible, enfocada a una educación permanente, que le permita ser eficaz por razones antes mencionadas y que seguiré analizando a través de este trabajo.

Hoy en día la demanda del tipo trabajador que exigen las empresas es una evolución de sus calificaciones que van sustituyéndose unas por otras de acuerdo a las transformaciones de las funciones productivas, económicas y tecnológicas. Por esto considerando los cambios de estos procesos, lo que actualmente se promueve en un futuro trabajador y un trabajador ya empleado, es que represente un factor en constante cambio y adaptabilidad. El ser humano es único ser capaz de lograrlo por medio del proceso de aprendizaje que desarrolla para la

⁴³ Samaniego, Norma "Competencias laborales y mercado de trabajo. Los desafíos de una nueva era posterior a la revolución industrial. En Formación Basada en Competencia Laboral: Situación actual y perspectivas. POLFORM – CINTERFOR, 1997 P.90

⁴⁴ Mertens, Leonard. "La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional" IBERFOP – OIE 1998. P.47

adaptabilidad a su entorno, aunque este entorno no sea precisamente dentro de un hábitat natural, sino del hábitat del mundo laboral y las relaciones productivas capitalistas en su modalidad global.

Por la que una de las competencias generales, que se les demanda es la adaptación a sus nuevas situaciones que se van generando en su medio, como un proceso de continuo aprendizaje, ya sea para desempeñar el trabajo de un técnico, obrero o profesionista, con el recurso elemental al que debe priorizar, no ya al esfuerzo físico, sino el de los conocimientos y aptitudes que puedan aportar y elevar la calidad de su trabajo, así como la capacidad de transferir las habilidades, destrezas y conocimientos a otros planos ocupacionales y disciplinarios, capacidad de resolver problemas asociados a una actividad laboral y el lograr resultados con calidad.

2.6 FORMACIÓN BASADA EN NORMAS DE COMPETENCIA

Cuando se establece una educación basada en normas de competencia (EBNC), nos referimos a en un primer momento previo a la creación y el funcionamiento formal y legal de un sistema normalizado de competencia laboral y de su certificación. Es por esta razón, que dentro del ámbito de los procesos de normalización y certificación el último corresponda a lo referente al proceso de enseñanza – aprendizaje de competencias.

En México dicho modelo educativo tiene aún discreto pero fructífero impacto, ya que comenzó por aplicarse en la modalidad técnica medio superior en instituciones como CONALEP Y DGTYS así como dentro de la esfera de la capacitación no hace más de una década, recordando también que como se mencionó anteriormente esta ideología parte teóricamente del PMETYC cuyo propósito principal de elaboración radica en lograr un sistema educativo acorde a demandas económicas – productivas de los países y formas de producción de las empresas, así como su contribución directa en el aumento de la productividad de las últimas a través e la formación de los recursos humanos competentes, adaptables y en continuo proceso de aprendizaje para ejercer funciones productivas. Ante este breve preámbulo que nos introduce a entender la dinámica de una educación que para existir parte del concepto de competencia laboral, reflexionamos ante un nuevo tipo de educación que se pretende enfrente los retos e incertidumbres de nuestro siglo Xxi en la que interviene actores sociales ajenos desde hace algún tiempo, al menos para nuestro país, en el ámbito educativo y que para dicha implantación de este innovador modelo educativo se recurrió y tomaron las experiencias ya ajenas y tradicionales en este tema de países como Inglaterra, Australia, Canadá, Alemania, y E.U. en los procesos de normalización de competencias.

De esta forma, me enfocaré al modelo educativo basado en normas de competencia que en nuestro país se ha venido desarrollando y que hasta nuestros días continua creciendo con el fin de generalizarse más allá de los aspectos de la

técnica y de la capacitación para el trabajo pretendiendo incluir a las instituciones educativas de los niveles técnico y superior.

¿Pero qué implica una educación o formación basada en normas de competencias?

Como nos referimos en un primer momento, este tipo de formación necesita de la previa implantación y formalización de un sistema de normalización y certificación de competencias, para que su estandarización en una forma con el acuerdo de todos aquellos interesados en aplicar este sistema formativo, y que principalmente recae en el sector empresarial, pero también se caracteriza por representar un proceso que debe efectuarse en condiciones similares a las del ambiente laboral.

El currículo debe ser modular lo que permite tener flexibilidad y basarse en un enfoque holístico, es decir integral, ya que debe considerar los atributos de la persona, demanda de las tareas a llevar a cabo y el contexto en que se esté generando y aplicando una competencia, dirigiéndola a la solución de problemas, esta es una de las características principales de la EBNC. Es por esta razón que nace y benefician a las esferas empresariales privadas principalmente, ya que la formación de los profesionales queda sujeta a necesidades laborales privilegiando el conocimiento que adquiere el factor humano para una mayor productividad. Se busca la vinculación de la economía con la producción de conocimientos y los empresarios se muestran como la alternativa para lograr una educación de calidad y de excelencia. Con este tipo de modalidad educativa se les garantiza la formación de recursos humanos requeridos, ya que su formación estará orientada en lo real y necesario de un entorno laboral enfocando los esfuerzos personales y educativos hacia este fin.

Se reconocen procesos de enseñanza orientados al saber, saber hacer y saber ser, concepto que se vincula estrechamente con la génesis de las competencias, ya que al establecerse estos tres modos de organización del conocimiento se está evidenciando un nivel integral que incluye la capacidad cognitiva por medio del aprendizaje continuo y dominio de conocimientos que posee y adquiere la persona, la forma afectiva en que puede aplicar sus destrezas, habilidades y conocimientos dentro de un contexto laboral, así como de las características, aptitudes y valores individuales que en un momento dado aportan y benefician a su desempeño laboral.

Pero sobre todo lo que una EBNC sustenta es que debe efectuarse en condiciones similares a las de un ambiente laboral específico. A partir de este fin, se pretende una revisión y transformación de las tareas formativas de la educación técnica, como medio superior, afectando más la última al dirigirse a otorgar conocimientos agrupados en competencias que a su vez representan necesidades de trabajos determinados que serán evaluados para finalmente lograr su certificación. El aprendizaje se ubica y presenta dentro de un contexto ya no social, ni cultural, sino necesariamente laboral, para enfrentar problemas reales y su solución efectiva.

Ante esta modalidad educativa para nuestro siglo XXI, podemos ir diferenciando que se exigen cambios a nivel técnico y del área de capacitación con la implantación de los sistemas de normalización y certificación de competencias laborales, así como el desarrollo de competencia académicas para nuestro sistema educativo nacional, del que solo me remitiré al nivel medio superior al pretenderse la aplicación de competencias profesionales en las diversas disciplinas que sustentan las universidades públicas de nuestro país acentuándose más a la formación de habilidades para el trabajo que genere funciones productivas sin importar la forma en qué se hayan adquirido sobre la función de la transmisión cultural y humanista que ejercen en la sociedad.

Con el término de competencias, nos referimos a una vinculación formal entre educación y el sector productivo. Relación que da prioridad a un aprendizaje práctico, integral y eficiente que garantice el buen funcionamiento de los sistemas productivos por medio de la observación y aplicación de comportamientos requeridos para desempeñar una tarea. Al diseñarse el currículum basado en normas de competencia, se permite establecer una mayor dependencia entre las competencias establecidas dentro de una norma y los contenidos deben de tener los programas de formación. Este currículum puede empezarse a elaborar con la ayuda de metodologías de análisis ocupacional y funcional, que pueden ir mostrando aquellas habilidades y aptitudes clave para llevar a acabo en una ocupación.

Finalmente se puede concluir que una educación basada en competencias significa atender las demandas de formación que solicitan las empresas, como principales depositarias de diferentes gamas de ocupacionales traducidas a empleos, que exigen a los trabajadores técnicos y profesionistas para que desempeñen su trabajo, impulsando el capital humano que por medio de una formación congruente a sus demandas y los cambios tecnológicos contribuya a elevar la calidad y la productividad de esta para continuar transitando en una economía globalizada. Por lo que la educación enfrenta un reto educativo en que los saberes son cuartados por las exigencias del comercio, y que de no tratarlos con ecuanimidad puede disolverse dentro de los ideales de la oferta y la demanda que condiciona al libre mercado.

CAPÍTULO 3

REFORMA ACADÉMICA 2003

3.1 CARACTERÍSTICAS

Con la finalidad de dar al Modelo una flexibilidad necesaria para atender a una población diferente de intereses y posibilidades, adicionalmente al ingreso previsto para el inicio del proceso de formación de los Profesionales Técnico-Bachiller y al egreso correspondiente a la conclusión de los estudios, se consideran entradas en todos los semestres y salidas laterales al término del 2º. Semestre como Técnico Auxiliar y a la conclusión del 4º semestre como Técnico Básico o sus respectivos equivalentes.

Por otro lado se considera la posibilidad de establecer rutas de formación alternas en los casos en que la conjunción de algunos módulos permitan caracterizar su agrupamiento en términos de una actividad productiva o funcional que amerite un reconocimiento.⁴⁵

La carrera de Profesional Técnico-Bachiller en Enfermería ofrece solo la salida lateral de Técnico Auxiliar en Enfermería al concluir el cuarto semestre.

Lo anterior, sin perjuicio de las opciones de certificación de competencias correspondientes a módulos diseñados con base en normas técnicas de competencia Laboral (NTCL), así como de Normas de Institución educativa (NIE), Normas de Institución Directiva (NID), normas Institucionales de Empresa o Asociación (NIEm O NIA) y además de que surjan para apoyar al aparato productivo nacional.

Esta flexibilidad facilitará el paso entre el trabajo y la escuela, permitiendo la especialización permanente de los individuos y su formación continua a lo largo de la vida; a demás de la recuperación de conocimientos y habilidades parciales, evitando cursar en forma innecesaria módulos y contenidos.

Con este propósito, el Modelo contempla el establecimiento de mecanismos para el reconocimiento de competencias sin importar la forma en que hayan sido adquiridas.

Los centros de evaluación son los promotores de la flexibilidad del modelo académico 2003, al proponer mecanismos que permiten la certificación de competencias intermedias, el fortalecimiento de entradas y salidas laterales contempladas en el modelo contribuyen a la generación de recursos, mediante la consolidación de los servicios que se ofrecen interna y externamente.

⁴⁵ Conalep. Reforma Académica. 2003

Esto fomenta la cultura de la certificación de competencias implícita en el propio modelo educativo, posibilitando la certificación de alumnos y trabajadores en general. Además de buscar que dicha cultura se refleje en todas las acciones que se emprendan para atender los requerimientos de nuestra sociedad y de los sectores productivos del país.

Para facilitar el cumplimiento de los requisitos académicos y agilizar el paso del egreso, se podrá conjuntar el servicio social con las prácticas profesionales, cuando el primero se preste con fundamento en un proyecto relacionado con la especialidad de la carrera de que se trate. En el mismo sentido, se procederá a la emisión directa del título de profesional técnico - bachiller y el certificado de bachillerato, con base en criterios relativos al aprovechamiento y rendimiento del alumno durante su formación.

3.2 EDUCACIÓN BASADA EN NORMAS DE COMPETENCIAS CONTEXTUALIZADAS (EBNCC)

Tomando como antecedentes las experiencias adquiridas en la aplicación de su Plan '97, incorpora de manera generalizada en los programas de estudio el concepto de competencias contextualizadas.

El modelo académico 2003 innova y consolida la metodología de la educación y capacitación basada en competencias contextualizadas (ECBCC). Para ello, se incorpora de manera generalizada en los programas de estudio el concepto de competencias contextualizadas, como metodología que refuerza el aprendizaje, lo integra y lo hace significativo. Se construye así, un modelo curricular flexible y multimodal, en las competencias laborales y profesionales se complementan con competencias básicas y competencias clave que refuerzan la formación tecnológica y fortalecen la formación científica y humanística de los educandos.⁴⁶

La contextualización puede ser entendida como la forma en que al darse el proceso de aprendizaje, el sujeto establece una relación activa el conocimiento sobre el objeto desde un contexto social, histórico que le permite hacer que le permite hacer significativo su aprendizaje, es decir, el sujeto aprende durante la interacción social, haciendo del conocimiento un acto individual y social.

La interacción social permite hacer que los significados sean comunes y de esta forma se puede dar la contextualización. Las competencias básicas y clave permiten contextualizar las competencias laborales o profesionales en un momento social e histórico determinado.

Esta contextualización de las competencias le permite al educando establecer una relación entre lo que se aprende y su realidad, reconstruyéndola. El prestador de servicios académicos funge como facilitador de estrategias para la

⁴⁶ ibidem p.13

contextualización que sirven de enlace entre el saber social, cultural, histórico y los procesos de aprendizaje de los alumnos.

Competencias Laborales:

Se definen como la aptitud del individuo para desempeñar en una misma función productiva en diferentes contextos y con base a los requerimientos de calidad esperados con el sector productivo. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresadas en el saber, el saber hacer y el saber estar.⁴⁷

Competencias Básicas

Científico - Teóricas:

Son las que van a conferir a los alumnos habilidades para la conceptualización de principios, leyes y teorías, para la comprensión y aplicación a procesos productivos; así como también propiciarán la transferencia del conocimiento.

Tecnológicas:

Hacen referencia a las habilidades destrezas y conocimientos para la comprensión de las tecnologías en un sentido amplio, que permite desarrollar la capacidad de adaptación en un mundo de continuos cambios tecnológicos.

Analíticas:

Estas hacen referencia a los procesos cognitivos internos necesarios para simbolizar, representar ideas, imágenes, conceptos. Dotarán al alumno de habilidades para inferir, predecir e interpretar resultados.

Lógicas:

Se refieren a las habilidades de razonamiento que le permiten analizar la validez de las teorías, principios y argumentos. Estas habilidades le permiten pasar del sentido común a la lógica propia de las ciencias. En estas competencias se encuentran también el manejo del idioma.

Competencias Clave:

De información:

Habilidades de búsqueda y utilización de diversas fuentes de información.

⁴⁷ ibidem., p.14

Ambientales:

Aplicación de conceptos, principios y procedimientos relacionados con el ambiente.

De Calidad:

Aplicación de conceptos y herramientas de las teorías de Calidad Total y Aseguramiento de la Calidad,

Emprendedoras:

Para el desarrollo de la creatividad.

Competencias para la vida:

Competencias referidas al desarrollo de habilidades y actitudes sustentadas en los valores étnicos y sociales. Permiten fomentar la responsabilidad individual, la colaboración, el pensamiento, crítico, propositivo y la convivencia armónica en la sociedad.

3.3 Estructura Curricular

El modelo académico definido en el marco de la Reforma Académica 2003, se caracteriza por su carácter multimodal, flexible e integrador de tres componentes fundamentales de formación; tecnológico, científico y humanístico.

Su estructura está conformada por dos bloques de módulos o unidades de aprendizaje que en conjunto atienden los tres componentes de la educación media superior establecidos en el Programa Nacional de Educación 2001-2006: básico, propedéutico y profesional.

El primer bloque corresponde a los denominados “Módulos Autocontenidos”, que están referidos a las competencias vocacionales u ocupacionales, con la particularidad de incorporar a éstas competencias básicas y clave (conocimientos teóricos- científicos) en los que se sustentan, con el objeto de que el profesional técnico-bachiller, nueva modalidad educativa de educación media superior que impulsa este modelo educativo, este capacitado para desempeñar sus competencias en diferentes ambientes laborales, además de habilitarlo como un potencial agente de cambio de empresas con desarrollo tecnológico incipiente.⁴⁸

⁴⁸ ibidem.,p.16

Este bloque representa en promedio 65% de la carga horaria de la formación del profesional técnico-bachiller y se clasifican en los siguientes módulos:

Los “Módulos Optativos”, corresponden al tipo de módulos autocontenidos que representan una proporción cercana del 20% de la carga horaria total, y son susceptibles de ser remplazados por otros que respondan en mayor medida de las necesidades locales o regionales.⁴⁹

El segundo bloque comprende “Módulos Integradores”, cuya principal finalidad es proporcionar al alumno elementos científicos, tecnológicos genéricos y humanísticos que se espera que domine un egresado del nivel medio superior y que lo prepare para la continuación de estudios superiores y el dote de elementos que le permitan tener un adecuado desempeño social y una actitud positiva hacia la vida y el trabajo.

Dentro el módulo integradores se considera seis módulos de tutoría para orientar a los alumnos hacia el manejo adecuado de la metodología del aprendizaje, cuyas características se describen en el aparato correspondiente del presente documento. De igual forma se integra en el quinto semestre un módulo para la formación emprendedora, que persigue fomentar el espíritu de autoempleo de los alumnos, así como despertar su interés y capacitarlo para conducir su propio negocio o empresa. Las tutorías y la formación emprendedora tienen valor curricular.

El modelo académico 2003 Conalep, busca el incremento en las horas de formación de esta vertiente y el robustecimiento de la parte vocacional incorporando a sus contenidos los conocimientos científicos en que se fundamenta la práctica profesional, lo que permitirá al egresado ser mas competitivo en el campo laboral.

Los módulos integradores están dirigidos a brindar un soporte adicional a la parte vocacional de formación de profesional técnico, al tiempo que sirve para alcanzar dos propósitos suplementarios fundamentales: brindar los conocimientos básicos que se espera que tenga un egresado del el nivel de educación media superior y otorgar las bases para que pueda transitar hacia el nivel de educación superior en el mismo campo disciplinario de su formación como profesional técnico.

3.4 CONTINUACIÓN DE ESTUDIOS

El proceso de transferencia de la educación básica a la educación técnica media, y su transito hacia el trabajo o hacia la educación superior, visto como una trayectoria de vida del alumno, es de suma importancia en el proceso educativo basado en competencias contextualizadas que se deriva del modelo académico 2003 de la reforma del colegio. El cuidado que se preste a este proceso permitirá asegurar un mejor aprovechamiento de los alumnos en dos vertientes eficiencia

⁴⁹ ibidem.,p.16

terminal y competitividad del egresado en las tareas que realice en su ocupación posteducación media.

La formación propedéutica del profesional técnico-bachiller es de tipo especializado, manteniendo estrecha relación con el área disciplinaria de los módulos de autocontenidos para cada una de las siguientes áreas:⁵⁰

- ❖ Ingeniería, Tecnología, Ciencias Básicas.
- ❖ Ciencias Administrativas, Ciencias Sociales y Humanidades.
- ❖ Ciencias de la Salud.

Por lo anterior, el ingreso de estudios de nivel superior por parte del profesional técnico-bachiller, se dará de manera natural y preferente hacia las licenciaturas afines a su especialidad o campo profesional de la carrera de educación media superior que estudió. En caso de optar por otras licenciaturas de otra área, el profesional técnico-bachiller podrá complementar su formación de manera autodidacta o bien cursando los módulos adicionales que sean necesarios de acuerdo al nuevo campo disciplinario hacia el cual desea ir el egresado.

3.5 TUTORÍAS

Los módulos de tutorías forman parte del programa institucional de tutorías. Las tutorías han concebido como un proceso de acompañamiento de la formación de los estudiantes y su propósito es impulsar el cambio en la enseñanza.

Además de tal propósito, con el programa de tutorías se busca mejorar la autoestima de los alumnos, fomentar sus hábitos de estudio, fortalecer su capacidad de síntesis y jerarquización del aprendizaje, reforzar sus valores y superar su personalidad, como la motivación y la superación, detectar los estilos de aprendizaje individuales y proporcionar las estrategias pertinentes, buscando con todo ello elevar los índices de aprobación y disminuir los de reprobación y deserción; adicionalmente la tutoría brindará apoyo a la orientación vocacional.

El programa institucional de tutorías contempla que todos los prestadores de servicios académicos sean aptos para desempeñarse como tutores; para ello se ha implantado un programa de formación de tutores, desarrollando a través de cursos de capacitación: el prestador de servicios académicos como tutor, la tutoría académica y la calidad de la educación, la tutoría en el marco del modelo institucional, las herramientas de la actividad tutorial y la tutoría en la formación integral del estudiante. Principales teorías del aprendizaje. Técnicas de estudio y solución de problemas. Comunicación efectiva, entre otros.⁵¹

⁵⁰ ibidem.,p.18

⁵¹ ibidem.,p.20

Para asegurar el éxito del programa institucional de tutorías se impulsan acciones tales como bolsa de trabajo, programa de becas, orientación educativa, prácticas profesionales.

3.6 CARGAS ACADÉMICAS DE LOS PLANES DE ESTUDIO

Las cargas académicas de los planes de estudio de las carreras de profesional técnico-bachiller se presentan a continuación:⁵²

1. La carrera de profesional técnico-bachiller se cursa de manera regular en 6 semestres, con una carga frente a un grupo de 35 horas semanales.
2. El semestre consta de 18 semanas efectivas de clase.
3. Se realiza una diferenciación entre horas frente a grupo por semana con el indicador (H), y la carga académica efectiva en horas por semana con el indicador (Ca), que corresponden a las horas frente a grupo sumando las horas de trabajo independiente (10 horas):
 - ❖ Las horas de estudio frente a grupo por semana (H) son 35.
 - ❖ La carga académica efectiva (Ca) es de 45 horas.
4. El nivel académico intermedio de técnico auxiliar o equivalente se puede obtener al haber acreditado los módulos correspondientes a los dos primeros semestres de estudios, o sea 1260 horas clases de estudio.
5. El nivel académico intermedios de técnico básico o equivalente se puede obtener al haber acreditado los primeros cuatro semestres de estudios, o sea 2520 horas de clase de estudios.
6. Para el caso específico del PT-B en Enfermería sólo existe un nivel académico intermedio de técnico auxiliar en Enfermería, se puede obtener al haber acreditado los primeros cuatro semestres de estudios, o sea 2520 horas de clase estudio.
7. Para obtener el título PT-B, con validez de certificado de bachiller, se deberán acreditar los módulos de autocontenidos e integradores que cubren 3780 horas de instrucción. Adicionalmente se deberán complementar 480 horas de servicio social, que si se realizan bajo la modalidad de proyecto pueden validarse como prácticas profesionales.
8. La equivalencia en créditos con otros planes de estudio se fija de la siguiente manera: Una hora de carga académica efectiva equivalente a 0.0625 créditos⁵³

⁵² ibidem.,p.19

⁵³ Artículo 14, Acuerdo SEP-279, DOF del 10/07/2000

9. La aplicación de este plan de estudios tiene vigencia a partir del 2003, con la implantación de la prueba piloto de la Reforma Académica 2003.

Los mapas curriculares para las carreras de la prueba piloto, profesional técnico-bachiller en máquinas y herramientas, profesional técnico-bachiller en automotriz, profesional técnico-bachiller en administración, profesional técnico-bachiller en producción y procesamiento de productos acuícolas, profesional técnico-bachiller en asistente directivo que se incluyen en este documento, fueron diseñados tomando en consideración las innovaciones del Modelo Académico 2003 y están compuestos por los siguientes tipos de módulos: Autocontenidos e integradores.

3.7 ANÁLISIS DE LAS CARGAS ACADÉMICAS TEÓRICO - PRÁCTICAS.

La carga horaria académica en los modelos curriculares se establece atención a los contenidos teóricos, prácticos, de tal forma que satisfaga el perfil del profesional técnico-bachiller. Para ello de este perfil, se ha considerado orientar los contenidos al *saber hacer*, es decir complementar los contenidos prácticos con soporte teórico y entender el por *qué* y el *para qué* al ejemplificar los módulos de naturaleza teórica con soporte tecnológico para su mejor comprensión.

Como referentes a continuación se mencionan las cargas horarias de otros modelos académicos del Colegio, de acuerdo con su devenir:

- ❖ En el modelo de 1979, la carga teórica era del 54%, ya que estaba integrado por cuatro áreas de formación: tronco común, sociohumanística, mandos medios y formación tecnológica.
- ❖ En el modelo de 1990, la carga teórica era del 56%, debido a la integración del esquema básico general y el esquema específico del área correspondiente.
- ❖ En el plan 1997, la carga disminuye al 30%, y la horas prácticas alcanzan el 70% del total, dado que se eliminó el tronco común y se y se consideraron las competencias requeridas para el desempeño de funciones productivas.

En el modelo del 2003, se contemplan contenidos teóricos y prácticos más balanceados, para responder al propósito de conferir una formación sólida al profesional técnico-bachiller, que le permita desempeñarse de manera flexible en el campo laboral, y fortalezca su competitividad como bachiller especializado.

3.8 MÓDULOS AUTOCONTENIDOS (MA)

En estos módulos se aplica el diseño por competencias (laborales, de institución educativa o directiva, o institucionales de empresa o asociación), y se contextualizan incluyendo las competencias complementarias que se derivan del manejo de los contenidos científicos, tecnológicos y al mismo tiempo se analizan sus relaciones con los módulos integradores. Se clasifican en tres tipos:⁵⁴

- ❖ Módulos Autocontenidos transversales. Están diseñados par atender la formación ocupacional genérica en un área disciplinaria que agrupan varias carreras.
- ❖ Módulos Autocontenidos específicos. Están diseñados para atender la formación ocupacional disciplinaria en una carrera específica.
- ❖ Módulos Autocontenidos optativos. Están diseñados con la finalidad de atender las necesidades regionales de la formación ocupacional. A través de ellos, también es posible que el alumno tenga la posibilidad de cursar un módulo de otra especialidad que le sea compatible y acreditarlo como módulo optativo.

En el diseño de módulos autocontenidos para la formación vocacional u ocupacional se aplica el enfoque de la Educación y Capacitación basada en normas de competencias contextualizadas (EBNCC), en donde se incorporan en las diversas unidades académicas las normas técnicas de competencia laboral (NTCL), normas de institución educativa (NIE), normas de institución directiva (NID), normas institucionales de empresa o asociación (NIEm O NIA).

Cada módulo autocontenido se contextualiza anexando competencias complementarias que refuerzan el aprendizaje y comprensión de las unidades académicas, que son de dos tipos: Competencias básicas (científicas, analíticas, lógicas) y competencias clave (de información, ambientales, de calidad, emprendedoras y para la vida). Estas competencias complementarias proporcionan al alumno herramientas para que logre un mejor manejo de los contenidos tecnológicos, científicos, humanísticos, sociales y culturales, dado le permiten al alumno contar con un sustento teórico que le brinda un mejor entendimiento de los aspectos técnicos propiamente dichos, que le confieren una mayor flexibilidad y adaptabilidad en el mundo laboral. Con los módulos autocontenidos se avala la formación como profesional técnico.

⁵⁴ ibidem.,p16

3.9 MÓDULOS INTEGRADORES

Estos módulos buscan apoyar el proceso de integración de la formación vocacional u ocupacional, proporcionando a los alumnos de los conocimientos científicos y humanísticos de carácter básico y propedéutico, que los forme para la vida en el nivel de educación media superior y los preparen para ingresar a la educación superior.

En los módulos integradores, se incorporan el enfoque de competencias contextualizadas en su diseño como metodología que facilita el aprendizaje y, por ello, sus contenidos se contextualizan incorporando competencias complementarias (básica, clave o laboral, profesional, tecnológicas) que ejemplifican su aplicación, facilitan su comprensión y aportan elementos que refuercen el aprendizaje.⁵⁵

Con ellos, se proporcionan los conocimientos científicos y humanísticos de carácter básico y propedéutico, que forman a los alumnos para la vida, y los preparan para tener la opción de ingresar al nivel de educación superior. Con los módulos integradores se refuerza la educación de los alumnos para avalar su formación como bachiller, de naturaleza especializada, y se relaciona con su formación profesional (vocacional u ocupacional).

3.10 MAPA CURRICULAR DEL PROFESIONAL TÉCNICO-BACHILLER

El mapa curricular del profesional técnico-bachiller fue diseñado considerando el perfil del egreso y por lo tanto todos los insumos requeridos ya mencionados. Se estructura en dos grandes bloques que son los Módulos de autocontenido y los Módulos integradores.

Los módulos de autocontenidos transversales son aquellos que son comunes en dos o más carreras afines, sin perjuicio de que el aprendizaje puede ser contextualizado de acuerdo a la especialidad de que se trate, y se ubican en cualquiera de los seis semestres. En algunos casos se identifica claramente en los primeros semestres y en otros se hacen extensivo en todo el proceso formativo.

Los módulos autocontenidos transversales corresponden a las carreras afines y se pueden ubicar en cualquiera de los seis semestres. En algunos casos se identifican claramente en los primeros semestres, y en otros se hacen extensivos en todo el proceso formativo.

Los módulos autocontenidos específicos son los que caracterizan la carrera y dan el soporte distintivo de la misma; los módulos de autocontenidos optativos corresponden aproximadamente al 20% de la carga horaria total, y pueden ser

⁵⁵ ibidem.,p.17

sustituidos para satisfacer necesidades específicas regionales, o bien el alumno, dependiendo de sus intereses, puede participar en la definición de su plan de estudios.

Los módulos integradores proporcionan a los alumnos el conocimiento científico y humanístico que les permitan tener la preparación suficiente para poder ingresar a escuelas de nivel superior afines con el área de su carrera de profesional técnico y, por consiguiente, los hacen acreedores a recibir su certificado de bachillerato.

Existen dos características importantes que flexibilizan el proceso formativo: una de ellas es la posibilidad de ingreso en cualquiera de los semestres que estén impartiendo siempre y cuando el aspirante demuestre tener los conocimientos y habilidades previos requeridos del nivel de educación media superior y cuente con los antecedentes de educación básica. La otra corresponde a las salidas laterales al concluir el segundo y cuarto semestres en donde se prevé que el alumno que por diferentes causas no pueda continuar sus estudios posea competencias que coadyuven a incrementar sus posibilidades de incorporación al mercado laboral.

Adicionalmente se pueden certificar competencias intermedias que surjan de la acreditación de grupos de módulos que respondan a alguna función productiva o competencia laboral, aún cuando estén ubicados en semestres diferentes. De igual forma, se puede otorgar reconocimiento a la experiencia laboral mediante un proceso de evaluación de conocimientos y destrezas adquiridos.

3.11 COMPETENCIAS COMPLEMENTARIAS: CONTEXTUALIZACIÓN MEDIANTE COMPETENCIAS BÁSICAS Y COMPETENCIAS CLAVE

Estas competencias son las que van a permitir al egresado a recibir una formación integral y convivir de manera armónica con el medio ambiente y la sociedad, aumentando posibilidades de desarrollo personal y profesional.

Competencias Básicas	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Científicas - teóricas ❖ Tecnológicas ❖ Analíticas ❖ Lógicas
Competencias Clave	<ul style="list-style-type: none"> ❖ De Información ❖ Ambientales ❖ De Calidad ❖ Emprendedoras ❖ Para la vida

Las competencias complementarias en el modelo académico 2003 sirven para contextualizar las competencias laborales o profesionales y son de dos tipos: competencias básicas y competencias clave, como se muestra en la figura anterior.

Los aprendizajes ya definidos al diseñar el perfil de egreso se ubican en cada una de dichas competencias y para su incorporación en el programa de estudios se define de manera específica para cada tema de unidad de aprendizaje por cada uno de los módulos de la carrera.

TIPO DE ALUMNOS

Se define como alumno a la persona que se inscribe en un plantel específico del sistema de CONALEP, para cursar un programa académico de su oferta educativa: que puede ser: una carrera de profesional técnico-bachiller; un certificado académico intermedio de técnico auxiliar o técnico asistente o similar; o un proceso de certificación de competencia laboral, y puede hacerlo a través de alguno de los tres estatus siguientes:⁵⁶

ALUMNO DE TIEMPO COMPLETO

Cuando cursa de manera ordinaria la totalidad de los módulos curriculares que integran un semestre según se establece en el plan de estudios o mapa curricular de la carrera en que está inscrito, y que corresponden a 35 horas de instrucción frente a grupo por semana

ALUMNO DE MEDIO TIEMPO

Cuando cursa parte de los módulos curriculares de un semestre o cursa módulos de varios semestres, de acuerdo con el plan de estudios o mapa curricular de la carrera en que está inscrito, contando con la autorización del comité de admisiones del plantel para alumnos de nuevo ingreso, o instancia que para este efecto designe este comité, que puede guardar la figura del tutor del alumno o jefe de proyecto de formación técnica o similar del plantel, para alumnos de reingreso.

⁵⁶ ibidem.,p.30

ALUMNO PROVISORIO

Cuando cursa uno o varios módulos curriculares uno o varios cursos de capacitación, con la finalidad de alcanzar las competencias necesarias para su certificación por competencias, pero no busca un reconocimiento académico como tal.

Las categorías de los alumnos, alumno de medio tiempo y de alumno temporal, aunque no de manera exclusiva, están orientados a proporcionar las condiciones necesarias para que los trabajadores puedan continuar sus estudios de profesional técnico-bachiller o alguna modalidad intermedia que ofrezca el plantel.

3.12 PRESTADORES DE SERVICIOS ACADÉMICOS.

El Modelo Académico 2003 del Conalep exige de los Prestadores de Servicios Académicos un perfil acorde a las necesidades de sus postulados teóricos y metodológicos. De acuerdo a los resultados del diagnóstico sobre la operación académica del Colegio y al análisis del propio Modelo, se ha determinado el perfil deseable del Prestador de Servicios Académicos.

Este perfil parte de integrar en el Prestador de Servicios Académicos tres tipos de cualidades para el óptimo desempeño de la práctica docente:⁵⁷

- **Cualidades básicas (Conocimientos).**
- **Cualidades para el trabajo en aula (Habilidades).**
- **Cualidades personales (Actitudes).**

El plan de acción respecto a los **Prestadores de Servicios Académicos** se concentra en cuatro grandes proyectos:

Selección. Es el proceso mediante el cual el personal directivo del plantel analiza de modo efectivo las características individuales de un candidato, a fin de decidir con bases objetivas cuáles profesionistas prestarán sus servicios, tales como: planear, impartir, asesorar, evaluar, investigar y difundir la cultura.

El objetivo del proceso de selección es contar con Prestadores de Servicios Académicos que posean los conocimientos, habilidades y actitudes para el desempeño exitoso de sus funciones.

Adicionalmente los Planteles podrán optar por la aplicación de otros instrumentos para detectar rasgos de personalidad; la redacción de una cuartilla sobre un tema predeterminado que permita valorar la estructura y claridad de pensamiento; la posibilidad de que cuenten con un certificado de competencia laboral o se encuentren en proceso de certificación.

⁵⁷ ibidem.,p.25

Inducción. Este proceso representa un apoyo para que los Prestadores de Servicios Académicos que se incorpora comprenda y se identifique con la cultura institucional, propósitos y servicios del Conalep, así como con la práctica docente que habrá de desarrollar.

El Programa contiene los siguientes tópicos: ⁵⁸

1. El Conalep: Orígenes, servicios, trayectoria, filosofía institucional, retos y organización.
2. Caracterización del Modelo Académico 2003.
3. Propósitos y características de la Educación Basada en Competencias Contextualizadas.
4. La práctica docente en el Conalep.
5. El modelo de calidad acreditada y certificada del Colegio.
6. Indicadores académicos relevantes.
7. Otros aspectos.

Formación y Actualización. Se ha desarrollado un «Esquema para el Fortalecimiento del Perfil del Prestador de Servicios Académicos», mismo que se hace posible con la Formación Sello, denominación que le se ha otorgado por atender características muy especiales y particulares del Colegio. Dicha formación comprende los siguientes campos:

PSICOPEDAGÓGICOS.

- Aprendizaje Acelerado.
- Liderazgo.
- Comunicación Efectiva.
- Microenseñanza.
- Fundamentos de las principales teorías del aprendizaje.
- Técnicas de estudio.

EBCC.

- Fundamentos y Contexto
- Habilidades Didácticas

TUTORÍAS.

TÉCNICAS DE EVALUACIÓN

⁵⁸ ibidem.,p.26

3.13 EVALUACIÓN INTEGRAL DEL IMPACTO DE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN ACADÉMICA

Está constituida por tres partes: Programa de evaluación al desempeño de la práctica docente; Seguimiento de los programas de formación; Evaluación Colegiada.⁵⁹

Programa de Evaluación del Desempeño de la práctica docente. Se aplica semestralmente a todos los prestadores de servicios académicos, para contar con un referente para conocer las condiciones en que se presenta el proceso de enseñanza-aprendizaje y, en particular, la calidad del papel jugado por los prestadores de servicios académicos en dicho proceso.

Seguimiento de los Programas de Formación. Se inicia con la evaluación o seguimiento de los cursos de la EBCC. Dicho seguimiento se efectúa con el propósito de conocer cuál ha sido su comportamiento en el Sistema Conalep, detectando sus fortalezas y debilidades, a fin de realizar las recomendaciones correspondientes para su mejora.

Evaluación Colegiada a Prestadores de Servicios Académicos. Tiene como propósito evaluar conocimientos y habilidades que los prestadores de servicios académicos tienen respecto a los campos del Programa de Formación Sello.

⁵⁹ ibidem.,p.27

CAPÍTULO 4

PROPUESTA DE CURSO - TALLER "APRENDER A APRENDER"

4.1 Presentación de la propuesta.

El Conalep a partir de la Reforma Académica 2003 diseña y actualiza sus carreras, innovando sus perfiles, planes y programas de estudios con los avances educativos, científicos, tecnológicos y humanísticos predominante en el mundo globalizado acordes también a las necesidades del país para conferir una mayor competitividad a sus egresados, por lo que se crea la modalidad de educación y capacitación basada en normas de competencias contextualizadas, que considera las tendencias internacionales y nacionales de la educación tecnológica, lo que implica un reto permanente en la conjunción de esfuerzos.

El modelo curricular del Conalep está orientado hacia el logro de una formación, científica, tecnológica y humanística que genere egresados, creativos, innovadores, eficientes y competitivos. Se sustentan en sus cuatro principios: saber, saber hacer, saber estar y saber ser, en un enfoque psicopedagógico con una visión constructivista.

La importancia del curso taller es visualizada, en una sociedad cuya dinámica se sustenta esencialmente en el conocimiento, la educación media superior requiere transformarse teniendo como eje una nueva visión y el nuevo paradigma para la formación de los estudiantes, entre cuyos elementos están en el aprendizaje a lo largo de la vida, la orientación prioritaria hacia el aprendizaje autodirigido (aprender a aprender). Aprender a emprender y aprender a ser y la formación integral con una visión humanista y responsable ante las necesidades y oportunidades del desarrollo.

Por ello el diseño del curso taller tiene el enfoque de las competencias contextualizadas, que fundamentan en una concepción constructivista del aprendizaje, que se nutre de diversas concepciones asociadas al desarrollo humano: aspectos cognoscitivos y emocionales.

Este curso taller esta dirigido a los alumnos de nuevo ingreso, ya que con las experiencias pasadas se nota que los egresados de secundaria vienen con muchas deficiencias, con este curso propongo darles algunas herramientas que los ayuden en sus clases.

Objetivo General.

Desarrollar las habilidades intelectuales del alumno para que tenga herramientas y tengan un mejor aprendizaje.

Objetivos Particulares.

- El alumno de acuerdo con el estilo individual de aprendizaje de cada uno, adquiera hábitos y técnicas de estudio.
- Nuevas formas de incorporar técnicas de estudio acordes al enfoque de "aprender a aprender".

4.2 Contenido.

Estilos de aprendizaje.

1.1 Conceptos.

1.2 Tipos. (de acuerdo al procesamiento de información)

Modelo de Kolb

2.1 Características por estilo.

2.2 Activo, Reflexivo, Teórico, Pragmático. (fortalezas y debilidades)

Mejoramiento del estilo de aprendizaje.

3.1 Activo, Reflexivo, Teórico, Pragmático.

(Facilidad para aprender / dificultad para aprender).

Fases de los estilos de aprendizaje.

4.1 Actuar, Reflexionar, Experimentar y teorizar.

4.2 Actividades para cada fase.

4.3 Importancia de las cuatro fases.

Hábitos de estudio

5.1 Definición e Identificación.

5.2 Ventajas y desventajas.

Técnicas de estudio

6.1 Definición.

6.2 Importancia.

6.3 Tipos de Técnicas.

Habilidades del pensamiento.

- 7.1 Cognitivas.
- 7.2 Metacognitivas.

Estrategias de aprendizaje.

- 8.1 Definición.
- 8.2 Tipos.

Uso de estrategias de aprendizaje.

- 9.1 Habilidades verbales para el nivel de análisis.
- 9.2 Habilidades descriptivas para imitar.

X. Evaluación y cierre del Curso taller “Aprender a Aprender”

4.3 Metodología del trabajo.

El curso esta diseñado para los alumnos de nuevo ingreso, estos a su vez se dividirán en tres grupos por carrera para que se vayan integrando más entre ellos.

El curso taller, constará de 10 sesiones con una duración de 2 horas.

Como se menciona, el curso se divide en tres grupos por carreras Enfermería General, Terapia Respiratoria y Optometría.

4.4 Evaluación del curso.

El curso se evaluará con las tareas desarrolladas y para hacer un encuadre con el enfoque que se vio en el capítulo III “Reforma Académica” punto 3.2 “Educación Basada en Normas de Competencias Contextualizadas (EBNCC). Es lo que utilizaré para evaluar a los alumnos y meterlos al plan actual del Conalep.

Competencias Básicas	Contextualizar con:
Científico – Teóricas	El alumno: Realizará una investigación bibliográfica para encontrar a otros autores, sobre el tema de estilos de aprendizaje.
Tecnológicas	El alumno: Analizará la importancia de las consultas que realizó vía Internet.
Analíticas	El alumno: Describirá mediante un esquema, las técnicas de estudio que en forma individual utiliza en su quehacer académico, reflexionando sobre la mejora que puede hacer de las mismas para potenciar su rendimiento escolar. Analizará el tipo de aprendizaje que utilizó en las materias de secundaria.
Lógicas	Elaborará un mapa conceptual con relación a las habilidades cognitivas y metacognitivas que aplica en su aprendizaje. Elaborará una lista de características de su estilo de aprendizaje al inicio del curso y otra en la que muestre las características del estilo de aprendizaje actual, obteniendo conclusiones.
Competencias Clave	Contextualizar con:
Ambientales	El alumno: Reflexionara sobre temas publicados de su interés en el periódico.
De Calidad	El alumno: Elaborará una lista de las actividades que realiza en un día escolar, mencionando el tiempo que destina a cada una de ellas y reflexionara si el tiempo que dedica al estudio le da una buena calidad como estudiante.
Emprendedoras	El alumno: Diseñará un folleto sobre la importancia de la lectura, para la comunidad de su entorno.
Para la Vida	El alumno: Analizará las estrategias de aprendizaje que ha utilizado en los niveles de educación básica (primaria y secundaria) identificando ventajas y desventajas de su utilización. Elaborará un ensayo de la importancia de conocer su estilo de aprendizaje.

4.5 Bibliografía del curso.

Baus, Roset Teia "Estilos de aprendizaje"

Disponible en [www.monografias.com/trabajos12/los estilos](http://www.monografias.com/trabajos12/los_estilos).

Blanco I. "hay mas dentro de ti. El universo de la inteligencia"

1º.ed. GER., México 1997

Cazau, Pablo "Estilos de aprendizaje". Generalidades

Disponible en http://pcazau.galeon.com/guia_esti01

Cazau, Pablo "Estilos de aprendizaje". El modelo de Kolb

Disponible en http://pcazau.galeon.com/guia_esti02

Chapa, Eva; práctica 4 "Elaboración de los esquemas"

Dorado, Carlos "manual de técnicas de estudio para los programas de tutorías

disponible en www.xtec.es/-cdorado/cdora1/esp/tecniq.htm

Garza, Rosa María y Levanthal, Susana "aprender como aprender" ed. Trillas,

México 1998

López, José Angel, "El desarrollo metacognitivo y su relación con el aprendizaje escolar" disponible

en www.comportamental.com/articulos/16.htm

Práctica inventario de los estilos de aprendizaje, disponible en [www.minedu.gob.pe/gestion pedagógica](http://www.minedu.gob.pe/gestion_pedagógica)

Práctica 3 "cuestionario de hábitos y técnicas de estudio" disponible en: www.ciudadfutura.com/psico//estudioTest.chte.htm

Práctica 5 "Lectura, Atención y Concentración, disponible en: www.ciudadfutura.com/psico/estudio/te_ejercicio_03.htm
www.ciudadfutura.com/psico/estudio/te_ejercicio_05.htm

Práctica 6 "Prueba de habilidad verbal disponible en: www.maestros.iht.mx/Cendes/Habver/Habver.htm

Práctica 7 "Modelos de descripciones para imitar" disponible en: <http://centros3.pntic.mec.es/xp.gines.garcia.martinez./descripciónmodelo.html>

"Reconociendo nuestros estilos de aprendizaje", disponible en [www.minedu.gob.pe/gestion pedagógica](http://www.minedu.gob.pe/gestion_pedagógica)

Sánchez M., "Desarrollo de habilidades del pensamiento", 1ª. Ed., Trilla – ITESM, México, 1991.

"Técnicas de estudio" , disponible en: www.opeatat.es.biblio.net/-antonio2/32664/index.html

Izquierdo Moreno Ciriaco, "Técnicas de estudio y rendimiento intelectual". Guía para alumnos y maestros. Ed. Trillas. 1998.

4.6 CURSO - TALLER "APRENDER A APRENDER"

PRIMERA SESIÓN

Aprender a aprender

El curso taller, está dirigido a los alumnos de nuevo ingreso, de edades entre 14 y 15 años, el curso esta diseñado para que los alumnos egresados de la secundaria, tengan herramientas que les ayude al mejoramiento de su aprendizaje.

Se trabajará 3 grupos separados:

- 1er. Grupo "Enfermería General"
- 2do. Grupo "Terapia Respiratoria"
- 3er. Grupo "Optometría"

- ✓ Presentación del curso.
- ✓ Dinámica "ruptura de hielo" (técnica de Pedro y Pablo).
- ✓ Se trabajará, misión visión y valores Conalep.

En la presentación, se entregará el temario del curso - taller, explicándoles de la importancia de este mismo.

Se realizará la dinámica de "Pedro y Pablo", terminando la dinámica, pasaremos a los temas de Misión, Visión y Valores Conalep.

De acuerdo con los temas vistos al final responderán un breve cuestionario que se me entregará para que se haga una carpeta de evidencias de cada alumno al final del curso.

CARTA DESCRIPTIVA CURSO TALLER "APRENDER A APRENDER"

SESIÓN 1 "APRENDER A APRENDER"

TEMA	SUBTEMA	OBJETIVO	MATERIAL DIDÁCTICO	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	TIEMPO	EVALUACIÓN	BIBLIOGRAFÍA
Curso taller "Aprender a aprender"	<ul style="list-style-type: none"> • Misión. • Visión • Valores Conalep 	Los alumnos de nuevo ingreso conozcan la importancia del curso. Tengan conocimiento de los valores, misión, visión del Conalep	<p>Dinámica Ruptura de hielo "Pedro y Pablo"</p> <p>Lectura Misión, Visión y valores Conalep</p>	Lectura comentada sobre Misión, Visión y valores conalep	2 hrs.	Ninguna	Curso de inducción 2005. Conalep. 2005.

MISIÓN

Somos un Sistema Nacional de Colegios, dedicados a impartir educación profesional técnica y capacitación laboral con un enfoque de desarrollo humano integral. La vinculación sistemática con el sector productivo y la comunidad nos permite ofrecer servicios pertinentes que contribuyen al desarrollo nacional.³⁰

³⁰ Curso de inducción 2005. Conalep 2005.

SESIÓN 1 "APRENDER A APRENDER"

VISIÓN

SOMOS una institución líder en la formación de personal técnico y en la investigación en educación tecnológica del nivel medio superior.

ESTAMOS comprometidos a ofrecer una educación pertinente, flexible y de calidad.

FORMAMOS profesionales técnicos y ofrecemos servicio de capacitación con base en normas de competencias laborales. La educación que impartimos hace énfasis en el desarrollo humano integral.

GARANTIZAMOS la calidad de nuestros docentes e instructores mediante su certificación en normas de competencia de función académica.

CONFORMAMOS una red de centros de Asistencia y Servicios Tecnológicos (Cast) para atender las necesidades de las empresas, los cuales están acreditados como centros de evaluación de competencias, laboratorios de prueba y e verificación de normas oficiales mexicanas.

CREAMOS un centro de investigación educativa que promueve, desarrolla y difunde estudios de formación tecnológica.

NUESTROS planteles cuenta con autonomía de gestión y están acreditados como centros de evaluación de competencias laborales. Asimismo, cubren un alto porcentaje sus gastos de operaciones.

CONTAMOS con sistemas administrativos, de información y de telecomunicaciones estandarizados, que apoyan la oferta de servicios educativos, la formación docente y la toma de decisiones.

ADOPTAMOS técnicas innovadoras de gestión administrativa que nos ha permitido elevar la eficacia y la eficiencia de la organización.³¹

³¹ Ibidem

VALORES CONALEP ³²

- **RESPECTO A LA PERSONA.**
- **COMPROMISO CON LA SOCIEDAD.**
- **RESPONSABILIDAD.**
- **COOPERACIÓN.**
- **COMUNICACIÓN.**
- **MENTALIDAD POSITIVA.**
- **CALIDAD.**

³² Ibidem.

CURSO - TALLER "APRENDER A APRENDER"

SEGUNDA SESIÓN

Estilos de aprendizaje

Se iniciará con un diagnóstico sobre las expectativas del curso taller.

Se explicara brevemente en que consiste el curso taller y las finalidades que tiene.

Se realizará una dinámica, en donde elaboren una ficha de identificación.

Se definirá diferentes conceptos relativos a los estilos de aprendizaje.

Se orientará a los alumnos para la identificación de su estilo de aprendizaje, al realizar la práctica 1 "Inventarios de estilos de aprendizaje"

Se dará lectura "Estilos de aprendizaje" (Pablo Cazau), "estilos de aprendizaje" (Teia Baus)

Al final de curso, se hará una carpeta de evidencias con sus tareas realizadas del curso taller.

Trabajo para la carpeta de evidencias:

Competencia Analítica:

Al término se dejará una tarea la cual consiste en analizar el tipo de aprendizaje que utilizó en las materias de secundaria.

CURSO TALLER "APRENDER A APRENDER"

SESIÓN 2 "ESTILOS DE APRENDIZAJE"

TEMA	SUBTEMA	OBJETIVO	MATERIAL DIDÁCTICO	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	TIEMPO	EVALUACIÓN	BIBLIOGRAFÍA
Estilos de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Conceptos. • Tipos. 	El alumno identificará su estilo de aprendizaje	No. 1 Inventario de estilos de aprendizaje	Realización de la práctica No. 1 Identificación de los estilos de aprendizaje en cada una de las asignaturas cursadas.	2 hrs.	El alumno analizará el tipo de aprendizaje que utilizo en sus diferentes materias que llevo en la secundaria.	Páginas de Internet Lectura "Estilos de aprendizaje" Generalidades: http://pcazau.galeon.com/guia_esti01.htm . Práctica 1 Inventario de estilos de aprendizaje... Disponible en www.minedu.gob.pe/gestion.pedagogica Lectura "Estilos de aprendizaje" Baus, Roset Teia.

SESIÓN 2

PRÁCTICA 1 "IDENTIFICACIONES DE LOS ESTILOS DE APRENDIZAJE"

INVENTARIO DE ESTILOS DE APRENDIZAJE³³

(De acuerdo al modelo de las cuatro categorías polares)

Encierra en un círculo la letra **a** o **b** para indicar tu respuesta a cada pregunta. Debes contestar todas las preguntas seleccionando sólo una respuesta. Si ambas respuestas te parecen apropiadas, elige aquella que apliques con mayor frecuencia.

1. Estudio mejor.
 - a. En un grupo de estudio.
 - b. Solo o con un compañero.
2. Me considero más.
 - a. Realista.
 - b. Imaginativo.
3. **Al recordar lo que hice el día anterior, es más probable que piense en términos de:**
 - a. Fotografías/imágenes.
 - b. Palabras/descripciones verbales.
4. **Por lo general, pienso que el material nuevo es:**
 - a. Más fácil al principio y más difícil conforme se vuelve más complicado.
 - b. Casi siempre confuso al principio y más difícil conforme empiezo a comprender el sentido de todo el tema.
5. **Cuando me dan una actividad nueva para aprender, primero prefiero:**
 - a. Hacer el intento.
 - b. Pensar en cómo voy a realizarla.
6. **Si fuera profesor, preferiría impartir curso, asignatura o área:**
 - a. Que maneje situaciones de la vida real y qué hacer al respecto.
 - b. Que maneje ideas y motive a los estudiantes a pensar éstas.
7. **Prefiero recibir información nueva en forma de:**
 - a. Imágenes, diagramas, gráficas o mapas.
 - b. Instrucciones escritas o información verbal.
8. **Aprendo**
 - a. A un ritmo bastante regular. Si estudio mucho, capto el mensaje y sigo adelante.
 - b. Poco a poco. Puedo sentirme por completo confundido y de repente todo tiene sentido.
9. **Comprendo mejor algo después de:**
 - a. Tratar de hacerlo
 - b. Darme tiempo para ver cómo funciona.
10. **Considero que es más fácil:**
 - a. Aprender hechos.
 - b. Aprender ideas/conceptos.

³³ www.minedu.gob.pe/gestion_pedagogica, consulta 22 de junio 2004.

- 11. En un libro con muchas imágenes y tablas, es probable que:**
- Revise con mucho detenimiento las imágenes y tablas.
 - Me concentre en el texto escrito.
- 12. Para mí es más fácil memorizar hechos de:**
- Una lista.
 - Una historia o un ensayo completos con los hechos incluidos.
- 13. Recordaré con mayor facilidad:**
- Algo que hice yo mismo.
 - Algo sobre lo que pensé o leí.
- 14. Por lo general:**
- Estoy consciente de lo que me rodea. Recuerdo personas, lugares y casi siempre recuerdo dónde puse las cosas.
 - No estoy consciente de lo que me rodea. Olvido personas, lugares y con frecuencia pierdo las cosas.
- 15. me agradan los profesores:**
- Que laboran muchos diagramas en el pisanon.
 - Que pasan mucho tiempo explicando.
- 16. Una vez que comprendo:**
- Todas las partes, entiendo el concepto general.
 - El concepto general, entiendo partes.
- 17. Al aprender algo nuevo prefiero**
- Hablar sobre el tema.
 - Pensar en el tema.
- 18. Soy hábil para:**
- Cuidar los detalles en mi trabajo.
 - Tener ideas creativas sobre cómo hacer mi trabajo.
- 19. Recuerdo mejor:**
- Lo que veo mejor.
 - Lo que escucho.
- 20. Al resolver problemas que comprenden operaciones matemáticas, por lo regular:**
- Busco las soluciones realizando un paso a la vez.
 - Veó las soluciones, pero después tengo que luchar a fin de imaginarme Los pasos para llegar a estas.
- 21. En una clase, en ocasiones prefiero:**
- Sesiones de discusión, análisis o de solución de problemas de grupo.
 - Pausas que dan la oportunidad para pensar o escribir las ideas que presentan en las clases.
- 22. En un examen de opción múltiple, es más probable que:**
- Se me acabe el tiempo.
 - Pierda puntos por no leer con detenimiento o cometer errores por descuido.
- 23. Cuando solicito instrucciones para ir a un lugar desconocido para mí prefiero:**
- Un mapa.
 - Indicaciones escritas.

24. Cuando pienso en algo que leí:

- a. Recuerdo los incidentes y trato de unirlos a fin de comprender los temas.
- b. Sólo sé cuáles son los temas al terminar de leer, y después tengo que retroceder y buscar los incidentes que los demuestran.

25. Cuando compro una computadora o una video grabadora nueva, tiendo a:

- a. Conectarla y oprimir los botones.
- b. Leer el manual y seguir las instrucciones.

26. Cuando leo por placer, prefiero:

- a. Algo que me enseñe hechos nuevos o me indique cómo hacer algo.
- b. Algo que me proporcione ideas nuevas en que pensar.

27. Cuando veo un diagrama o esquema en clase, es más probable que recuerde:

- a. La imagen.
- b. Lo que el profesor dijo sobre éste.

28. Para mí lo más importante de un profesor:

- a. Presente el material en pasos claros y secuenciales.
- b. Me proporcione una idea general y relacione el material con otros temas.

HOJA DE RESPUESTAS

1. Ponga una x debajo de la **a** o **b** según corresponda (por ejemplo, si tu respuesta a la pregunta 3 fue a, marca una x en la columna de la pregunta 3).
2. Suma las x de cada columna y escribe el total en los espacios indicados.
3. Para cada una de las cuatro escalas, resta el total más bajo del más alto. En el espacio indicado, escribe la diferencia (1 a 7) y la letra (a o b) del total más alto.
4. En el perfil, coloca una x sobre tus calificaciones en cada una de las cuatro escalas.

ACTIVO/REFLEXIVO a b	SENSORIAL/INTUITIVO a b	VISUAL/VERBAL a b	SECUENCIAL/GLOBAL a b
1	2	3	4
5	6	7	8
9	10	11	12
13	14	15	16
17	18	19	20
21	22	23	24
25	26	27	28
TOTALES	TOTALES	TOTALES	TOTALES
DIFERENCIA	DIFERENCIA	DIFERENCIA	DIFERENCIA

PERFIL DE LOS ESTILOS DE APRENDIZAJE

ACTIVO	7 a 6 a 5 a 4 a 3 a 2 a 1 a 0 1 b 2 b 3 b 4 b 5 b 6 b 7 b	REFLEXIVO
SENSORIAL	7 a 6 a 5 a 4 a 3 a 2 a 1 a 0 1 b 2 b 3 b 4 b 5 b 6 b 7 b	INTUITIVO
VISUAL	7 a 6 a 5 a 4 a 3 a 2 a 1 a 0 1 b 2 b 3 b 4 b 5 b 6 b 7 b	VERBAL
SECUENCIAL	7 a 6 a 5 a 4 a 3 a 2 a 1 a 0 1 b 2 b 3 b 4 b 5 b 6 b 7 b	GLOBAL

CURSO - TALLER "APRENDER A APRENDER"

TERCERA SESIÓN

El Modelo de Kolb

Se introducirá al tema con una lectura comentada.

Lectura "estilos de aprendizaje. El Modelo de Kolb"

Se explicará las diferentes formas de aprender.

Introducción a los mapas conceptuales.

El alumno elaborará un resumen de las fortalezas y debilidades para aprender en su estilo de aprendizaje.

El alumno realizará un mapa conceptual de las características de cada estilo.

Trabajo para la carpeta de evidencias:

Elaborará un ensayo de la importancia de conocer su estilo de aprendizaje.

CURSO TALLER "APRENDER A APRENDER"

SESIÓN 3 " MODELO DE KOLB"

TEMA	SUBTEMA	OBJETIVO	MATERIAL DIDÁCTICO	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	TIEMPO	EVALUACIÓN	BIBLIOGRAFÍA
Modelo de Kolb	Características por estilo: <ul style="list-style-type: none"> • Activo. • Reflexivo. • Teórico. • Pragmático. 	El alumno potencializará su aprendizaje mediante las cuatro fases	Lectura Cuatro fases de los estilos de aprendizaje	Lectura comentada, del las Cuatro fases de los estilos de aprendizaje del Modelo de Kolb Explicará las diferentes formas de aprender. Discusión alusiva al Modelo de Kolb.	2 hrs.	Realizará una investigación bibliográfica para encontrar otros autores sobre el tema de estilos de aprendizaje. Elaborará un ensayo de la importancia de conocer su estilo de aprendizaje.	Artículos "Como elaborar un mapa conceptual" Lectura "Estilos de aprendizaje. El modelo de Kolb." http://pcazau.galeon.com/guia_esti02.htm

CURSO - TALLER "APRENDER A APRENDER"

CUARTA SESIÓN

Mejoramiento del estilo de aprendizaje.

Se presentará mediante el uso de rotafolio las facilidades y dificultades para potenciar los estilos de aprendizaje, activo, reflexivo, teórico y pragmático.

Los alumnos formaran equipos de cuatro y discutirán sobre las facilidades y dificultades de acuerdo a su estilo de aprendizaje con las que más se identifican.

Presentarán los resultados de la discusión sobre su equipo mediante el uso de rotafolio.

Trabajo para la carpeta de evidencias:

Competencia Ambiental:

Reflexionará sobre temas publicados de su interés en el periódico.

CURSO TALLER "APRENDER A APRENDER"

SESIÓN 4 "MEJORAMIENTO DEL ESTILO DE APRENDIZAJE"

TEMA	SUBTEMA	OBJETIVO	MATERIAL DIDÁCTICO	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	TIEMPO	EVALUACIÓN	BIBLIOGRAFÍA
Mejoramiento del estilo del aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Activo. • Reflexivo. • Teórico. • Pragmático. 	El alumno reflexionará sobre las facilidades y dificultades que implican los distintos.	Rotafolios. Plumines.	Presentará mediante el uso de rotafolio las facilidades y dificultades para potenciar los estilos de aprendizaje, activo, reflexivo, teórico y pragmático.	2 hrs	El alumno reflexionará sobre temas publicados en el periódico de su interés.	

CURSO - TALLER "APRENDER A APRENDER"

QUINTA SESIÓN

Fases de los estilos de aprendizaje.

Se les explicará a los alumnos, mediante el uso de proyector de acetatos, las cuatro fases de los estilos de aprendizaje

Los alumnos opinarán con relación a las cuatro fases de los estilos de aprendizaje.

Mediante lluvia de ideas se sugerirán actividades a realizar cada fase.

Realizarán la práctica 2 "Cuatro fases de los estilos de aprendizaje"

Trabajo para la carpeta de evidencias:

Competencias Lógicas:

Elaborará una lista de las características de su estilo de aprendizaje al inicio de curso y otra que muestre las características del estilo de aprendizaje actual, obteniendo conclusiones.

CURSO TALLER "APRENDER A APRENDER"

SESIÓN 5 "FASES DE LOS ESTILOS DE APRENDIZAJE"

TEMA	SUBTEMA	OBJETIVO	MATERIAL DIDÁCTICO	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	TIEMPO	EVALUACIÓN	BIBLIOGRAFÍA
Fases de los estilos de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Actuar. • Reflexionar. • Experimentar • Teorizar. 	El alumno resaltará la importancia de la conjujación de las cuatro fases y su potencialización	<p>Práctica No. 2</p> <p>“Cuatro fases de los estilos de aprendizaje”</p>	Realizará la práctica No. 2 “Cuatro fases de los estilos de aprendizaje”	2 hrs	Elaborará una lista de características de sus estilo de aprendizaje al inicio del semestre y otra en la que muestre las características del estilo de aprendizaje actual, obteniendo conclusiones.	Práctica No. 2 “Cuatro fases de los estilos de aprendizaje”. http://pcazau.galeon.com/guia_esti02.htm .

SESIÓN 5

PRÁCTICA 2 “CUATRO FASES DE LOS ESTILOS DE APRENDIZAJE”

1. Formas equipos de cuatro personas.
2. leer el material presentado a continuación.
3. realizar cada paso de acuerdo a las instrucciones.

ACTIVIDADES PARA LAS CUATRO FASES³⁴

ACTUAR Todas las actividades que permitan la participación activa del alumno trabajan esa fase. Algunos ejemplos son las actividades de laboratorio y el trabajo de campo. En general el trabajo en proyectos y todas las actividades que supongan conseguir algo concreto. También el trabajo en equipo, las tareas poco estructuradas en la que los alumnos puedan explorar distintas posibilidades.	REFLEXIONAR Esta fase necesita de actividades que permitan a los alumnos pasar sobre lo que están haciendo. Por ejemplo, diarios de clase, cuestionarios de autoevaluación, registro de actividades y la búsqueda de información. Para cubrir esta fase en el aula necesitamos crear oportunidades (por ejemplo, actividades en grupos pequeños) que les permita comentar con sus compañeros lo que están haciendo, para que hablen y expliquen unos alumnos a otros.
EXPERIMENTAR En esta fase se parte de la teoría para ponerla en práctica. Las simulaciones, el estudio de casos prácticos y diseñar nuevos experimentos y tareas son actividades que le permite aplicar la teoría y relacionarla con su vida diaria, como esta.	TEORIZAR Esta fase requiere actividades bien estructuradas que le ayuden a los alumnos a pasar del ejemplo concreto al concepto teórico. Un ejemplo son las actividades en las que tienen que deducir reglas o modelos conceptuales, analizar datos o información, diseñar actividades o experimentos o pensar en las implicaciones de la información recibida.

³⁴ CIEES de la enseñanza al aprendizaje. Nuevo paradigma en la educación pregrado, “Cuatro fases de los estilos de aprendizaje”

ACTIVIDADES PARA ACTUAR

Permitimos la participación activa de los alumnos cuando les ofrecemos oportunidades para hacer algo con resultados concretos y, si es posible, a corto plazo. Por ejemplo, si les damos a leer un texto con vocabulario nuevo, les podemos pedir que se levanten a escribir en el pizarrón una palabra que conocen, que se levanten a escribir su significado. De esa forma convertimos la lectura en algo mucho más activo de lo que es habitualmente.

En sesión plenaria, un alumno seleccionado para tal fin, encontrará lo siguiente. Otro alumno anotará los nombres de los alumnos en el pizarrón. Se comentarán los resultados

Levántate y, lo más rápidamente que puedas, encuentra a alguien de la clase que responda afirmativamente una de las siguientes preguntas. Recuerda que necesitas una persona distinta para cada pregunta.

- Alguien que se levantará antes de la 7 a.m.
- Alguien que tenga tres hermanos pequeños.
- Alguien que juegue tenis.
- Alguien que haya estado este año en el extranjero.
- Alguien que venga caminando al colegio.
- Alguien que beba más de dos litros de agua al día.
- Alguien que disfrute con las matemáticas.

ACTIVIDADES PARA REFLEXIONAR

Podemos fomentar la reflexión por parte del alumno de muchas maneras. Muchas veces es suficiente con darles a los alumnos tiempo para que comenten entre ellos lo que acabamos de explicar, pero también podemos recurrir a actividades más estructuradas, como el cuestionario que está a continuación, que está pensando en función de los estilos de aprendizaje.

Se contestará en equipos de cuatro personas.

Parte 1 Comentario.

Parte 2 Poner texto a la caricatura.

Comentario de

¿Qué aprendiste de estilos de aprendizaje?

Del tema

Sobre ti mismo

Sobre el grupo

¿Qué aspectos positivos destacarías en ti mismo (a)?

Y ¿qué tendría que cambiar en ti mismo?

¿Qué aspectos positivos destacarías en la manera de dar clase?

Y ¿qué tendría que cambiar en la manera de dar la clase?

¿qué aspectos positivos destacarías el grupo?
Y ¿qué tendría que cambiar del grupo?
¿Qué aspectos positivos destacarías en él/la profesor (a)?
Y ¿qué tendría que cambiar en él/la profesor (a)?
¿qué actividades de aula te gustaron más?
¿Qué actividades te fueron más útiles?
¿Cuáles no te sirvieron de nada?
¿Algo más que te gustaría comentar?

Poner texto a la caricatura
ESCRIBE LOS DIALOGOS ALUSIVOS A LA LECTURA



ACTIVIDADES PARA EXPERIMENTAR

Aunque puedan parecer difícil realizar las actividades de experimentación en las asignaturas como la lengua o las matemáticas, en realidad no es complicado. Hay muchas maneras de presentar la información de tal forma que los alumnos tengan que relacionarla con su vida diaria y aplicarla de forma práctica.

El siguiente cuestionario lo utilizamos para que practiquen cifras y números con relación a la vida diaria:

EL CUASTIONARIO DEL AGUA

Trabajando en equipos de tres decidir cuál es la respuesta correcta para cada pregunta.

1.- si un grifo que gotea llena una taza de café cada diez minutos, ¿Cuánta agua desperdiciará en un año?

a) 30 litros b) 300 litros c) 3000 litros d) 13000 litrose) 130 000 litros

2.-¿Cuánta agua necesitas para llenar?

a) una taza de café b) una vaso de agua c) una lavabo

3.- Para llenar una bañera necesitas?

a) 20 litros de agua b) 250 litros de agua c) 2500 litros de agua

4.- Cada vez que dejas el agua correr mientras te cepillas los dientes malgastas aproximadamente:

a) 10 litros de agua b) 20 litros de agua c) 40 litros de agua d)150 litros de agua

5. Si siempre cierras el grifo mientras te cepillas los dientes, al año ahorrarás:

a) 200 litros b) 1250 litros c) 8200 litros d) 90 250 litros

6.- Cada vez que dejas correr el agua mientras lavas los platos malgastas aproximadamente 135 litros de agua.

Eso es suficiente para:

a) llenar una piscina b) lavar un coche c) lavarte los dientes

Ahora contesta las siguientes preguntas:

Para cepillarse los dientes ¿dejas el agua correr o cierras el grifo?

Cuándo lavas los platos ¿dejas el agua correr o cierras el grifo?

¿Cómo podrías ahorrar agua?

ACTIVIDADES PARA TEORIZAR

Esta es la fase que más se trabaja normalmente, pero muchas veces lo que ocurre es que el trabajo de conceptualización lo realiza el profesor y los alumnos se limitan a recibirlo de esa forma pasiva. Otra alternativa es pedirles a los alumnos que deduzcan las reglas y conceptos a partir de la información escrita.

A continuación se presenta cierta información sobre los mapas conceptuales. Escribe 10 reglas sencillas para la elaboración de un mapa conceptual.

Metodología de los mapas conceptuales

1. ¿Qué son los mapas conceptuales?

Los mapas conceptuales, son una técnica que cada día se utiliza más en los diferentes niveles educativos, desde preescolar hasta la universidad, en informes hasta en tesis de investigación, utilizados como técnica de estudio hasta herramienta para el aprendizaje, ya que permite al docente ir construyendo con sus alumnos y explorar en estos los conocimientos previos y al alumno a organizar, interrelacionar y fijar el conocimiento del contenido estudiado. El ejercicio de la elaboración de los mapas conceptuales fomenta la reflexión, el análisis y la creatividad.

Con relación a lo antes expuesto, del Castillo y Olivares Barberán, expresan que “el mapa conceptual aparece como una herramienta de asociación, interrelación, discriminación, descripción y ejemplificación de contenidos, con un alto poder de visualización” (2001, p.1). Los autores señalados exponen que los mapas no deben ser principio y fin de un contenido, siendo necesario seguir “adelante con la unidad didáctica programada, clases expositivas, ejercicios tipo, resolución de problemas, tareas grupales... etc” lo que nos permite inferir que es una técnica si la usamos desvinculada de otras puede limitar el aprendizaje significativo, viéndolo desde una perspectiva global de conocimiento y considerando la conveniencia de usar en el aula diversos recursos y estrategias dirigidas a dinamizar y obtener la atención del alumno; es por eso que le recomendamos como parte de un proceso donde deben concluirse otras técnicas como resumen argumentando, el análisis de conceptos, discusiones grupales....

2. Elementos que componen los mapas conceptuales:

Concepto

Un concepto es un evento o un objeto que con regularidad se denomina con su nombre o etiqueta (Novak y Gown, 1988) por ej. Agua, casa, silla, lluvia.

El concepto puede ser considerado como aquella palabra que se empieza a designar cierta imagen de un objeto u acontecimiento que se produce en la mente del individuo (Segovia 2001). Existen conceptos que nos definen elementos concretos (casa, escritorio) y otros que se definen nociones abstractas, que no podemos tocar, pero existen en la realidad pero que existen en la realidad (democracia, estado).

Palabras de enlace. Solas preposiciones, las conjunciones, el adverbio y en general todas las palabras que no sean concepto y que se utilizan para relacionar a estos y así armar una “proposición” ej.: para, por, donde, como, entre otras. Las palabras enlace permiten,

junto con los conceptos, construir frases u oraciones con significado lógico y hallar la conexión de los conceptos.

Proposición; Una proposición es de dos o más conceptos ligados por palabras enlace en unidad sistemática.

Líneas y flechas de enlace, en los mapas conceptuales convencionalmente, no se utilizan las flechas por que la relación entre conceptos está especificada por las palabras de enlace, se utilizan las líneas para unir conceptos.

Las flechas: Novak y Gown reservan el uso de flechas "...solo en el caso de que la relación de que se trate no sea de subordinación entre conceptos" por lo tanto, se pueden utilizar para representar una relación cruzada, entre los conceptos de una sección del mapa y los de otra parte de "árbol" conceptual. La flecha nos indica que no existe una relación subordinada, por ej. Agua, suelo, fruta.

Conexiones cruzadas: cuando se establece entre dos conceptos ubicados en diferentes segmentos del mapa conceptual, una relación significativa.

3. La elipse u ovalo

los conceptos se colocan dentro de la elipse y las palabras enlace se escriben sobre o junto a la línea que una a los conceptos.

Los mapas conceptuales permiten al estudiante:

- facilita la organización lógica y estructurada de los contenidos de aprendizaje, ya que son útiles para seleccionar, extraer y separar la información significativa o importante de la información superficial.
- Interpretar, comprender e inferir de la lectura realizada.
- Integrar la información en un todo, estableciendo relaciones de subordinación e interrelación.
- Desarrollar ideas y conceptos a través de un aprendizaje, interrelacionado, pudiendo precisar si un concepto es valido e importante y si hacen falta enlaces; lo cual permite determinar la necesidad de investigar y profundizar en el contenido.
- Insertar nuevos conceptos en la propia estructura del conocimiento.
- Organizar el pensamiento.
- Expresar el propio conocimiento actual acerca de un tópico.
- Organizar el material de estudio.
- Al utilizarse imágenes y colores, la fijación en la memoria es mucho mayor, dada la capacidad del hombre es recordar imágenes.

Lo expuesto permite afirmar que una mapa conceptual es, un resumen esquemático que representa un conjunto de significados conceptuales incluidos en una estructura de proposiciones (Joseph Novak). Un resumen; ya que contiene las ideas más importantes de un mensaje, tema o texto. Un esquema; dado que una representación gráfica, se simboliza fundamentalmente con modelos simples (líneas y óvalos) y pocas palabras (conceptos y palabras enlace), dibujos, colores, líneas, flechas (conexiones cruzadas)

CURSO - TALLER "APRENDER A APRENDER"

SEXTA SESIÓN

Hábitos de Estudio

Se definirán lo que son los hábitos de estudio y su importancia.

El alumno elaborará un mapa conceptual de los hábitos de estudio identificados.

Trabajo para la carpeta de evidencias:

Competencia de Calidad:

Elaborará una lista de las actividades que realiza un día escolar, mencionando el tiempo que destina a cada una de ellas, y reflexionará si el tiempo que le dedica al estudio le da buena calidad como estudiantes.

CURSO TALLER "APRENDER A APRENDER"

SESIÓN 6 "HÁBITOS DE ESTUDIO"

TEMA	SUBTEMA	OBJETIVO	MATERIAL DIDÁCTICO	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	TIEMPO	EVALUACIÓN	BIBLIOGRAFÍA
Hábitos de estudio	<ul style="list-style-type: none"> • Definición • Identificación • Ventajas • Desventajas 	Definirá lo que son los hábitos de estudio y su importancia.	Lectura sobre los hábitos de estudio	<p>Opinará con relación a las diferentes acepciones de hábitos de estudio.</p> <p>Elaborará un mapa conceptual de los hábitos de estudio identificados.</p>	2 hrs	Elaborará una lista de actividades que realiza en un día escolar, mencionando el tiempo que le destina a cada una de ellas, y reflexionará si el tiempo que le dedica al estudio le da una buena calidad como estudiante.	Técnicas de estudio y rendimiento intelectual. Guía para estudiantes y maestros. Ciriaco Izquierdo Moreno. Ed. Trillas 1998.

SESIÓN 6

“CÓMO ELABORAR UN MAPA CONCEPTUAL”³⁵

¿Cómo hacer un mapa conceptual?

1. En la medida que se lea debe identificarse las ideas principales e ideas secundarias y se elabora con ellos una lista.
2. Esa lista representa como los conceptos aparecen en la lectura, pero no como están conectadas las ideas, ni en el orden de inclusión y derivado que llevan en el mapa. Hay que recordar que un autor puede tomar una idea y expresarla de diversas maneras en su discurso, para aclarar o enfatizar algunos aspectos y en el mapa no se repetirán conceptos ni necesariamente debe de seguirse el orden de aparición que tiene la lectura.
3. Seleccionar los conceptos que se derivan unos de otros.
4. Seleccionar los conceptos que no se deriven uno del otro pero que tienen una relación cruzada.
5. Si se consiguen dos o más conceptos que tengan el mismo peso o importancia, estos conceptos deben ir en la misma línea o altura, es decir al mismo nivel y luego se relacionan con las ideas principales.
6. Utilizar líneas que conecten los conceptos, y escribir sobre cada línea una palabra o enunciado (palabra enlace) que aclare el por que los conceptos están conectados entre sí.
7. Ubicar las imágenes que complementen o le den mayor significado a los conceptos o proposiciones.
8. Diseñar ejemplos que permitan concretar las proposiciones y / o conceptos.
9. Seleccionar colores, que establezcan diferencias entre los conceptos que derivan unos de otros y los relacionados (conexiones cruzadas).
10. Seleccionar las figuras (óvalos, rectángulos, círculos, nubes) de acuerdo a la información a manejar.
11. El siguiente paso será construir el mapa, ordenando los conceptos en correspondencia al conocimiento organizado y con una secuencia instruccional. Los conceptos deben ir representados desde el más general al más específico en orden descendente y utilizando las líneas cruzadas para los conceptos o proposiciones interrelacionadas.

³⁵ Chapa Eva, “Elaboración de esquemas”

CURSO - TALLER "APRENDER A APRENDER"

SÉPTIMA SESIÓN

Técnicas de estudio

Elaborarán un resumen de técnicas de estudio de acuerdo a su estilo de aprendizaje.

Expresará mediante lluvia de ideas la importancia de las técnicas de estudio.

Realizará un trabajo libre en torno a las diferentes técnicas de estudio que se han presentado.

Realizará la práctica 3 "Cuestionario de hábitos y técnicas de estudio", opinará en torno a los resultados obtenidos en la práctica.

Realizará la práctica 4 2 "Elaboración de esquemas"

Presentarán en equipos de 4, en papel rotafolio uno de los esquemas elaborados.

Trabajo para la carpeta de evidencias:

Competencia Analítica:

Describirá mediante un esquema, las técnicas de estudio que en forma individual utiliza en su quehacer académico, reflexionando sobre la mejora que puede hacer de las mismas para poder potenciar su rendimiento escolar.

CURSO TALLER "APRENDER A APRENDER"

SESIÓN 7 "TÉCNICAS DE ESTUDIO"

TEMA	SUBTEMA	OBJETIVO	MATERIAL DIDÁCTICO	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	TIEMPO	EVALUACIÓN	BIBLIOGRAFÍA
Técnicas de estudio	<ul style="list-style-type: none"> • Definición • Importancia • Tipos de técnicas: • Velocidad lectora. • Comprensión. • Esquemas y resúmenes. • Atención y concentración. 	El alumno desarrollará habilidades del pensamiento y de aprendizaje utilizando diferentes técnicas de estudio.	<p>Práctica No. 3</p> <p>“Cuestionario de hábitos y técnica de estudio”</p> <p>práctica No. 4</p> <p>“Elaboración de esquemas”</p>	<p>Realización de la práctica No. 3 y 4.</p> <p>Definirá lo que son las técnicas de estudio.</p> <p>Explicara la importancia de las técnicas de estudio en el rendimiento escolar.</p>	2 hrs	<p>Describirá mediante un esquema, las técnicas de estudio que en forma individual utiliza en su quehacer académico, reflexionando sobre la mejora que puede hacer de las mismas para potenciar su rendimiento escolar.</p>	<p>Práctica 3</p> <p>“Cuestionario de hábitos y técnicas de estudio”</p> <p>http://www.ciudadfutura.com/psico//estudiotest.chte.htm</p> <p>“Técnicas de estudio”</p> <p>http://www.opeatal.es.biblio.net/-antonio2/32664/index.htm.</p> <p>Manual de estudios</p> <p>www.xtec.es/esp-cdorado/cdora1/esp/tecniq.htm</p>

SESIÓN 7

PRÁCTICA 3 “CUESTIONARIO DE HÁBITOS Y TÉCNICAS DE ESTUDIO”

Técnicas de Estudio³⁶

Cuestionario de hábitos y Técnicas de estudio

1. Leer detenidamente las siguientes preguntas que se refieren a la forma de estudiar.
2. Contesta SI o NO según consideres que es la respuesta que más sincera sea tu caso.
3. Marcar en la casilla SI, si lo que dice la pregunta coincide siempre o casi siempre con tu forma de estudiar.
4. Marcar en la casilla NO, si lo que dice la pregunta coincide nunca o casi nunca con tu forma de estudiar.
5. contesta todas las preguntas para que el cuestionario sea válido.

NO.	FRACES	SI	NO
1	¿Tienes claras las razones por las cuales estudias?		
2	¿Cambias a menudo el lugar de estudio de tu casa?		
3	¿Procuras estudiar en aquellas horas en las que tu organismo está en las mejores condiciones para rendir?		
4	¿Te has parado a pensar alguna vez sobre el número de actividades que haces cada día y el tiempo que dedicas a cada una de ellas?		
5	¿Acostumbras a mirar el índice y los apartados más importantes de un temas antes de empezar a estudiar?		
6	¿Tomas notas de las explicaciones de los profesores?		
7	¿Lees con detenimiento los enunciados de las preguntas?		
8	¿Consideras el estudio una ocasión para aprender?		
9	Tu lugar de estudio ¿está alejado de los ruidos y de otras cosas que impidan la concentración?		
10	Antes de empezar un trabajo ¿haces un esquema de los aspectos más importantes que vas a desarrollar?		
11	¿Duermes normalmente 8 horas como mínimo?		
12	¿Tienes una idea general de aquello que estudiaras a lo largo del curso en cada materia?		
13	Antes de estudiar un tema a detalle ¿haces una lectura rápida para hacerte una idea general?		
14	Antes de escribir la respuesta ¿piensas con calma aquello que has de contestar y cómo lo harás?		
15	Cuando empiezas a estudiar ¿tardas mucho en concentrarte?		
16	En el lugar donde estudias normalmente ¿hay personas que distraigan tu atención?		
17	Cuando tomas notas ¿copias a menudo al pie de pagina de la letra aquello que dice el profesor?		
18	¿Duermes mal con frecuencia? ¿te notas por la mañana cansado y poco reposado?		
19	¿has elaborado un plan de trabajo teniendo en cuenta el tiempo de que dispones y la asignatura que tienes?		
20	Cuando haces un trabajo ¿acostumbras a comentar con tu profesor el esquema y el desarrollo del mismo?		
21	¿Haces una lectura lenta y reposada para buscar las ideas más importantes?		

³⁶ Álvarez Manuel y Fernández Rafael. www.ciudadfutura.com/psico//estudio/test_chte.htm

22	Cuando faltas a clases ¿acostumbras a preguntar a un compañero o a tu profesor sobre la materia que se ha impartido?		
23	¿Te repartes el tiempo para cada pregunta en un examen o ejercicio de control?		
24	Cuando no comprendes un a cosa ¿la apuntas para consultarla posteriormente?		
25	¿Tienes suficiente luz para estudiar sin necesidad de tener que forzar la vista?		
26	¿Alternas el tiempo que dedicas al estudio con el tiempo de descanso?		
27	¿Dedicas a cada asignatura el tiempo necesario para asegurarte un buen resultado?		
28	¿Haces servir el subrayado para destacar las ideas más importantes?		
29	¿Ventilas tu lugar de estudio abriendo un poco la ventana o la puerta tras una sesión de trabajo?		
30	Es el caso de necesitar información para realizar tu trabajo ¿sabes como encontrarla?		
31	¿Cuidas de que tu expresión escrita sea clara, ordenada y comprensiva?		
32	¿Tratas de estudiar lo indispensable, lo mínimo para un control o un examen?		
33	¿Te has percatado si un exceso de actividades extraescolares y de diversión influye negativamente en tus estudios?		
34	¿Sigues el plan de trabajo que te has propuesto desde el principio del curso?		
35	En tu lugar de estudio ¿tienes suficiente espacio para tener organizado y a mano todo el material que necesitarás?		
36	Antes de estudias ¿piensas lo que harás y el tiempo que dedicarás a cada materia?		
37	¿Resumes lo más importante de cada uno de los apartados del tema para elaborar después una síntesis general?		
38	¿te cabe en la mesa todo lo que necesitas para estudiar?		
39	Cuando buscas información en un libro, enciclopedia, etc.. para hacer un trabajo ¿te limitas a copiar al pie de cada letra lo que has leído?		
40	En casa ¿sueles interrumpir tus sesiones de estudio?		
41	¿Te has familiarizado con las diferentes formas de preparar un resumen: esquemas, croquis, cuadros, gráficos?		
42	¿Tratas de sobreponerte con interés y ánimo cuando tienes un bajón en las notas?		
43	¿Le falta respaldo a tu silla de estudio?		
44	¿Tienes organizado todo el material que se necesita para cada materia?		
45	¿La altura de tu silla de estudio te permite apoyar los pies en el suelo?		
46	Cuando acabas una sesión de estudio personal ¿acostumbras a terminar los trabajos que habías propuesto al empezar a estudiar?		
47	¿La altura de la mesa está en proporción a la altura de la silla?		
48	¿Acostumbras a preparar los exámenes con poca atención?		
49	¿Relacionas el tema estudiando con aquello que has aprendido anteriormente en otros temas?		
50	¿Descuidas la redacción y presentación del trabajo?		
51	¿Acostumbras a memorizar las ideas importantes que has resumido de un tema o una lección?		
52	¿Haces todo lo que puedes para asegurarte buenos resultados en tus tareas escolares?		
53	¿Te acercas demasiado al libro cuando estudias?		
54	¿Aprovechas algún momento del fin de semana para repasar aquellos temas que han quedado más ligeros?		
55	Si te sobra tiempo ¿das el examen al profesor sin repasar las respuestas?		
56	¿Acostumbras a indicar todos los materiales que has utilizado en un trabajo?		

SESIÓN 7

PRÁCTICA 4 “ELABORACIÓN DE ESQUEMAS”³⁷

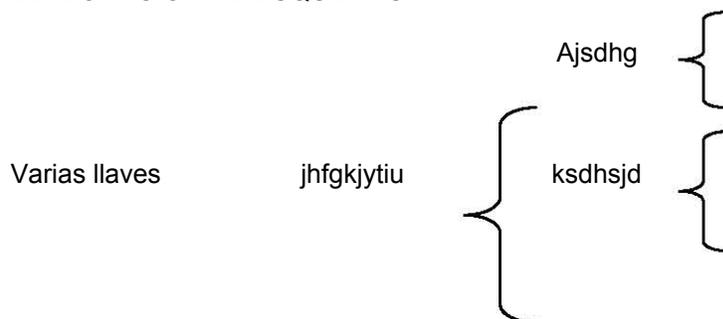
Facilitador:

1. Dividirá en equipos de cuatro personas.
2. Solicitará a cada equipo, leer el material que se presenta a continuación.
3. Solicitará cada equipo presenten en hoja de rotafolio uno de los esquemas elaborados.
4. Moderará la presentación de los esquemas.

Alumno:

1. Analizará los enunciados.
2. Elaborará esquemas por equipo.
3. Identificar la idea o tema o ideas secundarias.
4. Esquematizar la idea principal e ideas secundarias.
5. Elaborará en una hoja de rotafolio uno de los esquemas elaborados.
6. Presentará en equipo el esquema elaborado.
7. Participará en la presentación, enriqueciendo las exposiciones de los demás equipos

ELABORACIÓN DE ESQUEMAS



³⁷ Chapa Eva, “Elaboración de esquemas”

ENUNCIADOS

- Un río tiene tres partes: nacimiento, curso y desembocadura. El curso puede ser, a su vez, alto, medio y bajo.
- Los seres pueden ser vivos o inertes. Los vivos se clasifican en animales y plantas.
- Las partes del cuerpo humano son cabeza, tronco y extremidades. En la cabeza distinguimos cráneo y cara. En el cuerpo tenemos el tórax y el abdomen. Las extremidades son superiores (brazos) e inferiores (piernas).
- Mi vestuario deportivo está formado por tres camisetas (de color rojo, blanco y amarillo), dos pantalones (uno negro y otro azul) y unas botas.
- Los triángulos se clasifican, según sus lados en equiláteros, isósceles, y escalenos. Según sus ángulos, los triángulos pueden ser rectángulos, acutángulos, obtusángulos.
- En Murcia tenemos árboles naturales (pinos y encinos) y de repoblación.
- Los principales paralelos son el Ecuador, los trópicos (de cáncer y capricornio) y los círculos polares (ártico y Antártico).
- La tierra tiene dos movimientos. El de rotación lo realiza sobre su propio eje, tarda 24 horas y da lugar a los días y noches. El de traslación lo realiza alrededor del sol, tarda unos años y es causa de las estaciones.
- Durante la Edad Media convivieron en España tres culturas: la cristiana, dedicada principalmente a la guerra y a la agricultura; la musulmana, dedicada también a la agricultura y a la guerra contra los cristianos; la judía, dedicada a la artesanía y al comercio.
- En España peninsular aparecen tres tipos de climas: el oceánico en la zona Cantábrica y Galicia, con precipitaciones abundantes y temperaturas suaves; el mediterráneo, en las costas del mar y en Andalucía, con precipitaciones muy escasas y temperaturas suaves en invierno y cálidas en verano; y el continental, en la zona interior, con precipitaciones escasas y temperaturas extremadas.
- Entre los cereales de secano destacamos el trigo, la cebada y el centeno. Entre los de regadío, los más importantes son el arroz y el maíz.
- En la superficie de nuestro planeta distinguimos los océanos y los continentes. Los nombres de los océanos Pacífico (el mayor), Atlántico, Índico, Glacial Ártico, y Glacial Antártico.
- Los continentes de Asia, América, Europa, África, Oceanía, y la Antártida.
- España limita con el norte de M. Cantábrico, Francia, y Andorra; al este con el mar Mediterráneo, al sur con el m. Mediterráneo y el o. Atlántico; y al oeste con el o. Atlántico y Portugal.

CURSO - TALLER "APRENDER A APRENDER"

OCTAVA SESIÓN

Habilidades del pensamiento

Se definirán las habilidades del pensamiento.

Participará en la lectura "El desarrollo metacognitivo y su relación con el aprendizaje escolar"

Elaborará un resumen de habilidades del pensamiento en 30 palabras, en caso de haberse identificado como alumno teórico.

Realizará una analogía en caso del alumno reflexivo.

Ejemplificará experiencias de habilidades del pensamiento, en caso del alumno pragmático.

Representará las habilidades del pensamiento el alumno activo.

Trabajo para la carpeta de evidencias:

Competencia Lógica:

Elaborará un mapa conceptual con relación a las habilidades cognitivas y metacognitivas que aplica en su aprendizaje.

CURSO TALLER "APRENDER A APRENDER"

SESIÓN 8 "HABILIDADES DEL PENSAMIENTO"

TEMA	SUBTEMA	OBJETIVO	MATERIAL DIDÁCTICO	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	TIEMPO	EVALUACIÓN	BIBLIOGRAFÍA
Habilidades del pensamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Cognitivas • Metacognitivas 	El alumno definirá las habilidades del pensamiento	Lectura "El desarrollo metacognitivo y su relación con el aprendizaje escolar".	<p>Participará en la lectura comentada.</p> <p>Definirá las habilidades del pensamiento.</p>	2 hrs	Elaborará un mapa conceptual con relación a las habilidades cognitivas y metacognitivas que aplica en su aprendizaje.	Lectura "El desarrollo metacognitivo y su relación con el aprendizaje escolar" www.comportamental.com/articulos/16htm.

CURSO - TALLER "APRENDER A APRENDER"

NOVENA SESIÓN

Estrategias de aprendizaje

Explicará usando papel rotafolio lo que es una estrategia de aprendizaje.

Situará la diferencia existente entre técnicas y estrategias.

Elaborará en el pizarrón un esquema con los diferentes tipos de estrategia de aprendizaje.

Realizará la práctica 5 " Atención y concentración", opinará sobre los criterios tomados en cuenta para la realización de la práctica.

Trabajo para la carpeta de evidencias:

Competencia para la vida:

Analizará las estrategias de aprendizaje que ha utilizado en los niveles de educación básica (primaria y secundaria) identificando ventajas y desventajas de su utilización.

Se entregarán todos sus trabajos para la recolección de su carpeta de evidencias y así mismo entregárselas el último día del curso.

CURSO TALLER "APRENDER A APRENDER"

SESIÓN 9 "ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE"

TEMA	SUBTEMA	OBJETIVO	MATERIAL DIDÁCTICO	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	TIEMPO	EVALUACIÓN	BIBLIOGRAFÍA
Estrategias de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Definición • Tipos. 	El alumno desarrollará hábitos y técnicas de estudio utilizando diferentes estrategias de aprendizaje	Práctica No. 5 "Lectura, atención y concentración."	<p>Realizará la práctica No. 5 , lectura "atención y concentración.</p> <p>Diferencias entre técnicas y estrategias.</p> <p>Elaboración de esquema con los diferentes tipos de estrategias de aprendizaje</p>	2 hrs	Analizará las estrategias de aprendizaje que han utilizado en los niveles de educación básica (primaria y secundaria) identificando ventajas y desventajas de su utilización.	<p>Práctica 5 "lectura Atención y concentración"</p> <p>www.ciudadfutura.com/psico/estudio/te_ejercicio_03.htm</p> <p>www.ciudadfutura.com/psico/estudio/te_ejercicio_05.htm</p>

SESIÓN 9

PRÁCTICA 5 “LECTURA, ATENCIÓN Y CONCENTRACIÓN”

TÉCNICAS PARA FOMENTAR LA ATENCIÓN / CONCENTRACIÓN³⁸

SOPA DE LETRAS

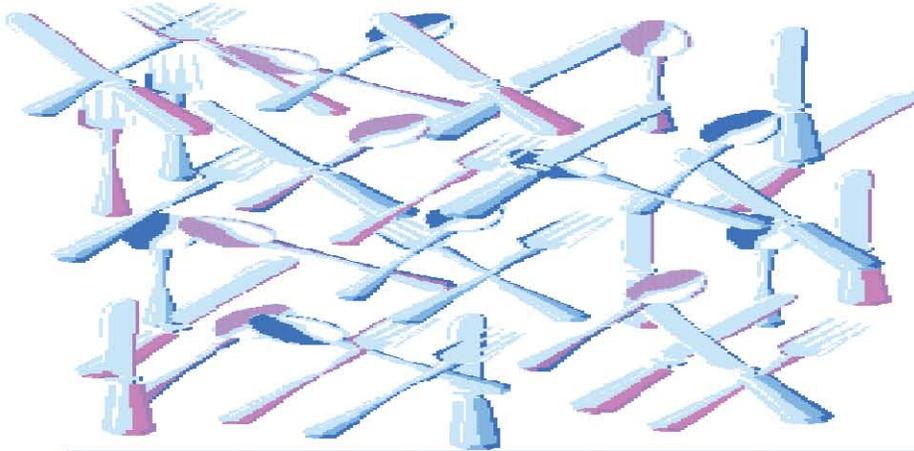
1.-Medir el tiempo que tardas en contar las veces que aparece repetida la letra “p”

p	d	g	u	h	b	q	y	p	n	g	d	p	q	d	p
y	h	d	q	n	d	u	b	h	u	p	y	n	p	u	
h	u	d	n	b	u	p	h	u	y	n	q	u	b	h	q
q	n	y	g	d	h	n	u	g	b	h	y	n	d	y	n
g	d	b	h	u	q	y	p	n	p	b	d	y	q	h	g
n	q	u	p	n	b	u	q	b	d	p	q	b	h	y	q
b	h	q	u	y	d	h	b	y	n	h	p	u	y	h	u
u	p	n	y	d	g	q	n	d	u	d	y	q	h	q	b
p	b	q	u	y	n	b	y	d	b	g	h	b	n	p	h
y	g	h	b	u	y	n	d	u	n	p	g	p	u	y	n
u	b	g	n	h	d	q	n	b	u	h	y	b	q	b	h
g	b	y	p	g	u	b	q	d	g	u	d	g	n	b	u
n	d	b	u	n	p	y	g	q	d	p	q	d	p	d	q
q	u	p	h	q	g	n	b	p	q	n	u	p	y	h	p
p	g	u	n	b	n	u	p	b	u	p	n	b	h	n	y
g	b	n	q	d	h	p	y	b	d	y	u	h	q	y	d

³⁸ www.ciudadfutura.com/estudio/te_ejercicio_03.htm

PONIENDO LA MESA³⁹

- 1.- Contar las figuras que hay en cada tipo en el cuadro inferior.
- 2.- Registrar tus resultados en las casillas de abajo.
- 3.- Medir el tiempo empleado.



³⁹ www.ciudadfutura.com/estudio/te_ejercicio_05.htm

PRUEBA DE LECTURA

I.- Velocidad de lectura:

- 1.- Leer el siguiente texto una sola vez.
- 2.- Verifica con un cronómetro el tiempo empleado.

En el extremo sur de Grecia se encuentra una pequeña península, bañada por las azules aguas del Mediterráneo, montañosa de rocas peladas y estériles, con tres pequeñas llanuras interiores que constituyen el único espacio capaz de albergar una exigua población. De clima cálido y seco, el suelo produce trigo, cebada, olivos, higos y vid, en cantidades escasas, pero de calidad excelente. Abundan las canteras de mármol y las minas de plata, y sus costas son fecundas en pesca. Esta pequeña península se llama Ática y en su centro se edificó hace ya tres mil años una antigua ciudad que señalará toda una época de historia mundial: Atenas, la cuna de la democracia.

Parece ser que la población originaria de la Ática era de origen pelásgico – un pueblo primitivo del Mediterráneo – que practicaba la forma de vida de la ciudad – estado, propia de la época Mesolítica de Medio Oriente. Conocían el alfabeto y la moneda y eran activos comerciantes y navegantes.

Se jactaban de haber vivido siempre en el mismo país y según afirmaban, sus antepasados nacieron en aquel mismo suelo, como las cigarras. La leyenda atribuía la fundación de Atenas a la diosa de Palas Atenea – también llamada Minerva por los romanos- considerada siempre como la protectora de Atenas. A ella fue dedicado el gran templo que desde lo alto de un monte – la Acrópolis – preside la ciudad.

A pesar de cierto espíritu localista, en el Ática encontraron refugio los proscritos de todos los regímenes de Grecia. A estos extranjeros, que supieron mezclarse íntimamente con la población indígena, debe Atenas su espíritu abierto, alegre, activo, amante de las artes y de las ciencias, que hizo de esta ciudad el ejemplo de un sistema donde el hombre pudiera crecer y desarrollarse con plena libertad.

Manuel Sánchez Karr. “Atenas, cuna de la democracia”

Número de palabras del texto: 306.

- 3.- Registrar tiempo de lectura:
- 4.- registrar palabras por minuto:

HABILIDAD VISUAL EN LA LECTURA⁴⁰

EJERCICIO 1

1.-Leer lo más rápido que puedas las siguientes columnas desplazando la vista de arriba hacia abajo:

y
ya
las
café
verde
algunas
tardanza
formación
han excluido

⁴⁰ Ibidem.

2.- Anotar el tiempo que tardas

EJERCICIO 2

1.- Leer lo más rápido que puedas la siguiente columna desplazando la vista de arriba hacia abajo:

mesas	conejo	ayer	velas
cejas	pelo	cajas	coja
rota	mesa	pila	coma
cola	para	tina	tela
coro	pato	maña	arar
sordo	coral	cueva	salió
solar	manar	rizar	pesar

2.- Anotar el tiempo que tardas.

CURSO – TALLER “APRENDER A APRENDER”

DECIMA SESIÓN

USO DE ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE

El alumno opinará con relación a las habilidades verbales.

Realizará la práctica 6 "Prueba de habilidad verbal".

Elaborará un esquema en torno a la descripción de un modelo.

Realizará la práctica 7 "Modelos de descripciones para imitar", opinará entorno a las prácticas desarrolladas.

Se darán sus trabajos en su carpeta de evidencias ya revisadas junto con el último trabajo que se entrega.

Se clausurará el curso y se entregarán reconocimientos de participación.

Trabajo para la carpeta de evidencias:

Diseñará un folleto sobre la importancia de la lectura, para la comunidad en su entorno.

CURSO TALLER "APRENDER A APRENDER"

SESIÓN 10 "USO DE ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE"

TEMA	SUBTEMA	OBJETIVO	MATERIAL DIDÁCTICO	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	TIEMPOS	EVALUACIÓN	BIBLIOGRAFÍA
Uso de estrategias de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades verbales para el nivel de análisis. • Habilidades descriptivas para imitar. 	El alumno desarrollará técnicas de estudio utilizando diferentes estrategias de aprendizaje	Práctica No. 6 "Prueba de habilidad verbal" práctica No. 7 "Modelos de descripciones para imitar"	Realización de las prácticas 6 y 7	2 hrs	Diseñará un folleto sobre la importancia de la lectura, para la comunidad de su entorno.	Práctica 6 "Prueba de habilidad verbal" www.maestros.ith.mx/Ce ndesa/habver.htm práctica 7 "Modelos de descripciones para imitar" http://centros3.pntic.mec.es/xp.gines.garcia.martin ez./descripciónmodelo.html

SESIÓN 10
PRÁCTICA 6 “PRUEBA DE HABILIDAD VERBAL”

PRUEBA DE HABILIDAD VERBAL⁴¹
EJERCICIO DE OPCIÓN MÚLTIPLE

I.- Complementación de enunciados: Preguntas de la 1 a 4

- 1.- Leer cuidadosamente los enunciados que a continuación presentan.
- 2.- Seleccionar la opción que integre el conjunto de palabras que complementan cada enunciado.
- 3.- Encerrar en un círculo, la letra correspondiente a la respuesta correcta.

1.- las _____ de donde provienen los recursos federales son: impuestos, derechos, aprovechamientos y _____

reservas – obligaciones
fuentes – productos
variantes – gobiernos
instituciones – recaudaciones
instancias – declaraciones

2.- Como seres _____ experimentamos varios _____ del mundo.

Humanos – aspectos
Vivos – experimentos
Independientes – sentidos
Sensibles – sueños
Inteligentes – sitios

3.- la teoría más sencilla acerca de la acción de los gases volcánicos como _____ de una erupción, es la forma en que el gas de un refresco puede provocar un chorro de éste o lo que ocurre al _____ a una botella de refresco.

Obstructores – abrir
Obstructores – cerrar
Generadores – agitar
Indicadores – girar
Inhibidores – lanzar

4.- Varios sucesos _____ han convertido a nuestro país en un campo de investigación científica, el nacimiento del Parícutín, la existencia de _____ jóvenes y actualmente en actividad como: el volcán Colima y el Popocatepetl.

⁴¹ Prueba de habilidad verbal www.maestros.ith.mx/Cendes/Habver/Habver.htm

Políticos - individuos
Geográficos – cerros
Geológicos – volcanes
Dramáticos – inquietos

II.- ANTÓNIMOS de la pregunta 5 a 8 a continuación encontrarás un listado de enunciados con una palabra en mayúsculas y cinco opciones de respuesta a cada uno.

- 1.- Seleccionar el antónimo (la palabra opuesta) de la palabra que aparece en mayúsculas.
- 2.- Encerrar en un círculo la letra que representa la respuesta correcta.

5.- NUMEROSOS

- a) Único
- b) Enorme
- c) Grande
- d) Suficiente
- e) Abundante

6.- PASADO

- a) Anterior
- b) Remoto
- c) Antiguo
- d) Futuro
- e) Ancestral

7.- INTERESANTE

- a) Fascinante
- b) Aburrido
- c) Seductor
- d) Maravilloso
- e) Sugestivo

8.- FUNDIDA

- a) Compacta
- b) Fusionada
- c) Derretida
- d) Dúctil
- e) Amalgamada

III.- ANALOGÍAS preguntas 9 a 12, a continuación se presentan en mayúsculas un par de palabras relacionadas entre sí, seguidas de cinco opciones con pares de palabras.

1.- Seleccionar la letra que exprese mejor una relación similar al primer par de palabras.

9.- POPOCATÉPETL es la MONTAÑA HUMEANTE como:

- a) Fernández de Lizardi es a “Periquillo Sarmiento”
- b) Volcán es fumarola.
- c) La Décima Musa es a Sor Juana Inés de la Cruz.
- d) Vida es a bios.
- e) Nevado de Colima es a Popocatépetl.

10.- GAS es a ERUPCIÓN, como:

- a) Agua es a tormenta
- b) Erupción es a horno
- c) Sismo a maremoto
- d) Erupción es a fuego
- e) Luna es a sol

11.- YUCATÁN es a MÉRIDA, como:

- a) Tamaulipas es a Nuevo Laredo
- b) Jalisco es a Ciudad Guzmán
- c) Coahuila es a Saltillo
- d) San Luis Potosí es a Ciudad Valles
- e) Oaxaca es a Juchitán

12.- MATEMÁTICAS es a EDUCACIÓN como:

- a) Arqueología es a vestigio
- b) Potencia es a fuerza
- c) Comparación es a cotejo
- d) Conferencia es plática
- e) Instalación es a levantamiento

SESIÓN 10

PRÁCTICA 7 “MODELOS DE DESCRIPCIONES PARA IMITAR”

MODELOS DE DESCRIPCIONES PARA IMITAR⁴²

- 1.- Leer el párrafo de la descripción.
- 2.- Complementar espacios en el párrafo siguiente.
- 2.- Utilizar las palabras diferentes al párrafo original.
- 4.- Mantener el mismo significado de la descripción.

Descripción 1

Lolita es muy guapa. Sujeta su pelo largo y rubio con una cinta negra. Lleva unas gafas de sol modernas. Viste con una blusa roja de manga larga y unos pantalones vaqueros. Va descalza y lleva pintadas las uñas de los pies.

_____ es _____. Sujeta _____ y _____.
_____. Lleva _____ . Viste
_____ de _____ y _____
va _____.

Descripción 2

La mesa es alta y redonda. Tiene tres patas. Está hecha de madera buena y pesada. Su color es oscuro brillante y está adornada en su centro con un jarrón de flores llamativos colores. A su alrededor hay cuatro sillas que hacen juego con la mesa.

La _____ es _____ y _____. Tiene _____. Está
_____ de _____ y _____. Su
_____ es _____ y _____ en
_____ con _____ de _____ de
_____. A su _____ hay _____
_____ que _____.

DESCRIPCIÓN 3

La montaña es alta y tiene la cima cubierta de nieve. Su ladera parece verde gracias a los abundantes pinos que la cubren. Su falda es una pradera donde pastan las ovejas y cabras. Está rodeada por un pequeño lago de aguas azules y cristalinas.

La _____ es _____ y tiene _____
Su _____ parece _____ gracias _____
que _____. Su _____ es _____ donde
_____ y _____. Está rodeada _____
_____ de _____ y _____.

⁴² García Jerónimo “Modelos de descripciones para imitar”
<http://centros3.pntic.mec.es/ex.gines.garcia.martinez./descripciónmodelo>

DESCRPCIÓN 4

Mi libro de inglés es muy bonito. No tiene demasiadas páginas pero todas están llenas de dibujos de colores, juegos, acertijos y canciones. Tiene quince lecciones con las correspondientes actividades. Sus tapa son un poco más gruesas que las páginas anteriores.

Mi _____ de _____ es _____. No tiene
_____ pero _____
_____, _____, _____
y _____. Tiene _____ con las
_____. Sus tapas son _____
_____ que _____.

DESCRIPCIÓN 5

La casa es antigua y verde. Tienen tres plantas y un tejado rojizo con muchas chimeneas. La fachada es blanca con ventanas y balcones pintados de negro. A su alrededor hay algunos árboles bajo los que crecen geranios y rosales.

La _____ es _____ y _____.
Tiene _____ y _____ con
Muchas _____. La _____ es _____
Con _____ y _____ pintados _____. A su
_____ hay _____ bajo
_____ y _____
_____.

DESCRIPCIÓN 6

Este canario tiene el plumaje amarillo. Su cabeza es pequeña pero tiene un fuerte pico. El cuerpo es alargado, con alas de plumas cortas y suaves. Sus patas, aunque parecen delgadas, son muy resistentes.

Este _____ tiene _____. Su
_____ es _____ pero tiene _____. El
_____ es _____, con _____
_____. Sus _____ aunque
_____, son _____.

CONCLUSIONES

En un escenario globalizado, que tiene como principales características el desarrollo tecnológico, la expansión de las telecomunicaciones, la movilización de grandes capitales y la conformación de bloques de mercado para la comercialización de bienes y servicios, es inevitable la interrelación de países en lo económico, político, cultural, ambiental, social, etc.

En este contexto reaparecen conceptos como productividad, desarrollo, competitividad, interrelación, calidad, cambio, capacitación y formación de recursos humanos, entre otros, con una visión cargada de contenido económico. Se observan cada vez más como común denominador de estrategias para impulsar el desarrollo, las siguientes:

- El desarrollo económico basado en competencia.
- El uso de tecnologías y de organización del trabajo que transforman los procesos productivos.
- La formación de recursos humanos como base de la competencia en el nuevo orden económico y productivo.
- La propuesta de nuevas alternativas tanto de enseñanza como de aprendizaje.

La formación de los recursos humanos a través de los sistemas de educación, es una estrategia de desarrollo económico que han adoptado los países, en particular los países desarrollados, para obtener mayor productividad y con mayor competitividad a nivel internacional. La educación en competencias, surge primeramente en países desarrollados para impulsar el desarrollo del capital humano y vencer las dificultades de los sistemas tradicionales de educación y capacitación, tanto cuantitativa como cualitativamente, respecto a las necesidades del mercado laboral.

El sistema productivo está caracterizado por un cambio constante, en donde se han previsto que el mercado de trabajo tendrá un comportamiento diferente, por lo cual no se requerirá formar para puestos fijos, sino hacer frente a una continua capacitación de competencias para el trabajo. La incorporación de la competencia laboral permite dinamizar la formación de los recursos humanos, según las necesidades y objetivos de la empresa.

El Modelo de EBNC está orientado al reencuentro de una visión global del trabajo; al contar con normas se estandariza el desempeño requerido para realizar una función productiva. Ésta es la principal aportación del modelo, porque la norma a nivel curricular genera una vinculación entre la formación de los recursos humanos (programas de educación técnica y capacitación) y las necesidades del mercado de trabajo (definidas en la norma).

La experiencia de países como Estados Unidos, Gran Bretaña, Canadá, Australia, Francia en materia de competencias laborales se han traducido en modelos

educativos; estos modelos fueron estudiados y analizados por directivos y académicos del CONALEP, retomando de ellos los aspectos que mejor se adoptan considerando las características de nuestro país, para construir un modelo propio.

El hecho de retomar experiencias de otros países para orientar el rumbo de la educación técnica en México, puede significar para muchos, ya una imposición de modelos por presiones externas, un fracaso previsto por no estar en las mismas condiciones de los países industrializados o, un atentado contra los fines de la educación.

Pero no es posible olvidar que en materia de educación en México existan rezagos significativos y que en particular la educación técnica, son uno de los medios para la formación de recursos humanos vinculados al sector productivo y que actualmente este sector va más allá de nuestras fronteras.

La necesidad de transformar la educación técnica en México se ve envuelta entre las políticas de desarrollo social como derecho individual y las políticas de empleo como condiciones para el desarrollo económico. Quizá sea esa la razón por la cual suelen confundirse los propósitos de la formación y capacitación con los propósitos de las políticas de crecimiento económico, en donde se asocian el nivel educativo con las oportunidades de empleo.

En la política educativa se reconoce a la educación como un instrumento en cuyos objetivos suelen resaltarse el que persigue que los menos favorecidos puedan alcanzar niveles de la vida más justos, razonables, equitativos y humanos. En el Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006, el desarrollo nacional está relacionado con el factor humano, en el cual se considera a la persona en su entorno y no como ente aislado. Se rescata el sentido humano, y se considera elevar las condiciones de vida, tomando en cuenta el crecimiento económico, los cambios en la economía, el ingreso salarial, la seguridad social, etc., al mismo tiempo que se incrementa la productividad, por que contar con personas capacitadas para los puestos específicos que demanda el sector productivo, según el discurso político conduce al bienestar social.

La realidad histórica nos hace ver esta política como un puñado de buenas intenciones, que se contraponen a la realidad cotidiana de una sociedad como nuestra, donde el acceso a la educación, empleo, servicios básicos, justicia, cultura y valores, por ejemplo no son equitativos. La educación por si sola tiene alcances limitados para resolver problemas sociales. Sin embargo, seguimos con la consigna de competir en el mercado internacional y con la necesidad de transformar sistemas de educación técnica de acuerdo con el proyecto nacional de “competencias laborales”.

El PMETyC promueve elevar la calidad de la educación técnica a nivel medio y la capacitación, incorporando el Modelo de EBNC con el objeto de formar profesionistas que puedan aplicar nuevos conocimientos, multiplicarlos y

desarrollarlos para lograr la superación integral del hombre, alcanzar objetivos de desarrollo económico y social, y contar con los recursos humanos requeridos para competir en un mundo globalizado.

Visto de esta forma, podemos decir que este proyecto surge en México como un Proyecto Nacional bajo la iniciativa gubernamental, pero también es cierto, que aparece en el momento en el cual el contexto social, económico, laboral y político tanto como externo, propicia el desarrollo de este modelo de educación. Lo anterior puede observarse en medida que crecen las instituciones que soportan y promueven, transformándose en una iniciativa colectiva para albergar organizaciones gubernamentales y no gubernamentales e instituciones de formación pública y privada.

Si bien es un Proyecto Nacional, hasta la fecha no es una obligación para los empresarios e instituciones educativas brindar sus servicios bajo este Modelo; como tampoco lo es para los trabajadores estar calificados en una competencia; ni para las autoridades en materia del trabajo exigir este tipo de capacitación como obligación legal.

Por otro lado para mantenerse en la dinámica de la competencia internacional la formación de recursos humanos es decisiva. Las empresas mexicanas, aun siendo pequeñas están influenciadas por el movimiento de globalización, lo cual implica permanencia y competencia en el mercado internacional, al igual que para las grandes empresas transnacionales o las empresas con socios extranjeros. Particularmente el papel de la capacitación es estratégico como generador de oportunidades individuales y empresariales.

Es un país como el nuestro donde por un lado el desempleo es elevado y por otro las exigencias de los empleadores son condenar al sistema educativo y de capacitación, por no contar con personal especializado, ¿Cuáles son los fines de la educación, los de la capacitación y cuáles las obligaciones patronales?

La educación como fin promueve la formación integral del hombre, proporcionando elementos básicos para la actuación cotidiana, incluyendo lo laboral. La capacitación tiene como objetivo formar recursos humanos de acuerdo con las necesidades laborales, es decir proporciona elementos especializados para el desempeño laboral. En cuanto a la obligación de capacitar a trabajadores según lo requieran, con ello la empresa comparte responsabilidad como formadora de recursos humanos, ya que la competencia también es adquirida en la práctica del trabajo cotidiano.

Incorporar particularmente la EBNC, las concepciones de “competencia”, entendida como: “la capacidad y la cualidad de una persona para realizar una actividad laboral”, y de “norma” como: “la especificación de un conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que son aplicados en el desempeño de una función productiva a partir de requerimientos de calidad esperados por el sector productivo”; de acuerdo con mi apreciación, tiene las siguientes ventajas:

- Provee de una formación específica (competencia) para la actividad laboral a realizar (en una función productiva).
- Pone en práctica estrategias, en las que el desempeño es el eje central de la formación, en estas situaciones reales de trabajo.
- Dirige el aprendizaje (competencia) a resultados especificados en una norma, objetivo del proceso de capacitación, y con base a esa norma se deriva el diseño curricular, las estrategias de aprendizaje y los procesos de evaluación.
- Integra nuevas estrategias de aprendizaje para el logro de los objetivos (competencias), que propician un acercamiento más real de la teoría con la práctica dentro de un contexto laboral, para la adquisición de una competencia.
- Favorece la pertinencia de recursos humanos, resultado del binomio entre la formación y el trabajo, e incluye a los sectores sociales (sector laboral, instituciones gubernamentales e instituciones educativas en la elaboración de normas de competencia) que son finalmente los usuarios. De esta forma son participantes de la responsabilidad de contar con personal capaz de responder a sus necesidades.
- Además, partiendo de que, se aprende a partir de la relación con el trabajo, podemos suponer que se revaloriza el papel del centro de trabajo como “formador”, de esta manera se comparte la responsabilidad de formación entre la escuela y el centro de trabajo.

Así mismo he podido observar las siguientes desventajas:

- La generalidad de la norma dificulta la orientación del aprendizaje hacia una competencia específica.
- No existen normas para todas las funciones productivas en las que se quiera capacitar.
- El proceso evaluación para la certificación de la competencia laboral tiene un costo que muchas veces no se puede cubrir el candidato a certificación, por lo tanto se dificulta la certificación de la competencia.
- La falta de mecanismo que pueda determinar la equivalencia entre el nivel de escolaridad y la experiencia adquirida en el trabajo y con ello facilitar el transito entre la formación y el trabajo.
- La vigencia de las normas hace que estas tengan que actualizarse, con lo cual, la competencia de un trabajador también tiene vigencia y para ser renovada necesitará pagar otro proceso de evaluación.

- La diversidad de concepciones, falta de sistematización de procesos en la elaboración de normas y la inconsistencia de la delimitación de funciones (base EBNC), dificultan la comprensión del modelo.

Las anteriores limitaciones tienen impacto que afecta la dinámica del PMETyC dificultando el logro del objetivo principal “modificar la forma en que la educación técnica y la capacitación forman recursos humanos en nuestro país”. Si bien cada uno de los cinco componentes del Proyecto (Sistema de Normalización de Competencias Laborales, Sistema de evaluación y de competencia Laboral, Transformación de la Oferta de Formación y Capacitación, Estímulos a la Demanda de Capacitación y Certificación de competencia Laboral e Información, Evaluación y estudios) están dando resultados, como sistema integrado falta de coherencia que fortalezca al Proyecto, ya que se han observado mucha diversidad en cuanto a concepciones y procedimientos, misma que genera confusión y con ello resistencia al cambio.

La transformación de la Oferta de Formación y Capacitación es uno de los componentes del PMETyC, en el que participan instituciones de educación media superior o instituciones capacitadoras, la actuación del CONALEP en este componente ha sido muy importante, ya que ha logrado orientar la oferta de sus carreras de Profesional Técnico y los servicios de capacitación al Modelo de EBNC.

La incursión del CONALEP en EBNC, como parte del PMETyC, inicia transformaciones administrativas, académicas y operativas, hasta concretar las acciones para transformar la oferta educativa. Estas acciones establecen que los programas de Profesional Técnico y de capacitación en y para el Trabajo, estén orientados a la especialización y a los requerimientos regionales y locales del país, además de comprometerse a revisar y actualizar dichos programas bajo el enfoque de EBNC.

De esta forma el diseño curricular adquiere un valor estratégico para el proyecto de la educación técnica y capacitación en México, por que integra, por una lado, la estrategia de la política gubernamental de incorporación del Modelo de EBNC y por otro, las estrategias particulares de cada institución educativa con respecto a los servicios de educación técnica y capacitación que ofrece.

¿Por qué se estructuran los programas académicos en el CONALEP? Debido a la necesidad de reorientar los servicios educativos para fortalecer a la institución y que se constituya como una institución técnica o nivel medio superior de formación de especialistas que cubran las necesidades del sector industrial principalmente, que es el fin para el cual fue creado.

Considerando que un grupo es siempre heterogéneo y que las instituciones públicas no cuentan con la infraestructura suficiente para garantizar el aprendizaje según las necesidades de tiempos, horarios, capacidades, etc., de cada persona,

nos enfrentamos a posibilidades de usar otros medios de enseñanza-aprendizaje aplicando los avances que en materia de tecnología y comunicaciones.

Los principales retos a vencer para la operación del modelo de EBNC, tiene que ver con la falta de equipamiento en talleres y laboratorios, la gestión y administración escolar, la falta de integración o vinculación de los hacedores con los operadores de vitae, los procesos de evaluación y la estructura rígida del sistema entre otros, que son heredados de los sistemas educativo y de capacitación tradicional.

Lo anterior, frente a un modelo de EBNC genera una serie de contradicciones difíciles de enfrentar tales como: desarrollar la competencia en ambiente lo más parecido a las condiciones reales de trabajo, el libre tránsito entre los centros de formación y los centros de trabajo, la participación de los sectores involucrados en la generación de normas, el aprendizaje individualizado, estructuras curriculares flexibles, equipar las competencias adquiridas por medio de la experiencia en grados académicos y establecer juicios de evaluación: competente y todavía no competente.

Los anterior son requerimientos de operación para un Modelo de EBNC, ello nos lleva a considerar que no podemos decir que se ha transformado la educación técnica, solo por que los programas incluyen una norma referente.

Es importante resaltar que como todo sistema es interdependiente, por lo que depende de trabajos generados en el Sistema de Normalización, así como de normas, políticas y procedimientos establecidos en cada institución.

No podemos negar que el mundo está cambiando y que debemos hacer lo necesario en planes, programas y proyectos concretos para incrementar los niveles cualitativos y cuantitativos de la educación técnica, además de buscar nuevos métodos de enseñanza de formación y capacitación, recursos y medios didácticos.

El modelo de EBNC es una alternativa para los sistemas de formación técnica y capacitación puede acercarse ala cambiante mundo del trabajo. Si bien esta en proceso de desarrollo, se tendrá que avanzar hacia el perfeccionamiento.

BIBLIOGRAFÍA

ANTA, Gregorio

Proceso de acreditación y certificación de la competencia laboral.

Madrid, España, IBERFOP/OEI/FOTO JAE, 1998, 128 p.

ARGÜELLES, Antonio (coordinador)

Competencia laboral y educación basada en normas de competencia

México, LIMUSA/SEP/NCCL/CONALEP, 1996, 319p.

ARGÜELLES, Antonio y GÓMEZ José A.

Hacia la reingeniería educativa el caso Conalep

México, NORIEGA/CONALEP/INAP, 1999, 232p.

ARGÜELLES, Antonio (comp.)

La educación tecnológica en el mundo

1ª. Edición. Edit. Limusa, México, 1998.

ARGÜELLES, Antonio

La capacitación para y en el trabajo: la experiencia Conalep,

México, 1998.

CONALEP

Principios generales de la EBNC unidad 1

Secretaría Académica/ Dirección de Formación y Actualización Docente, Metepec, Edo. De México, 1996, 43p.

CONALEP

Principios generales de la EBNC. Unidad 1.

Formación de instructores/facilitadores , México, 1999.

CONALEP

Principios generales de la Educación Basada en Normas de Competencia. Manual del participante

México 1997.

CONALEP

Programa para la reproducción del curso de formación de instructores para la capacitación y Educación Basada en Normas de Competencia. Fase III, México, 1998.

CONALEP

Formación de facilitadores en competencias. Manual de participantes, México, 1999.

CONALEP

Programa institucional 2001-200, *México, 2002.*

CONALEP, folleto

CAST, Centros de Asistencia y Servicios Tecnológicos

CONALEP, cuadernillo

Manual de bienvenida

CONALEP VEINTE AÑOS

CONALEP, 1999.

CONOCER

Análisis ocupacional y función del trabajo

Madrid, España, IBERFOP/OEI/FOTO JAE, 1998, 166 p.

CONOCER

Reglas generales y específicas de los sistemas normalizados y de certificación de competencia laboral

D.F., México, CONOCER, 1997.

CONOCER, OIT, CINTERFOR

Formación basada en competencia laboral: situación actual y perspectivas

CONOCER

Reglas generales y específicas de los sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral

México, 1996.

CONOCER

Reglas generales y específicas de los sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral

México, 2000.

CONOCER, folleto

¿Qué son los Centros de evaluación?

CONOCER, folleto

¿Qué son los Evaluadores Independientes?

CONOCER, folleto

¿Qué es la evaluación de competencia laboral?

CONOCER, folleto

¿Qué es la certificación de competencia laboral?

DIARIO Oficial de la Federación

Acuerdo mediante el cual se establecen los lineamientos generales para la definición de Normas Técnicas de Competencia Laboral
2 de Agosto de 1995.

DIARIO Oficial de la Federación

Decreto por el que se aprueba la Ley General de Educación
13 de Julio de 1993.

DIARIO Oficial de la Federación

Ley de Planeación. Sistema Nacional de Planeación democrática
5 de enero de 1993.

DIARIO Oficial de la Federación

Decreto por el que se aprueba la Ley General de Educación
13 de julio de 1993.

GALLEGO, Mary

Cuestión humana basada en competencias
<http://www.eafit.edu.co/revista/119/gallego.pdf>

GRUPO de tareas de estudio de evaluación

Reunión anual de evaluación 2000 del PMETyC. Resultados de la evaluación del subcomponente (estudios)
Octubre, 2000.

LABARCA, Guillermo (comp.)

Formación y empresa: el entrenamiento y la capacitación en el proceso de reestructuración productiva
.Montevideo: Cinefor, 1999, p.447.
<http://www.cinefor.org.uy>

LEÓN LÓPEZ, Enrique

Conalep y el sector productivo, XV años de vinculación
D.F., México CONALEP, 1994, 2ª. Ed., 134p.

LEY, General de educación

Edit. PAC, S.A. de C.V., México, 1996.

LEYES, y Códigos de México

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal
34ª. Edición, Colección Porrúa, México, 1996.

LEYES, y Códigos de México

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
129ª. Edición, Edit. Porrúa, México, 1999.

MENDOZA AVILA, Eusebio,
Reseña de quince años en la formación de recursos humanos para el desarrollo nacional
D.F., México, CONALEP, 1993,. 153p.

MERTENS, Leonard
Formación basada en competencia laboral: situación actual y perspectiva, México,
POLFPRM/OIT/CINTERFOR/CONOCER, 1997, 262 p.

MERTENS, Leonard
La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional,
IBERFOP/OEI/FOTOJAE, Madrid, España, 1998, 108p.

MUNGUÍA, Espitia Jorge
El camino sin sentido, tres ensayos sobre la educación técnica y la formación profesional extraescolar en México
Edit. Universidad Pedagógica Nacional, México, 1995.

PERFIL DE LA EDUCACIÓN EN MÉXICO,
SEP, Primera edición 1997.

PONENCIA preparada para la Reunión de evaluación del PMETyC 1998
Modelo de calidad del CONOCER
Enero, 1999.

PROGRAMA NACIONAL DE EDUCACIÓN,
SEP, primera edición, Septiembre, 2001.

QUEZADA, Martinez, Humberto
Competencias laborales: la puesta en valor del capital humano, *temas de recursos humanos.*
<http://www.sht.com.ar/archivo/temas/competencias2.html>

Reunión anual 1999 del Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación, D.F. México, CONOCER.

RODRÍGUEZ, Trujillo, Nelson
Selección efectiva de personal basada en competencias *Escuela de Psicología, Universidad Central de Venezuela*
http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cintefor/temas/complab/doc/otros/sele_efe

SECRETARÍA, de Economía
Programa de Desarrollo Empresarial 2001-2006

SECRETARÍA, de Educación Pública
Programa Nacional de Educación (PRONAE)
1ª. Edición, México, 2001

Sistemas normalizado y de certificación de competencia laboral, D.F., México
CONOCER, 1997, 43 p.

SOLANA, Fernando (comp.)
Educación, productividad y empleo
México, Limusa/Fondo de intercambio/UASLP, 1998, 256p.

TECLA, Jiménez Alfredo
Teorías, Métodos y Técnicas en la Investigación Social
14ª. Edición ampliada, Edit. Taller Abierto, México, 1995.

UNIDAD de Apoyo Administrativo del PMETyC (UAAP-SEP)
El programa de estudios del PMETyC

VARGAS, F., Casanova F., Montero L.
Formación de empresa: el entrenamiento y la capacitación en el proceso de
reestructuración productiva
Montevideo: Cinefor, 1999, p.447.
<http://www.cinefor.org.uy>

GLOSARIO

Análisis funcional: es un método que facilita la definición de las NTCL. Se basa en un proceso en el que se identifican el propósito principal, las actividades y las funciones clave de una rama de la actividad económica o de una empresa, hasta llegar a especificar las contribuciones individuales que se expresarán finalmente en términos de competencia laboral en una NTCL.

Banco mundial: institución crediticia internacional que tiene por objeto reducir la pobreza y mejorar la vida de la gente fortaleciendo las economías y fomentando el desarrollo sostenible. El banco es propiedad de los gobiernos de sus 181 países miembros y otorga financiamientos para proyectos de desarrollo.

Calidad integral y modernización (CIMO): programa operado por la STyPS, mediante el cual se proporciona asistencia técnica y apoyos financieros a programas de capacitación y productividad en micro, pequeñas y medianas empresas, a fin de incrementar la productividad de las empresas de mantener y aumentar el empleo, desarrollar sus recursos humanos y mejorar las condiciones de trabajo, al tiempo que con la difusión de las experiencias, se pretende producir un efecto multiplicador en otras empresas con características similares, se estableció con el objetivo de reforzar los apoyos a la capacitación de trabajadores en activos.

Calificación para el trabajo, conjunto de habilidades competentes para desarrollar en su totalidad una función productiva.

Capacitación, programa técnico educativo cuyo propósito es hacer a las personas aptas para realizar alguna actividad. La capacitación puede tener dos vertientes: la formación para el trabajo y en el trabajo.

Capital Humano, son los valores de que dispone una nación o país en cuanto a nivel aptitudinal, preparación; en suma, nivel educativo de su población. Así la educación es considerada globalmente como una inversión y no un gasto.

Cast: centros de asistencia y servicios tecnológicos, apoyar en la formación de personal técnico calificado, que atienda los requerimientos del mercado laboral, a través de la prestación de servicios de capacitación y tecnológicos pertinentes y de calidad, manteniendo una permanente vinculación con los sectores productivos.

Centros de evaluación CE: son una red de instituciones o personas físicas acreditadas por un organismo certificador.

Certificación de competencia laboral: acto por medio del cual un organismo de tercera parte reconoce y testifica, dentro del Sistema de Certificación de

Competencia Laboral por medio de un documento reconocido por el Consejo de Normalización y Certificación y Competencia Laboral, con validez nacional, que un individuo a demostrado, de conformidad con una NTCL, que es competente para el desempeño de una función productiva determinada.

Comité de Normalización: Organismos representativos de trabajadores, empresarios y educadores (acreditados por CONOCER) para definir y presentar NTCL de carácter Nacional.

Comités de normalización: los comités de normalización están integrados por representantes de trabajadores, empresarios y educadores, acreditados por el CONOCER y son los responsables de generar las Normas Técnicas de Competencia Laboral.

Competente, persona que posee un repertorio de habilidades, conocimientos y destrezas y la capacidad para aplicarlos en una variedad de contextos y organizaciones laborales.

Competitividad implica propiciar aquellas empresas tengan estándares de calidad, servicio y productividad de clase mundial, para que puedan insertarse de manera eficiente en las cadenas productivas y participando con éxito en cualquier mercado. Lo anterior se logrará desarrollando habilidades y competencias en emprendedores, empresarios, directivos y trabajadores orientados a la productividad, calidad, servicio, mejora e innovación de procesos, productos y tecnología, desarrollo sustentable, gestión del conocimiento, administración del cambio y cultura informática.

Consejo de Normalización y Certificación de la Competencia Laboral (CONOCER): Es el responsable de supervisar la integración, desarrollo, organización y promoción del sistema de normalización de competencia y certificación laboral SNCCCL.

Desempeño laboral, conjunto de actividades que son propias de una función productiva.

Diario oficial de la federación (DOF): es el Órgano del Gobierno Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, de carácter permanente e intereses publico, cuya función consiste en publicar el territorio nacional las leyes, decretos, reglamentos, acuerdos, circulares, órdenes y demás actos expedidos por los Poderes de la Federación en sus respectivos ámbitos de competencia, a fin de que éstos sean aplicados y observados debidamente.

Estandarizar, normalizar, fabricar con arreglo a normas definidas.

Evaluación de competencia laboral: proceso por medio del cual se recogen suficientes evidencias de la competencia laboral de un individuo, de conformidad con el desempeño descrito por las NTCL establecidas y se emiten juicios para apoyar el dictamen de si la persona evaluada es o no competente en la función productiva en cuestión.

Evaluador: persona autorizada para recoger evidencias y hacer juicios de la competencia de los individuos.

Flexibilidad, hacer que una cosa sea fácilmente adaptable a ciertos cambios.

Fuerza laboral: toda población de un país económicamente activa, entre los 15 y los 65 años de edad, incluye a todas las personas empleadas y los desempleados, pero excluye a los estudiantes y a las personas no remuneradas que prestan cuidados a otros, como las amas de casa.

Función productiva: conjunto de actividades laborales desarrolladas por un individuo, necesarias para lograr uno o varios objetivos específicos de trabajo, en relación con el propósito general de una área de competencia o una organización productiva.

Ley General de Educación: esta ley regula la educación que imparten el Estado-Federación, entidades federativas y municipios, sus organismos descentralizados y los particulares con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios.

Norma Técnica de Competencia Laboral (NTCL): Es el documento de carácter nacional que expresa de forma 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), lo que la persona debe ser capaz de hacer, en términos de los resultados que deben obtenerse

Norma Técnica de Competencia Laboral: es el documento de carácter nacional que expresa las especificaciones con base en las cuales sea desempeñada una función productiva.

Organismos certificadores OC: son organismos de tercera parte autónomos e imparciales, puesto que no se encuentran ligados directamente a los procesos de capacitación y evaluación de los individuos.

PIB: producto interno bruto.

Plan Nacional de Desarrollo: el estado organizará un sistema de planeación democrática del desarrollo nacional que imprima solidez, dinamismo, permanencia y equidad al crecimiento de la economía para la independencia y la democratización política, social y cultural de la Nación.

Productividad, es la relación entre lo que produce la empresa y los recursos humanos y materiales que utiliza para producir esos bienes. La productividad mide el esfuerzo que se realiza para obtener cierto resultado. Así mismo se entienda como el rendimiento o la eficacia del trabajador se manifiesta en la cantidad de producción elaborada por el trabajador en una unidad del tiempo.

Programa de becas de capacitación para desempleados (PROBECAT): este programa es operado por la STyPS y tiene como objetivo proporcionar capacitación para el trabajo a la población desempleada, para que obtenga mediante la capacitación los conocimientos y habilidades requeridos por el sector productivo, con el propósito de facilitar su acceso a éste, subsidiando los costos de operación de cursos y pagando becas a los capacitados. Los organismos operadores están representados por los servicios estatales de empleo.

Programa sectorial de mediano plazo: función; desagregar y detallar los planeamientos y orientaciones generales del Plan Nacional, a través de la identificación de los objetivos, metas, políticas e instrumentos que en su conjunto, contribuirán al logro de objetivos y prioridades del plan.

Programas institucionales: función; definir la manera en que se aplicarán y operarán los instrumentos de política con que cuentan las entidades paraestatales, para coadyuvar al cumplimiento de los objetivos, prioridades, estrategias y políticas del PND y los programas que lo desagregan y detallan.

Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETyC): Objetivos; vincular las necesidades del sector productivo y la oferta educativa, dar importancia a la formación de Recursos Humanos para el progreso personal y profesional.

Reforma académica: pretende fortalecer la oferta educativa del CONALEP, la cual se caracteriza por estar basada en NTCL y contar con las carreras para las ramas del sector industrial, además de aquellas orientadas hacia los sectores de comercio y servicios.

Reglas generales de los SNCCL: conjunto de lineamientos y disposiciones que tienen como propósito orientar el desarrollo de los SNCCL y plasmar los lineamientos generales en modelos específicos de funcionamiento.

Sector productivo, comprende las compañías, organizaciones e instituciones cuya actividad primaria es la producción de bienes y servicios, destinados a la venta al público en general a un precio de mercado, se incluyen aquí las empresas paraestatales, en este sector se incluyen los institutos privados no lucrativos.

Sistema de Certificación de Competencia Laboral (SCCL): Establece mecanismos de evaluación y certificación de competencia laboral de conformidad con las NTCL publicada en el Diario Oficial de la Federación, acreditar a personas físicas, morales como Evaluadores Independientes (EI), Centros de Evaluación (CE) y Organismos Certificadores (OC)

Sistema de Normalización de Competencia Laboral (SNCL): Genera NTCL que vinculen eficientemente estudiantes, empleadores y prestadores de servicio en la formación y capacitación para el trabajo a través del Comité de Normalización.

Verificación externa de la evaluación: se realiza en el propio CE por un experto de OC en la UC o NTCL evaluada, además debe contar con un certificado de competencia laboral en la UC de verificación externa y tiene propósito de asegurar que el proceso de evaluación se lleva a cabo de acuerdo con los criterios establecidos.

Verificación interna de la evaluación: se realiza por CE en la UC o NTCL evaluada, además debe de contar con un certificado de competencia laboral en la UC de verificación interna y tiene el propósito de asegurar que el proceso de evaluación se haya llevado a cabo de acuerdo con los criterios establecidos.