



UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA

CAMPUS NORTE
INCORPORADA A LA UNAM CLAVE:8183-60

**“MODELO DE PLANEACIÓN EDUCATIVA BASADO EN COMPETENCIAS
PARA EL DISEÑO DE PROGRAMAS ACADÉMICOS DE EDUCACIÓN
CONTINUA”**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN PEDAGOGÍA

PRESENTA:

VALDEZ GONZÁLEZ ANGÉLICA

ASESORA:

LIC. JOSEFINA DE JESÚS DOMÍNGUEZ

TLALNEPANTLA DE BAZ, EDO. DE MEX.

2011.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Dedicatorias

Mami:

Eres la mujer más fuerte que he conocido, no pude haber tenido mejor mamá que tú, gracias por cuidarme y ser mi apoyo en todo, me enseñaste que no puede ni va haber nada que se interponga entre mí y mis sueños. Te quiero mucho mami. Valió la pena tu esfuerzo diario.

Papi:

Se lo mucho que te costo llevarme hasta aquí, te agradezco con todo mi ser lo que has hecho para que sea licenciada, me enseñaste que la fortaleza no está peleada con la paciencia y que mi forma de ser es mi encanto personal. Te quiero mucho papi. Valió la pena tu esfuerzo diario

Coni:

Manita, te agradezco el haber cuidado de mi y separarme de lo que me hace daño, me enseñaste que la perseverancia y arrastrar el lápiz es lo único que me permite llegar a mis metas. Gracias por ser mi cómplice y compañera eterna en la vida, te quiero mucho y acuérdate somos gemelas aunque no hayamos nacido el mismo día.

Familia completa,

doy gracias a Dios por ponerme a ustedes en mi camino, ustedes me han hecho ser quien soy y por ustedes estoy hoy aquí. Les agradezco haber estado ahí conmigo para reír en mis logros y llorar en mis fracasos. Ustedes son mi razón y mi ejemplo para levantarme por las mañanas y dar lo mejor de mí en todo aspecto.

Víctor:

Gracias por empujarme todos los días, recordarme de lo que soy capaz, y hacer de este viaje aún más divertido.

Este triunfo es de ustedes también, ustedes son mi fortaleza y mi empuje diario, los adoro. ¡FAMILIA, LO LOGRAMOS!

Agradecimientos

A Dios, por permitirme llegar a este momento y ponerme en situación para crecer y desarrollar todas esas actitudes que me hacen sentir más cerca de ti.

A mis profesores desde los que estuvieron conmigo enseñándome a escribir mis primeras letras hasta a ustedes que me permitieron llegar a ser una profesional. En especial a los que fueron más que maestros y llegaron a tocar mi corazón, Daniel me inculcaste confianza y tuviste fe en mí para crecer en esta profesión que ahora hago mía para siempre, tengo un Ferrari y lo voy aprovechar.

A mi asesora Lic. Josefina de Jesús por ser siempre algo más que mi asesora y profesor, por esas asesorías que se convirtieron en pláticas de amigas y la confianza que desarrollo en mí.

A mi siempre jefa, Lic. Ana María Juárez Rosas, por brindarme mi primera oportunidad laboral, por abrirme los ojos y la mente ante al gran mundo de la Pedagogía. Y en general a todos los que me apoyaron en la DEU, mis primeros compañeros de trabajo.

A mi Universidad Latinoamericana mi alma mater, por darme los conocimientos y ahora brindarme la oportunidad de ser un elemento más de ti. Es un orgullo haber sido tu alumna pero más orgullo es trabajar contigo.

A mis amigas, por hacer de estos cuatro años los más intensos y geniales de mi vida, las quiero mucho y créanme se convirtieron en mis hermanas.

En general agradezco a cada una de las personas que estuvieron conmigo en este logro tan esperado e importante en mi vida.

¡Con mi corazón y alma, GRACIAS!

INDICE

Introducción.....	5
Planteamiento del problema.....	9

CAPÍTULO 1 EDUCACIÓN CONTINUA

1.1 Antecedentes	16
1.1.1 Contexto histórico	16
1.1.2 Historia de la educación continua	17
1.2. Concepto y finalidad.....	25
1.3. La Educación Continua en México	34

CAPÍTULO 2 PLANEACIÓN EDUCATIVA

2.1 Conceptos de planeación	44
2.1.1 Definición del concepto de planeación.....	44
2.1.2 Metodología de la planeación	48
2.1.3 Principios de la planeación	49
2.2 Planeación educativa	50
2.2.1 Concepto de planeación educativa.....	50
2.2.2. Tipos de planeación educativa	51
2.2.3. Metodología de la planeación educativa.....	52
2.2.4. Elementos básicos.....	53

CAPÍTULO 3 ENFOQUE BASADO EN COMPETENCIAS

3.1 Antecedentes del enfoque basado en competencias	56
3.1.1 Orígenes filosóficos	56
3.1.2. Origen histórico.....	58
3.2 Definiciones de competencias.....	69
3.2.1. Definición de acuerdo con su complejidad.....	69
3.2.2. Definición de acuerdo a sus significados	70

CAPÍTULO 4 MODELO DE PLANEACIÓN ACADÉMICA BASADO EN COMPETENCIAS

4.1 Modelo Educativo.....	80
4.2 Rol del docente y del alumno	81
4.3 El trabajo pedagógico dentro de la planeación en Educación Continua.....	88
4.4 Proceso para el diseño de programas académicos de Educación Continua...	90
4.5 Formato para la presentación de programas académicos de Educación Continua	113
Conclusiones.....	115
Bibliografía.	120

INTRODUCCIÓN

Los cambios sociales, económicos y políticos que se manifiestan actualmente en la sociedad mundial, afectan el ámbito educativo y su relación con la vida laboral; en consecuencia, los modelos de planeación de programas académicos se replantean de tal manera que la educación se encuentre encaminada a la construcción de conocimientos, habilidades y actitudes que conduzcan al individuo al desarrollo de competencias permitiendo la vinculación con el perfil profesional y laboral.

En el presente trabajo, se aborda el tema de la planeación educativa basado en el enfoque por competencias, dentro del campo de la educación continua. El interés por la realización de este proyecto surge de mi experiencia laboral en el área de planeación académica de Educación Continua en una institución de educación superior. Una de las mayores debilidades que se vive y que mediante las asesorías pedagógicas pude observar es el limitado concepto que se tiene de la planeación educativa por parte de los ponentes que imparten los eventos académicos en el área. En segundo lugar, posicionar a la Educación Continua como un nivel educativo con la misma seriedad y solemnidad que los posgrados, además de ser el nivel educativo con vinculación directa a las necesidades laborales, flexible y presentando soluciones prontas a las necesidades de formación para los adultos. Tanto el modelo presentado como resultado del proyecto y el formato de llenado para la presentación del programa académico queda a manera de recomendación para el lector, dando solo los elementos fundamentales y necesarios para la presentación congruente y coherente del programa académico.

La investigación presenta un carácter descriptivo de los componentes del contexto en el cual los centros de educación continua trabajan y se realiza la planeación educativa en congruencia con las exigencias de la sociedad, así como de los conceptos y definiciones. Se hace énfasis en el desarrollo de un modelo de

planeación educativa basado en el enfoque de competencias, dentro del campo de la educación continua.

En el primer capítulo se presentan los antecedentes de la Educación Continua, a la par de las revoluciones y las conceptualizaciones que se han dado a lo largo de su aparición, así mismo se revisarán los acontecimientos importantes en la historia de México que marcaron un parte aguas para esta modalidad. En México se aplicó el término por primera vez en la nuestra máxima casa de estudios, la Universidad Nacional Autónoma de México, generando una serie de acciones que permitieron escalar en importancia a esta modalidad educativa. Se contextualizará el concepto de educación continua con la finalidad de explicar y determinar las características propias y aquellas que permiten su relación con el nivel educativo al cual pertenece. Con la finalidad de que el lector reflexione sobre la importancia de la Educación Continua en el incremento del desempeño laboral y la incursión de los recién egresados al mundo laboral, para eso se brinda una serie de instituciones gubernamentales y de asociaciones civiles dedicadas a la educación continua, en México y Latinoamérica.

El segundo capítulo describe las características de la planeación así como sus orígenes y definición. Dentro de todo el espectro de la planeación, y para finalidad del presente trabajo, se determinarán los pasos para la metodología de la planeación educativa, los componentes a tomar en cuenta para el diseño de programas de formación y que pueden ser adecuados al modelo o enfoque educativo dentro del cual se tenga que diseñar.

En el capítulo tercero se abordará el Enfoque por Competencias utilizando el modelo de la Dra. Magalys Ruiz Iglesias para su explicación, el cual se basa en la teoría del conocimiento o gnoseología explicando el origen y creación del conocimiento. Este apartado contempla 5 etapas que están relacionadas con el proceso de construcción del conocimiento:

1. ¿Cuál es el origen de las competencias?
2. ¿Qué es competencia y enfoque basado en competencias?
3. ¿Cómo se identifican las competencias?
4. ¿Cómo se concibe el proceso de enseñanza aprendizaje a través de las secuencias didácticas?
5. ¿Cómo se evalúan las competencias?

En la contextualización es importante analizar este concepto desde sus orígenes filosóficos e históricos lo cual nos permitirá conocer sus ramas y permite la identificación de éstas mediante la simple lectura de una definición. Se definirá a las competencias como un concepto complejo, no refiriéndose a lo complicado del término, sino a su conjunto de variables y componentes que nos permiten una definición más exacta y dentro del campo de la educación.

En los capítulos cuarto y quinto se presentan el diseño de un modelo que permita la planeación de programas académicos dentro del marco del enfoque por competencias, la presentación de esta propuesta es sólo una dentro de la gran variedad de metodologías utilizadas para la formación de los programas académicos. Se utilizó esta metodología basada en la formación lógica y secuencial de los componentes de los programas académicos, tomando como base la complejidad de las competencias explicado en el capítulo tercero. Se plantearán recomendaciones que orienten a los docentes para que puedan presentar un programa de educación continua ante alguna institución educativa, además, las orientaciones también pueden ser útiles para que se genere un buen ambiente de trabajo mediante el cumplimiento pertinente de el rol de cada actor del proceso.

El alcance de este trabajo radica en la definición puntual de los componentes de la planeación educativa en programas académicos, por ello, está

dirigida a docentes con propuestas de actividades en educación continua y cuya demanda sea en el marco de la formación por competencias.

Dentro de las limitantes de este trabajo se menciona que no es propósito de esta propuesta hacer una revisión a la gestión educativa dentro de las instituciones de Educación Continua, ya que cada una de estas instituciones determinarán su organización, ya sea de recursos humanos como de modelo de enseñanza y aprendizaje sobre las cuales se basarán para la realización de sus programas.

Este trabajo de investigación espera ser de utilidad para los profesionistas que deseen realizar, ya sea dentro de una institución o de manera particular, una actividad académica dentro del contexto de un enfoque basado en competencias; y que dicha actividad cumpla con requerimientos pedagógicos necesarios que justifiquen la estructura pedagógica, y asegure que la organización tanto temática como didáctica tengan congruencia con los propósitos y los criterios de evaluación.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

El neoliberalismo y la globalización han marcado un nuevo orden en la dinámica tanto social, económica y educativa; este nuevo orden se generó a partir de una necesidad en el sector productivo de formar recursos humanos eficientes y eficaces, que dentro del ámbito laboral fueran capaces de generar resultados mediante la realización de actividades específicas de su trabajo, no sólo con la teoría para la realización de las mismas; es decir que las personas contratadas para un puesto determinado pudieran combinar la teoría y la práctica en la realización de sus actividades laborales. Como antecedentes históricos y sin los cuales no es posible el completo entendimiento del neoliberalismo se encuentran los siguientes eventos:

1. La gran influencia del marxismo en Europa a finales del Siglo XIX, así como también en América Latina, África y Asia.
2. La Revolución de Octubre de 1917, dentro de la cual se crea todo el sistema socialista de la Unión Soviética.
3. Las dos Guerras Mundiales y fascismo que dieron como resultado la dialéctica entre el desarrollo del capitalismo y la influencia creciente del movimiento obrero y las fuerzas del socialismo. Expresiones de lucha entre fracciones del capitalismo mundial por el reparto de los mercados, y expresiones de lucha colonial, siendo su mayor estandarte el socialismo y la libertad económica. Dando como resultado la creación del Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y la Organización Mundial de Comercio, entre otras.

Según Claudio Perisco (2006), estos dos movimientos tanto sociales como económicos tienen como origen y fundamentos los siguientes datos:

- ② El pensamiento liberal, en esta corriente se basa principalmente en la idea y reconocimiento de las libertades individuales, dentro de las

cuales se encuentran la libertad religiosa y la libertad económica. Para el desarrollo del neoliberalismo se retoma solo la idea de la libertad económica el cual supone la no interferencia del Estado en la toma de decisiones de las relaciones económicas y laborales ya que solo entorpecían el crecimiento, las oportunidades del individuo y las ideas emprendedoras, tomándolo solo como uno de los pilares que conforman el liberalismo económico. El principal precursor de la corriente es John Locke con el libro “Tratado sobre el Gobierno Civil”

- El neoliberalismo como corriente académica, en la década de los cuarenta dentro de la Universidad de Chicago y teniendo como precursor a Friederich Von Hayek y un grupo de académicos se funda la corriente neoliberal. Se desarrollo como resultado de la dialéctica entre el capital financiero y el capital industrial o productivo.

Retomando los orígenes de este cambio social y político se ubica el momento posterior de la Segunda Guerra Mundial, dentro del cual el orden social dio un giro de 180 grados debido a la acelerada transformación de la economía occidental; dando como consecuencia la demanda de mano de obra cada vez más especializada en todos los sectores, por lo cual la instrucción de los adultos fue una de las herramientas cada vez más usada. Este tipo de instrucción y necesidades no eran realmente cubiertas en un primer momento por la universidad, ya que esta instancia solo daba las primeras instrucciones para la formación académica de los egresados; aunado a esto, el campo laboral no exigía tanto debido a que el desempeño de los profesionales en un inicio no influía globalmente.

En México, uno de los primeros proyectos que se contemplaron con la finalidad sólo de actualizar los conocimientos de los profesionistas sin ir más allá, fue la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) durante las primeras Jornadas de Actualización Médica que por las características que se presentaron durante estas jornadas se podría indicar, aunque en este tiempo no era él término,

como educación continua. Durante la década de los sesentas se escucha por primera vez el término educación continua para referirse a este tipo de instrucción.

Debido, a los cambios tan rápidos tanto de tecnología como en la industria y en recursos humanos, se le toma en mayor consideración a la educación que permita que los profesionales desempeñen mejor y en congruencia con las necesidades laborales.

La educación continua sigue estando en el “limbo” de la clasificación de los niveles educativos, ya que varios autores consideran a la educación continua con la validez de un posgrado y otros que solamente son actividades académicas sin reconocimiento alguno. En la 29° Conferencia General en Paris se determinó como iguales a la Educación de Adultos, Educación Continua y la Educación Recurrente (UNESCO, 1997) expresando: “el conjunto de todos los procesos educativos organizados, cualesquiera sean su contenido, nivel y método, formales o no formales, independientemente de si prolongan o sustituyen la educación inicial en escuelas, facultades y universidades o en aprendizaje de un oficio, gracias a los cuales personas consideradas adultas por la sociedad a que pertenecen mejoran su calificación técnica o profesional, perfeccionan sus destrezas y enriquecen sus conocimientos con objeto de :

- Completar un nivel de educación formal,
- Adquirir conocimientos y destrezas en un nuevo sector,
- Actualizar los conocimientos en un sector específico”

Otra de las características más representativas de la Educación Continua en la actualidad es la flexibilidad de estructura y contenidos de respuesta rápida a las necesidades académicas de los profesionales propiciando la actualización profesional y el reciclaje de conocimientos, aspectos a los cuales el enfoque basado en competencias también apela desde sus fundamentos

Dentro de este nuevo orden educativo, se han visto plasmados tanto en los currículos como en los planes educativos alrededor del mundo, tanto que se ha creado un nuevo modelo con el cual se espera se satisfagan las necesidades cambiantes; este nuevo enfoque es el basado en competencias. Las competencias se relacionan con la puesta en práctica integrada de aptitudes, rasgos de personalidad y también conocimientos adquiridos para cumplir un objetivo. El nivel educativo en el cual se espera que se consoliden las competencias laborales y profesionales, es el nivel superior, el cual está más ligado con el sector empresarial y al cual exige que los egresados cumplan con las necesidades laborales.

Las competencias en la actualidad, más que una moda, son un vínculo entre el trabajo, la educación formal y la capacitación. La implantación de nuevos valores y normas de comportamiento tienen que ver con una combinación integrada de conocimientos, habilidades y actitudes que conducen a un desempeño adecuado y oportuno en diversos contextos. La flexibilidad y capacidad de adaptación resultan claves para el nuevo tipo de logro que busca el trabajo y la educación como desarrollo general, para que las personas realicen algo con lo que saben. Las competencias pueden ser definidas de manera amplia, como la medición de lo que una persona puede hacer bien como resultado de la integración de sus conocimientos, habilidades, actitudes y cualidades personales (Gutiérrez: 1997).

Para iniciar con el tema de competencias se presenta a continuación una definición clara y precisa de lo que se entenderá a lo largo de la investigación sobre competencia: “Combinación de conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes, en contextos situacionales, que habilitan a una persona para seleccionar y aplicar correctamente aprendizajes adquiridos a situaciones nuevas en el ámbito laboral, social y personal.” (González: 2001).

Una de las problemáticas contempladas que suele complicar la planeación didáctica de los programas en educación continua son las diferentes concepciones que se tiene de la dinámica grupal y del uso de la técnica de grupos dentro del aula y así cumplir con los objetivos planteados en el programa académico. En diferentes casos estos términos son utilizados de manera indiscriminada sin el cuidado de estudiar su significado, y como consecuencia genera una discrepancia entre los objetivos y el contenido de los programas. Debido al parecido de estos dos términos, es justo que dentro de este proyecto se explique con detalle las diferencias entre los términos de: dinámica grupal, técnicas grupales y actividades de aprendizaje. El principal error epistemológico es cuando se escucha hablar de la dinámica grupal, se piensa que se trata del uso de técnicas grupales, cuando en realidad referirse a una dinámica grupal es, de acuerdo con Kurt Lewin, “explicar el movimiento de los grupos”. Que si bien es cierto, la aplicación de una técnica grupal puede influir en la dinámica del grupo ya sea positiva o negativamente. Por ejemplo, si una técnica es mal utilizada o en un momento no propicio puede frenar las buenas relaciones dentro del grupo; mientras que una técnica manejada correctamente, tomando en cuenta las características del grupo y teniendo en mente el objetivo de la técnica, puede contribuir a la creación de lazos más fuertes dentro del aula.

Para terminar con el desarrollo del modelo, se determinan las actividades que se realizarán para evaluar el grado de dominio de la competencia por parte del alumno. Estas permiten que el docente y alumno puedan localizar los puntos de fortalezas y áreas de oportunidad con la finalidad de mejorar su dominio y la realización de una retroalimentación más puntual sobre el desarrollo de sus competencias. Evaluar, de acuerdo al significado etimológico, es el acto de señalar el valor de una cosa, este término procede del antiguo francés **value**: valor, participio pasado de **valoir**: valer; y éste proviene de **valere**: ser fuerte, tener valor. De esta manera entenderemos que el término evaluar “hace referencia a la acción y efecto de evaluar, lo cual nos remite a valorar cuán bueno o malo es el objeto evaluado” (Pimienta julio, 2008). El objeto del cual se habla en la definición de

evaluar lo consideraré como el aprendizaje que los alumnos construyan. La selección de las actividades de aprendizaje está relacionada con el tipo de evaluación, los criterios de evaluación y las especificaciones académicas que se deriven. La evaluación debe delinear de manera clara y sin ambigüedades como se espera que el alumno demuestre el aprendizaje que tuvo, “ya sea por su comportamiento, expresión verbal o con elementos tangibles como escritos, modelos, prototipos o proyectos.” (García, 2004). Los criterios de evaluación deben responder directamente al objetivo del programa y ser congruentes con todos los demás aspectos que conforman el programa educativo.

De acuerdo a la experiencia que he tenido dentro del campo de la educación continua y en específico en el área de planeación, he localizado que en el diseño de programas educativos, ya sea curso, talleres, diplomados o seminarios, no solo los ponentes tienen dificultades para diferenciar los elementos que conforman la planeación educativa de su propia actividad; también las autoridades responsables de aprobar actividades de esta naturaleza entran en debate sobre la conceptualización de aspectos básicos del enfoque en competencias y sobre aspectos básicos necesarios para la planeación educativa.

El nuevo modelo económico y social exige a las escuelas y en particular a los niveles medio superior y superior formar a los alumnos de tal manera que les permita competir laboralmente al egresar de sus estudios. La educación continua, inmersa en la educación permanente y escolarizada no se queda fuera de esta exigencia laboral, por tal motivo es necesario tener un sustento teórico y práctico congruente con las características esenciales de la educación continua, así como del enfoque basado en competencias. Es de suma importancia, tener en claro los aspectos básicos de la planeación desde este enfoque, los cuales incluyen el diseño de productos de aprendizaje, la secuencia de los contenidos, el desarrollo de las actividades de aprendizaje, el desglose de los criterios de evaluación. La educación continua, al estar en más vinculadas con las exigencias y necesidades

laboras inmediatas así como las características de esta modalidad académica permiten que la planeación con el enfoque basado en competencias desarrolle una alternativa educativa rápida, puntual y flexible.

Para llegar a este propósito general de la investigación, es necesario en primera instancia, profundizar en el papel de la Educación Continua en el contexto educativo mexicano para conocer los principios y fundamentos que sustentan la actividad en los centros de Educación Continua y así sensibilizar a los lectores sobre la trascendencia de esta modalidad educativa. Es de utilidad para fines de esta investigación determinar la metodología utilizada en la planeación educativa de los programas de educación continua en el marco del enfoque basado en competencias y determinar el tipo de programa educativo y los elementos que lo conforman.

Capítulo I. Educación Continua

“Tan sólo por la educación puede el hombre llegar a ser hombre. El hombre no es más que lo que la educación hace de él.”
Immanuel Kant

1.1 Antecedentes

1.1.1 Contexto histórico

Durante el Siglo XVII es considerado por primera vez el concepto de Educación Continua como una modalidad educativa encargada de la actualización de los profesionales de esa época. Nos adentraremos sobre contexto de ese siglo para poder comprender enteramente el momento histórico en el que pasaba la humanidad y las razones por las cuales se generó el concepto de Educación Continua.

El Siglo XVII comprende los años 1601 al 1700, durante los cuales se gesta la Revolución Científica, la historia marca a este siglo como el siglo en el que quizá hubo el cambio de orientación más importante en la historia de la ciencia. En esos años los estudiosos comienzan a preguntarse el cómo de las cosas, así como la indagación de los orígenes de los conocimientos científicos hasta ese momento, conocidos y aceptados como reales. Para este nuevo análisis se crea el “nuevo método”, el cual consistía en estudiar la naturaleza con los propios sentidos y expresar estas observaciones con expresiones matemáticas exactas. En esta evolución el área de las Ciencias, conto con el apoyo de nuevas corrientes del pensamiento aportadas por Descartes y Bacon. Una de estas corrientes fue el racionalismo cartesiano, corriente de pensamiento que apoyó la aplicación del método matemático y la visión mecanicista del universo, utilizado en las nuevas investigaciones, aunque no se creía en la experimentación y tenía poca confianza en el uso de los sentidos.

Dentro de la educación, encontramos como relevante la visión de Comenio, generando el objetivo de la educación como "enseñar a través de todas las cosas a todos los hombres", postura que se conoce como pansofía.(Abbagnano, N. y Visalberghi, A., 1964) Durante este periodo, "...era necesario modificar los métodos, encontrar sistemas de enseñanza que no sólo permitieran aprender mejor y más rápidamente lo que ya se enseñaba sino también otras cosas, e insertar al joven en un mundo más rico y complejo del conocido por la tradición clásica,... **preparar al joven para cualquier tarea nueva que pudiera presentársele dotándolo de una personalidad armoniosa, elástica y original.**" (Op. cit. 1964). Con estas nuevas exigencias de la época se comienza a vislumbrar la idea de una educación especializada que satisfaga las exigencias externas de un mundo que atraviesa el momento de mayor crisis y enriquecimiento académico de la historia, el Renacimiento.

1.1.2 Historia de la Educación Continua

Durante los siglos en el cual se desarrolló el Renacimiento, la evolución de los conocimientos, tanto científicos como humanísticos fue relativamente rápida y el intercambio de los conocimientos entre especialistas de diferentes partes del mundo se hizo cada vez más comunes. Los estudiosos y la comunidad profesional de ese momento tenían la necesidad y la exigencia social de conocer estos nuevos avances, dando como resultado la iniciación de actividades que de manera muy rudimentaria permitían actualizar a los profesionales en áreas específicas de su profesión, dando a conocer por primera vez la idea de una educación continua.

Como principal antecedente de la educación continua después del siglo XVII, tenemos los primeros trabajos realizados alrededor del mundo en materia de educación permanente y de adultos¹ Unos de las principales funciones de la

¹ *Si bien es cierto que la educación continua tiene diferentes propósitos y metodología de trabajo que la educación permanente y la educación de adultos, es necesario conocer la*

educación permanente a finales del siglo XIX y principios del siglo XX fue “compensatoria”, estuvo más al pendiente de brindar la escolaridad no recibida por las instituciones educativas y no tanto de satisfacer las necesidades de actualización durante esa época. Después de la crisis académica la educación permanente cumplió con la función “suplementaria”, llamada así debido a su objetivo principal el cual era de continuar con la enseñanza recibida para conservarla e incrementarla. (Jiménez, s/f)

En los inicios del siglo XX, surge la preocupación de orientar los esfuerzos en materia de actualización de adultos que no contaban con los conocimientos necesarios y suficientes para responder a las exigencias laborales. En estados Unidos en 1915 se crea la NUCEA (National University Continuing Education Association), organismo creado para proteger los intereses de la Educación Continua, así como también de la comunidad interesada en su actualización. Para 1972, la Asamblea Legislativa Francesa emite un documento en el cual declara que la instrucción² de un individuo no finaliza en la escuela sino que abarca todas la edades; podemos concluir de este documento las primeras nociones que se tiene sobre la Educación Permante y en consecuencia de la Educación Continua y que en la actualidad forman parte fundamental de los objetivos de estas modalidades.

En México las primeras actividades que se realizaron como actividades relacionadas con la actualización profesional, fueron por parte de la Universidad Nacional Autónoma de México en 1933, como las primeras Jornadas Médicas para la educación médica continua en la Escuela Nacional de Medicina, convocadas por el Dr. Ignacio Chávez. No se le denomina en ese momento como Educación Continua, “pero las características de la forma y propósitos de los trabajos desarrollados permiten hoy llamarle de esa manera” (Fernández, 1999).

transición de estas modalidades educativas en la historia con el propósito de comprender con mayor amplitud las finalidades y objetivos vigentes de la Educación Continua.

² *Entendida en este momento como educación, para fines de este trabajo de investigación*

Después del término de la Segunda Guerra Mundial, los escasos profesionales que contribuyeron a la reconstrucción del nuevo mundo, y el adelanto tecnológico que se dio durante y después de las dos guerras mundiales “irrupieron como la principal fuerza transformadora de la sociedad” (<http://www.fontagro.org/pubs/pdf/HaciaUnSistema.pdf>). La nueva manera en que la tecnología transformaba desde las formas, el producto y la mano de obra necesaria para la propia producción genera una crisis en el ámbito laboral, sin dejar a un lado a ningún sector. En países completamente industrializados se comienza a preguntar si los sistemas educativos que se tenían en ese momento cumplen o pueden adaptarse a las demandas generadas por las nuevas tecnologías. Esta crisis en el trabajo, alcanza a la educación superior que también sufre cambios a consecuencia de las guerras y el cambio de concepto que se tiene del hombre. En esta era, el ideal del “capital humano” como riqueza laboral cobra importancia para los economistas. A partir de esto la educación superior retoma lo realizado en el siglo del Renacimiento, generar programas que permitan la “capacitación” y la actualización rápida y flexible de los trabajadores permitiéndoles saber manejar y operar las nuevas tecnologías. Durante este tiempo de crisis dentro de la educación formal, se toma importancia de nuevo a esta idea de la educación continua.

A partir de este nuevo interés en la continua formación de los adultos y profesionales, la UNESCO también comienza a tomar decisiones para la solución a las necesidades de la comunidad; estas decisiones son presentadas en el primer documento que esta entidad emite mostrando la preocupación por la actualización de los conocimientos en la sociedad. A consecuencia de este documento, diversos países iniciaron programas académicos dentro de las Instituciones de Educación Superior. Desde este momento, las diferentes Instituciones de Educación Superior, crearon lineamientos que permitieron formar desde asociaciones nacionales e

internacionales que regulan y evalúan la calidad tanto académica como administrativa de los diferentes Centros de Educación Continua. Dentro de la UNAM se crea en 1971 la primera División de Educación Continua en la Facultad de Ingeniería, generando con esto una nueva visión universitaria de los estudios de educación superior y de actualización profesional. (<http://www.mineria.unam.mx/historia.php>). A manera de síntesis del acontecer histórico de la Educación Continua en México, retomo el trabajo que Néstor Fernández (1999) desarrolla dentro de su artículo titulado “Surgimiento y Evolución de la Educación Continua” un cuadro en el cual menciona los momentos más representativos de la historia de la Educación Continua, dando énfasis en la participación de México.

Año	Institución, país	Evento, contexto y consecuencias
1915	National University Continuing Education Association, EUA.	En los Estados Unidos de Norteamérica inicia la NUCEA (hoy UCEA) como organismo central de la Educación Continua de este país.
1933	UNAM, México	Se realizan las primeras Jornadas Médicas para la educación médica continua en la Escuela Nacional de Medicina, convocadas por el Dr. Ignacio Chávez.
1945	UNESCO	La UNESCO emite el primer documento que expresa la preocupación por la actualización de los conocimientos en toda la sociedad
1959	UNAM, México	La Facultad de Ingeniería inicia actividades de Educación Continua en América Latina, atendiendo cursos de Ingeniería sanitaria.
1966	Educational Resources Information Center (ERIC) National Bibliographic, EUA	Se incorpora el término Professional Continuing Education como parte de las expresiones o indicadores del contexto de citas o documentos que se generan para el estudio de los procesos educativos en el CIJE

Año	Institución, país	Evento, contexto y consecuencias
1969	Mumbai, India	Surge el Programa de Educación Continua de la Universidad de Mujeres.
1970	Universidad Iberoamericana	Esta Universidad inicia sus actividades con el desarrollo de cursos y talleres orientados hacia la actualización de sus egresados
1971	UNAM	Se funda oficialmente la primera División de Educación Continua, en la Facultad de Ingeniería.
1974	Fundación de Cauce, Universidad de Toronto, Canadá	La Universidad de Toronto es la pionera en formular propuestas de integración de esfuerzos entre universidad a fin de conformar un organismo nacional centralizador de la Educación Continua de Canadá. Lo anterior dio origen a la Canadian Association for University Continuing Education (CAUCE).
1976-79	UNAM, México	Inician las actividades de la División de Educación Continua de la Facultad de Contaduría y Administración para fortalecer el ejercicio de los profesionales de esta disciplina.
1979	International Association for Continuing Engineering Education	Como parte del acercamiento entre ingenieros de diversos países, y tomando en cuenta la experiencia de diversas universidades, incluyendo la UNAM, se organiza esta asociación. Hoy se denomina IACEE. Con el propósito de participar paralelamente en los trabajos de la IACEE, en México se desarrolla la primera Conferencia Mundial de Educación Continua en Ingeniería.
1979	Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM)	Esta institución implementa actos académicos, bajo la figura de Diplomados, en su Centro de Extensión Universitaria.

Año	Institución, país	Evento, contexto y consecuencias
1981	Facultad de Medicina, UNAM	Se crea la Unidad de Educación Continua de la ENEP Acatlán y la Subdivisión de Educación Médica Continua del Campus Ciudad Universitaria. Esta última depende de la División de Estudios de Posgrado
1983	Instituto Mexicano de Contadores Públicos, México	Como parte de los programas de superación profesional, este instituto desarrolla cursos de superación profesional y actualización para sus agremiados.
1983	UNAM, México	Se crean los Centros de Educación Continua de las siguientes dependencias universitarias: Escuela Nacional de Estudios Profesionales Zaragoza, Escuela Nacional de Artes Plásticas, Facultad de Psicología y Facultad de Arquitectura.
1983	Comisión Interinstitucional para la Formación de Recursos Humanos para la Salud, México	Se crea por decreto presidencial la Comisión Interinstitucional para la Formación de Recursos Humanos para la Salud (CIFRHS). En ella se contempla el Comité de Enseñanza de Posgrado y Educación Continua para desarrollar un sistema Nacional de Educación Continua en la Salud.
1985	Sudáfrica	Centro para Adultos y Educación Continua (CAE) de la Universidad Western Cape
1986	UNAM, México	Se constituye la Comisión de Educación Continua de la UNAM. Se pretende propiciar la participación y colaboración para fortalecer los esfuerzos de la universidad. Se crea la unidad de Educación Continua de la Facultad de Filosofía y Letras

Año	Institución, país	Evento, contexto y consecuencias
1987	UNAM, México	Se instalan subcomisiones en la Comisión de Educación Continua de la UNAM para estudiar y formular lineamientos de trabajo sobre aspectos conceptuales, normativos, técnicos y de gestión de la Educación Continua.
1988	UNAM, México	Se realiza el Primer Seminario de Educación Continua de la UNAM. Se funda la Educación Continua la Escuela Nacional de Trabajo Social y la Facultad de Derecho.
1988	Universidad Intercontinental, México	Inicia actividades de Extensión Universitaria con la inclusión de Educación Continua
1990	AMEC A.C., Jalisco, México	Se funda en Jalisco la Asociación Mexicana de Educación Continua A.C.
1991	LXXVI Reunión NUCEA, Florida. EUA	Se concertan proyectos de colaboración entre la AMEC, la NUCEA y la CAUCE
1991	Universidad Autónoma de Yucatán, México	Se formaliza la Educación Continua en esta universidad, como una respuesta las necesidades de actualización y capacitación de los profesionales en ejercicio
1992	Guyana,	Fundación del Institute of Adult and Continuing Education en la Universidad de Guyana
1993	Alemania	Se funda la Academy for Continuing Education at Delmenhorsdt con la Carl Von Ossietzky University of Oldenburg.
1996	China	Surgen 834 centros de Educación Continua independientes de la Universidad para Adultos
1997	UNAM	Se crea la Dirección de Educación Continua adscrita a la Coordinación de Universidad Abierta y Educación a Distancia.

Año	Institución, país	Evento, contexto y consecuencias
--1998	UNESCO	Reunión de varios países para fortalecer los esfuerzos en pro de la mejora permanente de sus sociedades por medio de la Educación Continua.
1998	ANUIES, México	La ANUIES considera a la educación continua como uno de los elementos útiles para el desarrollo de los programas de seguimiento de egresados de las instituciones de Educación Superior.
1998	UNAM	La Dirección de Educación Continua inicia el primer diplomado para los responsables de Centros de Educación Continua
1998	RED Universitaria de Educación Continua de América Latina y el Caribe (REDCLA)	Se funda la RED Universitaria de Educación Continua de América Latina y el Caribe (REDCLA) se aprobaron sus estatutos y se eligió su primera Junta Directiva en el IV Encuentro Taller Internacional de Educación Continua realizado en septiembre de 1998, México D.F.

1.2 Concepto y finalidad

El concepto de la educación continua enfrenta un gran desafío en estos momentos, ya que al no estar determinada su clasificación dentro de los niveles educativos, ya sea en dentro del mismo contexto mexicano como del internacional, es necesario clarificar su concepto en sí mismo. La Educación continua recibe diversos nombres a nivel internacional, como: Formación Continuada, Educación no Reglamentada, Formación de Posgrado, Masters, Extensión y Educación no formal. Además de esta serie de nombres que le asignan arbitrariamente a la Educación Continua, está la dificultad de ubicar su origen dentro de las diferentes modalidades que se manejan en educación. Se le confunde con mucha frecuencia con la Educación Permanente y la Educación de Adultos debido a las similitudes en conceptos y finalidades. A continuación se presentan las definiciones de cada una de estas modalidades educativas con el propósito de clarificar sus diferencias.

- Educación Permanente.- Paradigma o concepción educativa que a partir de una visión del mundo promueve la formación de actitudes (valores) destrezas y procesamiento de la información. Esta forma de educación está dirigida a todo tipo de personas en las diversas etapas de la vida y tiene por objetivo su desarrollo integral, a través de aprendizaje ininterrumpido desde el nacimiento hasta la muerte. (SES, 2010)
- Andragogía.- Se puede definir como la disciplina que se ocupa de la educación y el aprendizaje del adulto. Debe abarcar los aspectos históricos, filosóficos, sociológicos, psicológicos y organizacionales de la educación de los adultos, esto es, la sistematización, articulación y difusión de teorías específicas acerca del aprendizaje del adulto, así como estrategias y métodos capaces de expresarse en términos de una didáctica para un aprendizaje. (Rodríguez, 2003)

La Educación Continua se fundamenta en su origen en la llamada Educación Permanente, puede decirse que si perteneciera a una clasificación de modalidades educativas, la Educación Continua estaría en orden jerárquico debajo de la Educación Permanente y a un costado de la Educación de Adultos. Charles Hummel define de manera clara y precisa las diferencias entre Educación Permanente, Educación de Adultos y Educación Continua dejando en claro esta clasificación: “Conviene, sin embargo, no confundir la educación permanente con la educación continuada, como sucede con frecuencia, al querer monopolizar el término para sus propios fines. La educación de los adultos no es más que una parte, aunque importante de un sistema de educación permanente. En cuanto a la noción de educación continuada, es también restrictiva en el sentido de que concierne exclusivamente al aspecto profesional de la educación, mientras que en el concepto de educación permanente, el término “educación” se toma en su significado más amplio” (Hummel, 1978). Tomando en cuenta la diferenciación de Hummel entre estas modalidades educativas, facilita la delimitación de las definiciones con las que se refieren a la Educación Continua.

Dentro del contexto educativo mexicano, se presentan a continuación definiciones de Educación Continua de las Instituciones Educativas ³ más representativas y con una estructura formal de la Educación Continua La Subsecretaría de Educación Superior nos brinda un concepto amplio sobre la Educación Continua: “Modalidad educativa que permite a un profesionista o persona física actualizarse en una carrera o en un área específica o estudiar para desarrollarse profesionalmente, actualizándose periódicamente en el campo de sus conocimientos. La educación continua oferta todo tipo de eventos educativos con reconocimiento curricular (cursos, seminarios, diplomados) o de educación no formal. Fundamenta sus acciones en los principios paradigmáticos de la educación permanente.” (SES, 2010).

³ *Se realizó esta distinción de las instituciones educativas de las cuales se retoma la definición de Educación Continua, bajo el criterio de reconocimiento institucional y social que se le otorga a cada una de las instituciones seleccionadas.*

El Consejo Mexicano para la Acreditación de la Educación Continua (COMAEC) creado por la ANUIES y la Asociación Mexicana de Educación Continua y a Distancia, A.C. (AMECyD) , brinda una definición más explícita cuando agrega que la educación continua es la actividad académica que brinda oportunidades de formación, capacitación y actualización mediante programas cuyos objetivos y contenidos pretenden un aprendizaje relevante, vigente, necesario y útil para el desempeño profesional y el desarrollo personal (RECLA, 2009)

La Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) la define como una “actividad académica de extensión universitaria de las Instituciones de Educación Superior, organizada y ubicada fuera de la estructura del sistema formal educativo, que tiene como propósito actualizar conocimientos y adquirir nuevas destrezas y habilidades que permitan una mejor adaptación al cambio y un desempeño eficiente en el entorno laboral.”(ANUIES, 2004).

En este marco la Educación Continua define los siguientes rasgos:

- La Educación Continua representa una modalidad educativa flexible en sus programas, contenidos y métodos, innovada y recreada continuamente de acuerdo con las necesidades de los diversos sectores.
- Constituye una opción para las personas que, con o sin título profesional, puedan acceder a nuevos y relevantes conocimientos para hacer frente a los procesos de innovación tecnológica y de producción para un mejor desempeño laboral.
- Permite la actualización de conocimientos ante la velocidad del desarrollo científico y tecnológico actual.

En el ámbito internacional, Francés Solé la define con el concepto de formación continua entendida como “toda acción encaminada a mejorar el capital humano más allá del periodo escolar incluyendo en este periodo las enseñanzas universitarias”. (RECLA 1999)

Para España esta modalidad educativa está más dirigida hacia la formación laboral, como lo muestra el Artículo 1º del Acuerdo Nacional de Formación Continua, “se entenderá por Formación Continua el conjunto de acciones formativas que se desarrollen por las empresas, los trabajadores o sus respectivas Organizaciones, a través de modalidades previstas en el mismo, dirigida tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la Formación individual del trabajador.”

El concepto de Educación Continua que dicta el Consejo de Europa de 1967 en el marco del Consejo de Cooperación Cultural haciendo referencia a la política educativa: “El proceso educativo forma un conjunto unitario, por supuesto en el tiempo pero además comprende todo el conjunto de necesidades, papeles y funciones del ser humano en un momento dado de la historia; en materia de educación, las necesidades individuales y colectivas (sociales, culturales, económicas) no deben estar enfrentadas, sino por el contrario, confluir” (Pierre, s/f)

En Estados Unidos se crea el College Foundation of North Carolina, creando una conceptualización de la Educación Continua (Continuing Education Courses), la cual “consiste en una variedad de cursos diseñados para el entrenamiento y desarrollo ocupacional, el desarrollo de habilidades y la actualización académica de adultos, teniendo como objetivo “proporcionar más oportunidades educativas con el fin de promover el aprendizaje continuo que ayude a los adultos alcanzar sus metas profesionales u ocupacionales.” (College Foundation of North Carolina, s/f)

El objetivo principal de la Educación Continua se encuentra presente en la mayoría de sus acepciones, y se resume perfectamente en la mejora de los conocimientos que los profesionales en ejercicio tienen sobre su campo de acción. Al igual que la ANUIES analiza este objetivo de gran importancia debido a la influencia en el aprendizaje derivado en un proceso de desarrollo de los individuos proporcionándoles nuevas competencias y valores que permitan afrontar retos que conlleven a cambios sociales, económicos y en especial tecnológicos.

El ministerio de Educación de Quebec, Canadá, menciona en su “Action Plan for Adult Education and Continuing Education and Training” invitando a todos los involucrados en la educación tener la convicción de que, en el mundo de hoy, todos deben tener la educación básica y tienen que seguir aprendiendo a lo largo sus vidas. Dentro de este documento elaborado por el Ministerio de Educación de Quebec, se enlistan 6 medidas para el incremento y el mejor entendimiento de la Educación Continua como impulsora de profesionales más capacitados para la realización de su ejercicio profesional:

“Primera medida: Con el fin de estimular la demanda de educación continua y capacitación en el lugar de trabajo: intensificar las actividades de sensibilización entre los empleadores y empleados.

Segunda Medida: Con el fin de comprender mejor la formación continua y las necesidades de formación de los trabajadores: desarrollar los instrumentos de monitoreo estratégico en el lugar de trabajo, como medio de seguimiento par la retroalimentación del aprendizaje.

Tercera Medida: Con el fin de fortalecer la aplicación de la Ley para fomentar el desarrollo de mano de obra para su formación: animar a los socios en el mercado laboral para mejorar:

- Los efectos de la Ley en cuanto a la cualificación de los trabajadores
- la aplicación de las herramientas necesarias para facilitar la gestión de las correspondientes responsabilidades en el lugar de trabajo

Cuarta medida: A fin de garantizar la armonización, la complementariedad y la eficiencia de los gobiernos locales y las intervenciones sectoriales encaminadas a la formación continua, los actores principales del gobierno en la educación continua relacionada con el trabajo y la formación deben adoptar mecanismos de colaboración, precisando al mismo tiempo sus propias responsabilidades

Quinta medida: Con el fin de garantizar la pertinencia de la educación permanente relacionada con el trabajo y las condiciones de formación a las características y necesidades específicas de los trabajadores: hacer ajustes importantes en el suministro y la dispensación de la educación permanente relacionada con el trabajo y la formación.

Sexta medida: Con el fin de aumentar la calidad de la formación en el trabajo y el impacto de la Ley de calificación: describir en detalle la naturaleza de calificación y la transferencia de la formación en el lugar de trabajo.” (Gouvernement du Quebec Ministère de l'Éducation, 2002)

Al analizar las medidas que el Gobierno de Quebec implementa para reforzar la educación continua, se muestra la importancia de las finalidades que persigue la Educación Continua como un medio que favorece la vinculación de las universidades con diversos sectores de la sociedad, y en especial con el ámbito laboral.

La Educación Continua permite dirigir a los profesionistas a un plano de competitividad y actualización dentro de un mundo globalizado e internacionalizado en el ámbito académico, convirtiendo el conocimiento en un insumo más de la sociedad del consumo (Fajardo, s/f)

Al hablar de las características de la Educación Continua, es importante mencionar el aspecto, más importante y relevante de esta modalidad: la flexibilidad. La ANUIES dentro de la Presentación de la dirección de Educación Continua, enlista las siguientes como características relevantes:

- ✓ Opción educativa fuera del sistema formal.
- ✓ Alta calidad académica y de experiencia de expositores.
- ✓ Temas de vanguardia en sus programas y contenidos.
- ✓ Se imparte en tiempos intensivos.
- ✓ Promueve la adquisición de competencias requeridas para el desempeño profesional y laboral.
- ✓ Flexibilidad en los requisitos de ingreso.
- ✓ No otorga grados académicos
- ✓ Diseño de contenidos con enfoque teórico-práctico y aplicabilidad inmediata.
- ✓ Organización de servicios planificados, en base a detección de necesidades de los sectores a atender.
- ✓ Promueve la generación de recursos adicionales a la institución.
- ✓ Mejora la vinculación entre la sociedad y las IES (Instituciones de Educación Superior).
- ✓ Multimodal, impartándose en forma presencial, semipresencial y a distancia.
- ✓ Utiliza diversos apoyos multimedios tales como: teleconferencias, videoconferencias, audioconferencias, cursos en línea, entre otros.

Dentro de las características de la Educación Continua, se enumeran las actividades que con mayor frecuencia se desarrollan dentro de esta modalidad para así poder cumplir con las demandas académicas y de conocimientos por parte de los profesionistas y empleadores.

Diplomados: Es un programa curricular que estructura unidades de enseñanza-aprendizaje, sobre determinado tema y que tiene suficiente extensión y formalidad para garantizar la adquisición y desarrollo de un conocimiento teórico y/o práctico válido. (CEPREDENAC / AECID, 2008)

Cursos: Se da esta denominación a la unidad didáctica que marca su énfasis en la comprensión de aspectos teóricos de una determinada área de conocimientos, más que en el desarrollo de habilidades específicas. El curso puede proporcionar una visión panorámica a nivel de introducción, o bien ser de especialización de una temática específica. (Panza, 2005)

Talleres: Un taller es una serie de sesiones educativas y de trabajo, primordialmente prácticas. Se organizan en pequeños grupos de personas que se reúnen en un corto período de tiempo para concentrarse en un área definida de interés, la finalidad del taller es presentar un producto de aprendizaje.

Seminarios: Es un evento didáctico que centra la acción pedagógica en la investigación realizada por los participantes, implica una organización para que se presenten los avances de su investigación y se realice la retroalimentación y discusión de los resultados; teniendo como resultado final la generación de conocimientos.

Conferencias: Exposiciones orales de corta duración que desarrolla un especialista o experto sobre una temática específica para transmitir sus conocimientos o experiencias. En algunos casos, se torna en plática en la que los asistentes pueden realizar preguntas y el conferencista responde.

Cada una de estas actividades desarrolladas en Educación Continua, mantienen objetivos de aprendizaje distintos dependiendo de la profundidad con la que se quiere abarcar una temática o las habilidades que el ponente quiere desarrollar en los participantes. Lo importante de estas actividades es el cumplimiento de las características sobre las cuales se fundamenta la Educación Continua, por lo cual la planeación para cada una ellas conlleva el mismo proceso; lo único que se debe de tomar en cuenta son las necesidades que se pretenden cubrir al finalizar la actividad académica, el tiempo, los recursos y por último pero no menos importante la profundidad en los conocimientos que se van a estudiar.

Los participantes de estas actividades de Educación Continua son aquellos:

- ✓ Que han egresado de cualquier universidad,
- ✓ Que han estado separados por mucho tiempo de la escuela y están interesados en continuar aprendiendo
- ✓ Que no realizaron estudios profesionales
- ✓ Que se encuentran estudiando están interesados en enriquecer complementando su formación.

La Educación Continua además de ofrecer actualización a los profesionales en ejercicio, genera actividades que responden a diversas necesidades del sector productivo y de los egresados de las universidades, por ejemplo: programas de apoyo a la titulación y educación permanente a favor de una cultura de la educación para toda la vida.

A manera de conclusión y después de analizar toda la información recabada para esta parte de la investigación, podemos ubicar a la Educación Continua como una modalidad educativa que permite tanto actualizar como formar a profesionistas en ejercicio de una manera rápida y flexible, dando respuestas inmediatas a las necesidades y demandas de las profesiones o disciplinas, generadas dentro del sector productivo donde cada una de ellas se desarrolla. Por

lo tanto la Educación Continua para efectos de esta investigación es considerada como parte de la Educación Superior, con el firme propósito de consolidarse como parte importante y trascendental en la vida académica de los profesionales en ejercicio y ser el vínculo más cercano entre la universidad y el sector productivo.

1.3 La Educación Continua en México

Como se mencionó en el apartado anterior, la primera institución mexicana, que desarrollo actividades de Educación Continua con la finalidad de actualizar los conocimientos entre los profesionistas en ejercicio fue la Universidad Nacional Autónoma de México en 1933. Después de este acto, y de más a nivel internacional, se hizo conciencia entre los profesionistas, las universidades y los empleadores de la importancia que tiene la continua preparación en el campo específico en el cual se desarrollan los profesionistas, derivado en consecuencia una serie de asociaciones, creaciones y replanteamientos académicos de las universidades en materia de Educación Continua.

La creación de las redes y asociaciones de educación continua son muy recientes, aunque en México, apareciendo con mayor fuerza en la década de los 90's. En 1990 se conforma la Asociación Mexicana de Educación Continua, los programas de Educación Continua promovidos por COLUMBUS apenas se dan a partir de 1994 y se funda la Red Universitaria de Educación Continua de América Latina y el Caribe en 1998. A continuación se presentan las diferentes Asociaciones, Escuelas o Universidades con validez oficial que ofrecen actividades de educación continua, sus funciones y la relevancia que tiene cada una de ellas en el fortalecimiento de la Educación Continua en México.

ANUIES

La Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), desde su fundación en 1950 ha participado en la formulación de programas, planes y políticas nacionales, así como en la creación de organismos orientados al desarrollo de la educación superior mexicana. La

ANUIES es una Asociación no gubernamental, de carácter plural, que agremia a las principales instituciones de educación superior del país, cuyo común denominador es su voluntad para promover su mejoramiento integral en los campos de la docencia, la investigación y la extensión de la cultura y los servicios. La Asociación está conformada por 152 universidades e instituciones de educación superior, tanto públicas como particulares de todo el país, que atienden al 80% de la matrícula de alumnos que cursan estudios de licenciatura y de posgrado. Dentro de esta Asociación, se da el servicio de Educación Continua el cual tiene por objetivos:

- Propiciar la actualización profesional en temas de vanguardia que incidan en los avances, científicos, tecnológicos y humanistas, que requiere la sociedad del conocimiento, tanto en las IES afiliadas, y otros sectores de la sociedad.
- Fortalecer las actividades sustantivas de las IES, a través de la oferta de servicios de calidad.
- Fomentar el desarrollo de redes nacionales e internacionales, para el intercambio de experiencias, colaboraciones, ampliación de la oferta de programas, y desarrollo de investigaciones en este ámbito.
- Impulsar la gestión integral de los servicios de educación continua de las IES de acuerdo a las políticas, visión y estrategias establecidas en el Programa Nacional de Extensión de la Cultura y los Servicios de la ANUIES.
- Coadyuvar a la profesionalización del personal que labora en las áreas de educación continua de las IES.
- Promover los servicios de asesorías y tutorías en este campo.
(www.anuies.mx)

AMEC

Debido al incremento de exigencias profesionales y de la necesidad por parte del ámbito laboral de actividades que ayuden a la actualización de los conocimientos de los profesionistas, ya sea en su campo de acción o como ayuda en el crecimiento personal, se crea la Asociación Mexicana de Educación Continua en 1990, con el objetivo fundamental de “orientar sus esfuerzos en el impulso del desarrollo y reconocimiento social de los profesionistas dedicados a la Educación Continua, la definición de un marco normativo de estándares de calidad para las actividades de Educación Continua en México y colaborar con las autoridades como cuerpo consultor en problemas y aplicaciones de la Educación Continua” (AMEC). Los miembros que conforman esta asociación, realizan documentos relacionados con las lineamientos y recomendaciones para mejorar la calidad de las actividades de Educación Continua, además de realizar investigaciones sobre el contexto social ya sea internacional, nacional o regional en el que se desarrolla.

Los miembros de la AMEC se conforman por instituciones educativas que cuenten con actividades de Educación Continua y tengan por objetivo mejorar la calidad de las mismas.

AMECYD

La AMECYD se funda en 2004, (Asociación Mexicana de Educación Continua y a Distancia) tiene sus orígenes en la AMEC, y como principales objetivos tiene: “integrar a las instituciones y profesionales de la Educación Continua (EC) del nivel superior en el país para la organización de cursos y programas; impulsar el desarrollo y el reconocimiento social de los profesionales que se desempeñan en actividades relacionadas con la E.C.; establecer y promover relaciones con instituciones de los sectores educativo, empresarial,

gubernamental y social, que realicen acciones en el campo de la E.C.”. (http://amecyd.uaemex.mx/am_somos/historia.htm) Se crea esta asociación gracias a la petición Dr. Rafael López Castañares, rector de la Universidad Autónoma del Estado de México, debido a la necesidad de vincular la Educación Continua con las nuevas tecnologías de la educación, educación a distancia. A continuación se muestra la cultura organizacional en la que se basa esta asociación y los objetivos desglosados.

Misión Integrar a las Instituciones de Educación Superior, Organismos Académicos y a profesionales que ofrecen servicios de Educación Continua y a Distancia, con la finalidad de impulsar el desarrollo de éstas áreas.

Visión Ser una asociación de vanguardia que logre liderar e impulsar la Educación Continua y a Distancia de calidad en nuestro país.

Objetivos:

1. Integrar a las Instituciones de Educación Superior y Organismos Académicos que ofrezcan servicios de Educación Continua y a Distancia, así como a los profesionales pertenecientes a estas que participen en la organización y desarrollo de programas de esta índole.
2. Desarrollar e impulsar aspectos culturales, científicos, académicos o tecnológicos de la educación y la investigación.
3. Impulsar el modelo de aplicación de mecanismos de capacitación, certificación, acreditación y reconocimiento académico de los profesionales dedicados a la Educación Continua y a Distancia.

4. Establecer y promover vínculos de comunicación, colaboración e intercambio con instituciones nacionales y extranjeras que realicen acciones en el campo de la Educación Continua y a Distancia
5. Definir los parámetros que aseguren elevados estándares de calidad para las actividades de Educación Continua y a Distancia y promover su aplicación entre los miembros de la AMECYD.
6. Sugerir ante las instancias correspondientes la normatividad que deba aplicarse en el ejercicio de la Educación Continua y a Distancia en México
7. Apoyar la capacitación del personal responsable de las actividades de Educación Continua y a Distancia, dentro de las instituciones u órganos a que pertenezcan.
8. Asesorar, a solicitud expresa, a las instituciones y profesionales dedicados al ejercicio de la Educación Continua y a Distancia

Beneficios al afiliarse a AMECYD

1. Pertenecer a una asociación dinámica y emprendedora encargada de la planeación prospectiva y tecnológica de punta en esta área.
2. Participar en foros, encuentros y congresos para el intercambio de nuevas experiencias e innovaciones del más alto nivel sobre Educación Continua y a Distancia.
3. Recibir asesoría y apoyo del más alto nivel en Educación Continua y a Distancia.
4. Contar con la oportunidad de establecer nuevas alianzas en el campo de la Educación Continua y a Distancia
5. Recibir los distintos órganos de comunicación que elabora la AMECYD

Hasta el 2007 la AMECYD contaba con 56 Instituciones afiliadas.

REDCLA⁴

Por sus siglas es la Red de Educación Continua de Latinoamérica y Europa, esta red tiene su primer antecedente en el Proyecto COLUMBUS⁵ en 1997. Un año, en 1998, se establece como asociación y con el nombre con el que se le conoce actualmente. REDCLA, trabaja mediante alianzas entre instituciones con actividades de Educación Continua estableciendo relaciones constructivas con sus miembros y estos a su vez con otras instituciones, asociaciones o redes similares en América., Europa y otras regiones del mundo.

Visión. En el año 2015 RECLA será una de las redes de instituciones de educación continua más activa y visionaria de América Latina y Europa. Contará con un número significativo de asociados y gracias al compromiso de sus miembros, con innovación y calidad habrá logrado un posicionamiento adecuado en el campo de la educación continua.

Ventajas de ser miembro de REDCLA:

- Conocer las mejores prácticas que se llevan a cabo sobre Educación Continua en las instituciones de educación superior de Europa y América Latina, con el fin de ofrecer posibilidades para implementar mejoras constantes, tanto en el campo académico como en el de la gestión.
- Tener acceso permanente a información sobre Educación Continua. Publicación trimestral del Boletín Electrónico Recla Comunica.
- Participación en Proyectos Internacionales, experiencia en 2 de ellos con la Unión Europea
- Formar parte de los órganos de dirección de RECLA.
- Establecer contactos tanto al interior de la red como con otras redes.

⁴ Si bien es cierto que REDCLA no es propiamente una asociación o red mexicana, tiene alianza con universidades mexicanas y promueve el fortalecimiento de la Educación Continua dentro del país, es por esta razón que se integra a la descripción de las Asociaciones Mexicanas en este capítulo.

⁵ Proyecto realizado desde 1994, entre Europa y Latinoamérica con el propósito de dirigir el intercambio de experiencias académicas en busca de la excelencia académica y el mejoramiento de la gestión

- Realizar intercambios de programas, recursos humanos, tecnologías y metodologías de enseñanza.
- Posibilidad de adelantar proyectos en alianza con instituciones de otras regiones del mundo.
- Actualización permanente en la información de las actividades programadas por los diversos miembros de la Red.
- Promoción de la oferta de cursos en la página Web. Buscador de Formación Continua en Latinoamérica, especializado.
- Posibilidad de participar en eventos internacionales sobre educación continua organizados por otras redes con descuentos por ejemplo UCEA, RUEPEC, EUCEN.
- Participar en los congresos organizados por RECLA y obtener descuentos especiales.
- Recibir asesoría y apoyo en la estructuración de Centros de Educación Continua. (Asesoría y seguimiento por parte de universidades con gran experiencia – Miembros Comité Ejecutivo)
- Tener acceso a la información contenida en la zona privada de la página Web:*Biblioteca de la Red -documentos que se han generado en los diferentes encuentros internacionales realizados.* Matriz autoevaluación de Centros de Educación continua* Instrumentos para la Gestión de Centros de Educación Continua

REDEC

La UNAM cuenta con 45 centros de Educación Continua distribuidos en sus distintas dependencias, los cuales actúan de manera autónoma y descentralizada tomando decisiones y estableciendo acciones para la mejora de la calidad de las actividades de Educación Continua impartidas dentro de esta Institución. Como parte de estas estrategias para la mejora, en 1995 se crea la REDEC (Red de Educación Continua de la UNAM), con el propósito firme de intercambiar experiencias y conjuntar esfuerzos dentro de los centros de Educación Continua.

La REDEC, se integra por los responsables de los Centros de Educación Continua, se organizan de manera transversal, lo cual quiere decir que dentro de esta red no organizan con jerarquías laborales. Las aportaciones sobre experiencias se realizan por cooperación voluntaria, buscando como objetivo: “multiplicar resultados, unificar criterios, y asegurar la calidad y mejora continua, dando lugar a resultados transversales.” (García, 2004). Para lograr estos objetivos REDEC establece ciertas estrategias:

- a) La identificación de oportunidades, formas de trabajo, necesidades y recursos para los proyectos y programas comunes.
- b) El intercambio de experiencias y aprendizajes institucionales, así como la puesta en común de las mejores prácticas.
- c) El desarrollo de programas y ofrecimientos de servicios multidisciplinarios de manera conjunta.
- d) La participación en la formación y actualización continua de todos sus miembros.
- e) La difusión de recomendaciones para el uso eficiente de infraestructura, compartiendo instalaciones para proyectos de Educación Continua presencial y a distancia (Op. cit., 2004)

Además de realizar estas estrategias para el reforzamiento de la Educación Continua en todas las dependencias de la UNAM, REDEC organiza actividades dirigidas al diagnóstico, planeación, desarrollo académico, difusión, vinculación, evaluación y normatividad para la gestión:

- Foro permanente de discusión: En este espacio, se crean diálogos en línea con las distintas instancias de Educación Continua de la UNAM, teniendo como resultado de este intercambio de experiencias, congresos e intercambio de docentes.

- Catálogo de oferta educativa de REDEC: Dentro de este catálogo se presentan las actividades que se generan en los Centros de Educación Continua de la UNAM estando a disposición de todo público. Se genera a su vez un formato para la identificación de las necesidades de capacitación.
- Boletín electrónico de REDEC: Este boletín generado por los mismos miembros de la red, genera un espacio en el que se pueden difundir estudios e investigaciones sobre el estado del arte de Educación Continua y Educación Permanente. Se presentan casos de éxito, información para la asesoría en la gestión de Educación Continua y noticias, además de sitios de interés dentro del ámbito educativo.
- Programa permanente de formación continua de sus miembros: Se realizan continuamente conferencias dirigidas por expertos sobre tópicos de Educación Continua y Permanente, del cual surgen propuestas de mejoras en el quehacer de la red.

La educación continua al formar parte de un sistema educativo y ser una modalidad educativa, se regula y se planifica de la misma manera que se hace en los demás niveles y modalidades, mediante la planeación educativa. Con esto se evita el mal uso de los recursos, se optimizan los contenidos y se llega a los objetivos de manera más sencilla y eficaz.

Capítulo II. Planeación Educativa

“Hacer que ocurran cosas que, de otro modo, no habrían ocurrido”
Goetz

2.1 Conceptos de Planeación

Para efectos de justificación y aclaración, la información siguiente se enmarca desde el contexto de la administración, tomando en cuenta que la planeación es parte del proceso administrativo. En primera instancia se hará referencia al proceso de planeación desde el ámbito de las organizaciones y en un segundo momento se hablará de planeación educativa

2.1.1 Definición del concepto de Planeación.

La idea de prever y anticiparse a las situaciones que sucederán en un futuro, es uno de los ideales del ser humano; desde la antigüedad los dirigentes de imperios siempre se han visto acompañados, en un principio, de hechiceros con los cuales se apoyaban al tomar decisiones trascendentales en la vida del imperio y de la propia. Al paso del tiempo y con la llegada de la profundización del conocimiento científico, los hechiceros dejaron de estar de lado de los dirigentes y esta labor fue realizada por expertos en la planeación, sin perder de vista que dentro de la planeación que actualmente se realiza no pierde la base de la previsión⁶. Actualmente, la planeación además de la previsión implica otros aspectos igual de importantes en el momento de realizarla, por lo que es necesario para esta investigación analizar las definiciones y características de la planeación para después aterrizarlas a la planeación educativa y los modelos que se han desarrollado en este rubro.

⁶ Prever significa, ver anticipadamente, implica la idea de ver hacia el futuro capacidad de la mente humana con la cual sería casi imposible realizar planes.

Cuando se revisa bibliografía sobre la conceptualización de varios autores sobre planeación, se encuentra que muchos de ellos diferencian el proceso de planeación con el de planificación, y otros cuantos que manejan indiscriminadamente los dos términos para referirse al mismo proceso. Arturo Ortega (1982) diferencia los dos conceptos que si bien es cierto tienen la misma función base, cada uno lo realiza desde niveles distintos.

La planeación es un proceso que tiene como finalidad última la elaboración de un plan para lo que es necesario un método, técnicas y procedimientos. Su trabajo se construye a través de objetivos y metas que de manera inevitable tienen referente político. En cambio la planificación, es un plan de acción integral que afecta a todo un país o a una comunidad. Es la expresión equilibrada y racional de la política y la economía; traduce en acciones concretas el plan de vida de una sociedad. Con esta diferenciación de conceptos, se puede observar que la planeación como parte principal de la realización de un proyecto debe guiarse por estatutos políticos que rigen dentro de la institución, se hace a nivel micro y la planificación se ocupa de los proyectos macro que afectan directamente al ámbito tanto político como económico.⁷

La planeación es un concepto que se diseña dentro de los elementos del proceso administrativo, tal como Agustín Reyes Ponce (2004), analiza a diversos autores al respecto de los elementos, sus funciones y conceptos del proceso de administración y diseña un orden dentro del cual se encuentra la planeación:

Previsión	responde a la pregunta	¿Qué puede hacerse?
Planeación	“	¿Qué se va a hacer?
Organización	“	¿Cómo se va a hacer?
Integración	“	¿Con qué se va a hacer?

⁷ Para efectos del trabajo se utilizará el término de planeación ya que de acuerdo con la diferenciación realizada con anterioridad, este término es el adecuado para y el que se debe definir para el cumplimiento de los objetivos de la misma investigación.

Dirección: se refiere al problema: ver que se haga

Control: investiga en concreto: ¿cómo se ha realizado?

Retomando el trabajo de Reyes Ponce (op. cit.) sobre los elementos del proceso administrativo, define a la planeación como “fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, estableciendo los principios que habrán de orientarlo, la secuencia de operaciones para realizarlo y las determinaciones de tiempos y de números necesarios para su realización.”

Emilio Rosenblueth (1980) menciona que la “Planeación es la toma racional de decisiones”, y para esta toma de decisiones es necesario primero tener en mente el objetivo fijo hacia donde se quiere ir para poder planear el camino y las estrategias que se utilizarán para llegar a lo esperado. Sin esta toma de decisiones, por muy bien que esté definida la meta será casi imposible llegar a completarla.

En la misma tónica Juan Prawda nos refiere una definición más amplia de la planeación “Planear es decidir en el presente las acciones que se ejecutarán en el futuro para realizar los propósitos preestablecidos” (Prawda, 1984).

Se retoma para fines de uso de la investigación presente la definición de planeación construida por parte de la Facultad de Ingeniería de la UNAM ([http://www.ingenieria.unam.mx/~jkuri_Apunt_Planeacion_internet_TEMAI.1\[1\].pdf](http://www.ingenieria.unam.mx/~jkuri_Apunt_Planeacion_internet_TEMAI.1[1].pdf))

“Planeación es la aplicación racional de la mente humana en la toma de decisiones anticipatoria, con base en el conocimiento previo de la realidad, para controlar las acciones presentes y prever sus consecuencias futuras, encausadas al logro de un objetivo plenamente deseado satisfactorio.”

Una característica esencial de la planeación es la “toma de decisiones”; aspecto que es de singular importancia para la realización de proyectos y base en el proceso de planeación. La toma de decisiones y la previsión son los factores que permiten que las acciones realizadas tengan coherencia entre ellas y el proyecto se desarrolle satisfactoriamente.

Cuando se inicia la realización de un proyecto y se comienza a prever y planear, ya sea a corto, mediano o largo plazo, se debe tener en mente la idea de un proceso dinámico y fluido que termina solamente cuando el proyecto llega a su fin, y comienza otro proyecto implicando otro proceso de planeación. El propósito de la planeación es anticiparse a las acciones que ocurrirán dentro del proyecto, debido a esto es necesario planear con la idea de :

1. Disminuir la influencia de lo indeseable que pueda preverse que ocurra en el futuro
2. Aprovechar situaciones que mejoren el desarrollo del proyecto.

La planeación también implica la distribución necesaria y congruente de los recursos otorgados para dicho proyecto, éstos se dividen en:

1. Financieros
2. Humanos
3. Materiales
4. Tecnológicos
5. Tiempo

2.1.2 Metodología para la Planeación.

José Antonio Aguilar y Alberto Block sintetizan la metodología que se utiliza en la planeación independientemente de los enfoques de planeación, nivel o tipo:

1. Diagnóstico. Durante esta fase los planeadores realizan una observación detallada para ubicar cuál es la situación actual de la organización, y las causas que la mantienen en ese estado.
2. Pronóstico. Acto seguido de la observación a la empresa, se realiza un pronóstico sobre la dirección de la empresa en tanto no cambie las políticas y estatutos que la rigen en el momento antes de la planeación. Es factible realizar este pronóstico acertado con ayuda de la observación a análisis a detalle de todos los aspectos de la institución. Tal como mencionan los autores es predecible ya que “sus semillas están en el presente”
3. Objetivos. Si a la empresa después de saber el rumbo de la misma, no está de acuerdo, tiene que definir de nuevo a dónde quiere ir y la manera de hacerlo. No quiere decir que tenga que cambiar la base misma en la que está configurada la empresa pero debe estar consciente de la influencia que pueda tener la realización de nuevos objetivos en esta base.
4. Estrategia. Con la finalidad de llegar a la culminación de los objetivos propuesto con anterioridad, se establece una estrategia y de ella se desprenden las tácticas que se utilizarán. La estrategia se encarga del plan general para el alcance de los objetivos; mientras que las tácticas se encargan de las acciones en específico orientadas por la estrategia.
5. Táctica. Indica los medios determinados por utilizar. Identificando cuáles acciones específicas se seguirán, el momento de hacerlas y los protagonistas encargadas de llevarlas a cabo.
6. Control. En algunas ocasiones se recomienda establecer una fase de control dentro de la cual se especifique el tipo de vigilancia que se establecerá para comprobar lo apropiado del plan y que los resultados y las acciones tomadas para estos están en acuerdo con lo establecido en fases anteriores.

2.1.2 Principios de la Planeación

Principio de la precisión: Es necesario tener muy fijo la meta que se quiere alcanzar y que es necesario para hacerlo de otra forma, sería como conducir a ciegas, no tomando en cuenta el riesgo y los recursos que se tienen. Sin tener precisión sobre lo que se quiere y adonde en necesario llevarlo, los recursos y medios serán ineficaces parcial o totalmente. Es cierto que no podemos tener control o planear todo lo que sucederá pero si los planes realizados son concretos y se tiene precaución en los detalles, las fallas y eventos desafortunados serán los menos y tienen la posibilidad de ser manejados adecuadamente.

Principio de flexibilidad: Aunque suene contradictorio, es necesario tener la habilidad de al planear dejar espacio para la flexibilidad en caso de que las cosas ocurran de manera distinta a lo planeado. Y esta habilidad deberá contemplar el cambio de acciones pudiendo aun con estos cambios regresar y cumplir la meta.

Principio de unidad: Este principio explica la necesidad de desarrollar el plan de tal manera que sea parte complementaria de un plan mayor, con la idea de no parecer aislados, sino que estén encaminados a buscar el mismo fin. Es importante que al inicio de la planeación se tenga en cuenta que el plan que se va a diseñar debe tener relación con un plan mayor bajo el cual se rige para la toma de decisiones.

2.2 Planeación Educativa

2.2.1 Concepto de Planeación Educativa

La planeación educativa siempre ha sido necesaria, desde el inicio de las primeras clases hasta nuestras fechas. Al principio, era planeado solo el espacio físico, los horarios de los profesores, y los mismos profesores. Esto empezó a modificarse, y puede decirse a volverse más complejo, debido a la integración de nuevos elementos que surgen de los cambios en las políticas educativas, las descentralizaciones de la educación y los paradigmas educativos que se han utilizado a lo largo de la historia de la educación. Dentro de estos factores se pueden resaltar el aumento de matrícula que reportan las escuelas y la ampliación de las opciones educativas desprendidas de estos cambios de paradigmas y de política educativas. Por lo cual era necesario optimizar e incrementar los recursos que se destinaban a esas actividades sencillas que se ejecutaban de manera un tanto operativa en un principio. Ahora, resulta necesario el apoyo de especialistas en la materia para la creación de un plan que de resultado a estas nuevas exigencias, el planeador tiene las habilidades y conocimiento necesarios para participar en el proceso de planeación de una institución educativa. La siguiente etapa en el desarrollo de la disciplina de la planeación fue la integración del aspecto académico como parte fundamental en el desarrollo de las instituciones educativas.

Según Llarena, McGinn, Fernández y Álvarez (en Díaz, 1993) la planeación educativa se considera como proceso en el cual se busca prever diversos escenarios en relación con los procesos educativos; tiene la función de especificar fines, objetivos y metas; permite la definición de cursos de acción y, a partir de éstos, determina los recursos y estrategias más apropiadas para lograr su realización

Otra perspectiva aun más global de la planeación educativa nos la brinda C:E: Beeby y A. Curle,(1969) implicando el planeamiento del sistema educacional, su plan de estudio e instrucción, su expansión, su progreso, el equilibrio de sus distintas partes, sus servicios auxiliares (Entre ellos investigación y la producción de libros de texto) forma parte esencial de la administración educativa

Para efectos conceptuales de la investigación, la planeación educativa, permite proveer efectividad en el proceso de E- A, estableciendo objetivos, métodos para el cumplimiento de éstas, tomando en cuenta tanto los recursos con los que se cuenta. Como se mencionó en los principios de la planeación, el plan debe presentar congruencia con un plan que los incluya; en la planeación educativa este principio es indispensable para su realización. En este caso la planeación dentro de la organización toma en cuenta el Sistema Educativo Nacional, sus estrategias, principios e ideologías vigentes que rigen a toda una comunidad.

2.2.2. Tipos de Planeación Educativa

Al igual que el proceso de planeación del ámbito administrativo, el planeamiento educativo se realiza en toda la institución educativa en la cual se trabaja; por lo que es necesario que la planeación se diversifique y permee todas las actividades realizadas dentro de la institución:

- ✓ Planeación directiva.- En este punto, se orienta hacia la planeación estratégica⁸, para la proyección de la institución, los sistemas de comunicación sobre los cuales se divulgarán los reglamentos, desarrollando el clima organizacional y promover la participación de todos los involucrados en el acto educativo.

⁸ El proceso de decidir qué se va hacer, cómo se hará, quién y cuándo lo hará mediante la implantación de los planes estratégicos, tácticos y operativos. (Aguirre, O en Rodríguez., 2004)

- ✓ Planeación administrativa y financiera: Permite la previsión y el uso eficaz de los recursos humanos y demás dispuestos para la prestación del servicio educativo
- ✓ Planeación académica: Para esta planeación educativa es necesario responder las preguntas ¿Qué se va a enseñar? ¿cómo se enseña? ¿cuándo se enseña? ¿para qué se enseña? ¿cómo se evalúa lo que se enseña?. Durante esta planeación es de suma importancia que se realice con toda la precisión y delimitando correctamente los contenidos dentro del objetivo para poder realizar la evaluación congruente de éstos.

2.2.3. Metodología de la Planeación Educativa

Frida Díaz Barriga sostiene que “la planeación educativa requiere de un proceso lógico y sistemático para establecer las mejores condiciones posibles para su construcción.”. Este proceso lógico del cual Díaz comenta, se basa en la misma estructura que en la planeación utilizada en el campo de la administración, pero se han hecho las adecuaciones pertinentes para adaptación educativa:

1. Diagnóstico. Presenta la primera fase en la cual se conocen las necesidades educativas, las condiciones de aprendizaje y se analizan los factores que posiblemente afectarán el proceso educativo.
2. Análisis de la naturaleza del problema Durante esta etapa se estudia el contexto externo e interno de la realidad educativa, involucrando los factores sociales, políticos, económicos y culturales
3. Diseño y evaluación de los opciones de acción. En este momento después de analizar los factores que afectan al planeamiento y el contexto en el que se trabaja, se prevé las opciones de acción para manejar y disminuir hasta donde sea posible su influencia.

4. **Implantación** Es la aplicación del planeamiento educativo en una realidad concreta con el fin de resolver las necesidades educativas que se encontraron en la primera fase
5. **Evaluación** Se analiza la aplicación del planeamiento educativo y los resultados que se obtuvieron. A partir de ese análisis se realizan las modificaciones pertinentes para lograr mejores resultados de eficiencia y optimización del planeamiento educativo. Los aspectos que dieron resultados se mantienen o se refuerzan con nuevas acciones.

2.2.4. Elementos básicos.

La planeación educativa dentro de programas educativos tiene la firme encomienda de aplicar todo su conocimiento, experiencia y habilidades para desarrollar programas que permitan la superación personal y profesional de los participantes del mismo. Para lograrlo se apoya de los siguientes elementos que Vicente Arredondo (1990) maneja como preguntas que debe responder la planeación educativa.

1. **Contenido:** El establecimiento de conocimientos relevantes para la mejora de la calidad de vida e interacción social entre los miembros de una comunidad, involucrando un código de valores, la prioridad en la construcción de los conocimientos y la cantidad tiempo que se utilizará para su estudio.
2. **Población atendida:** Determinar el conocimiento que pueda y sea realmente útil para las personas a las cuales está dirigido el programa académico, sin perder de vista la “imposibilidad de un individuo de saber o hacer todo” (Arredondo, Vicente op. cit.)
3. **Métodos de enseñanza-aprendizaje:** Es bien sabido que cada individuo construye el conocimiento de manera diferente, es por esta razón que resulta primordial determinar los métodos más apropiados y efectivos para

enseñar y aprender. Para esto se necesita conocer tanto al individuo⁹ como la dinámica del grupo; además de tener bien conocido la materia u el conocimiento que se estudiará junto con la comunidad.

4. Evaluación de aprendizajes. En esta última etapa sirve para verificar el conocimiento que los participantes tuvieron sobre los contenidos y si el objetivo que se planteo al inicio fue alcanzado y en qué medida fue hecho. Además de evaluar el aprendizaje de los participantes, se realiza una evaluación sobre la efectividad de los métodos de E-A utilizados, si es que fueron los correctos o no; en caso de que las estrategias y técnicas manejadas no hayan resultado las correctas es necesario realizar un análisis sobre las deficiencias y encontrar nuevas soluciones.¹⁰

A pesar de seguir con los pasos, cumpliendo los elementos básicos puede llegar la situación en que la planeación no resulte de la manera en que se requería es por eso que se retoma el trabajo de Leslie Cazares y José Fernando Cuevas (2009), el que nos mencionan aspectos que no debemos tomar en cuenta y no realizar para alejarnos lo más posible del fracaso en nuestro proceso de planeación:

- Planear pensando en que los alumnos nunca lograrán el objetivo de las materias.
- No trabajar con las expectativas porque el programa ya está hecho
- Creer que mucho contenido es igual a mucha calidad educativa
- Suponer que el fracaso de un curso se debe a los alumnos y el éxito se logra gracias a los docentes

⁹ *Dentro de este conocimiento del individuo de su comunidad, no debemos perder de vista el análisis completo de las características de contexto en el que se desarrollo para generar métodos de E-A que se encuentren al alcance de todos los participantes, para así no crear discrepancias en la construcción de los conocimiento y que todos tengan las mismas oportunidades.*

¹⁰ *Este seguimiento de fases son, en manera esquemática, un ciclo continuo y que permite la mejora continua de planeación y el desarrollo de mejoras de las técnicas y habilidades de los especialistas que manejan la planeación.*

- Cubrir programas como meta, más que consolidar aprendizajes
- Pretender que memoricen todos los contenidos de las materias.
- Creer que las incapacidades de los alumnos son un problema.
- Poner actividades para entretener a los alumnos, dejando a un lado el principio de todo tiene que ver.
- Incluir en las dinámicas grupales actividades de memorización de contenidos no como parte de un proceso, sino como un fin en sí mismo.

La metodología y elementos básicos para la planeación educativa desarrollados en este capítulo son independientes al paradigma educativo que se desee desarrollar en la organización, asimismo estos aspectos son adecuados para la planeación basada en competencias, teoría que se encuentra vigente en el Sistema Educativo Nacional y por la cual las escuelas de todos niveles inician las adecuaciones de sus programas a este paradigma. La planeación basada en competencias en educación superior se desarrolla dentro del marco de la innovación educativa y permite la vinculación de los alumnos con el campo laboral al que quieran pertenecer cuando egresen de las carreras estudiadas.

.Como lo menciona Gimeno Sacristán (en Cázares, 2009), “reconstruir un consenso en torno a la idea del alumno como sujeto personal y social, receptor y creador, asimilador y expresivo, en condiciones de aprovechar su dependencia inevitable y necesaria pero con prerrogativas que reclaman respuestas constructivas por parte de los agentes educativos”, la planeación por competencias exige no solo una acción más activa de los alumnos, sino también de los docentes y organización. Una de las condiciones iniciales para la planeación en competencias es el desarrollo de habilidades en el docente para integrar en su planeación regular, el enfoque basado en competencias, teorías de aprendizaje que deriven del constructivismo y el desarrollo de habilidades tanto del pensamiento como sociales y afectivas. Al planear desde esta perspectiva, el desarrollo de las competencias en los alumnos será un reflejo del trabajo en planeación por parte del docente

Capítulo III. Enfoque Basado en Competencias

*"Los niños deben ser educados no para el presente, sino para una condición futura. Posiblemente mejorada, de manera que se adapte a la idea de humanidad y al destino de hombre."
Kant*

3.1 Antecedentes del Enfoque Basado en Competencias

3.1.1 Orígenes filosóficos

Antes de desglosar los momentos históricos y autores con los cuales se desarrolla este enfoque, es necesario saber los orígenes filosóficos de este nuevo enfoque de formación para de esta manera poder determinar y comprender el camino histórico de las competencias. Los orígenes filosóficos de la formación en competencias son dos: filosofía analítica y la filosofía estructural-funcionalista, cada una de estas dos filosofías presentan ante el mundo perspectivas diferentes de las competencias y es de gran importancia conocerlas para poder determinar el tipo o corriente gnoseológica que se desea seguir para la conceptualización de las competencias. Esta decisión no implica desconocer a la otra, solo indicar el camino por el cual nos guiaremos.

En la filosofía analítica, Chomsky (1992) desarrolla una teoría en la cual se cree que el conocimiento es implícito, no siempre es necesario de un conocimiento explícito para que el alumno aprenda. Hay conocimientos previos o implícitos que se muestran cuando se desempeña alguna acción relacionada con este conocimiento (Competencia-Desempeño). Tiene como bases epistemológicas a la lingüística, psicología cognitiva y la psicología sociocultural.

Como resultado de la falta de vinculación entre las organizaciones (práctica) y las universidades (teoría), y en consecuencia los egresados no tienen herramientas para desarrollarse competentemente dentro del ámbito laboral, este último desarrolla e inicia su propio sistema de acreditación, incluyendo en él las capacidades intelectuales y afectivas. En este ámbito se basa en la teoría estructural (todo se clasifica) funcionalista (todo tiene un función), (Lasswell,1974) en la cual se realiza un despliegue de las funciones que el empleado debe realizar en un puesto determinado, si cumple con estas funciones tiene la competencia; pero sino lo hace, se le manda a capacitar para adquirir las herramientas que le permitan alcanzar la competencia requerida. En la educación, esta visión no tiene funcionalidad ya que ésta se basa en la psicología cognitiva buscando un desarrollo integral de la educación, tomando en cuenta situaciones cognitivas, afectivas y axiológicas del alumno y la organización, no sólo la realización automática de actividades impuestas por un agente externo.

A continuación se expone un esquema para clarificar cada una de estas filosofías y los caminos que cada una de ellas tomaron:

Componentes	Filosofía Analítica	Filosofía Social y Moral
Orígenes	Perspectiva lingüístico-comunicativa.	Perspectiva estructural funcionalista.
Importancia	Centrado en la mente y corazón de los alumnos, conocimientos, actitudes y sentimientos internos e innatos de los alumnos.	Centrado en el bien común=trabajo.
Sustentan	Educación básica, media superior y superior.	El desarrollo laboral de los trabajadores
Competencias	Educativas	Laborales
Coinciden	El eje de acción de la E-A son las capacidades (resolver tareas, problemas con la activación de las capacidades mediante un producto integrador)	

3.1.2. Origen histórico

Para el desarrollo de este enfoque es necesario analizar la sociedad de la información; esta nueva sociedad se genera a partir de una nueva revolución, la llamada “revolución tecnológica”; que al igual que las otras revoluciones en las que la humanidad se ha visto envuelta se cambian todos los métodos de relación social, cultural y económica que se tenían hasta ese momento para dar paso a otras nuevas influyendo en cada uno de los ámbitos de los individuos. Viéndose cambiada también la educación, tanto en la planeación, la gestión y en el proceso de enseñanza-aprendizaje, por esta nueva sociedad y modelos que se desarrollan.

En esta sociedad, la información es aplicada “a las esferas de la producción, de la distribución y de la gestión” (Argudín, 2001), teniendo como consecuencia el cambio en la economía, la política, la cultura, las relaciones entre las personas de diferentes países así como del mismo país. El conocimiento se renueva cada cinco años, generando mucha más cantidad de información que en la antigüedad, sustentando la sociedad de la información en el capital humano, el poder de conocimiento que se maneja y la capacidad que tiene para renovar el conocimiento al paso del tiempo.

Yolanda Argudín (2001) sintetiza las características de la sociedad de la información en los siguientes puntos:

- La economía dirigida por conocimientos globales.
- La comunicación como directiva.
- El aprendizaje como fuente de un atributo sostenido y competitivo.
- La información compartida contra el atesoramiento del conocimiento.

El desarrollo de esta sociedad del conocimiento se debe a la revolución de la tecnología con la que se permite una transmisión de la información cada vez más rápida entre los usuarios de estas tecnologías. Esta nueva revolución tecnológica constituye una base para entender nuestra modernidad, a medida que crea nuevas formas de relacionarse entre los individuos.

Cuando se hace un análisis sobre el desempeño de los profesionales que acaban de egresar de las universidades e inician el arduo camino de la realización profesional, éstos profesionales salen de sus carreras donde los profesores y sus compañeros los ayudaron a formarse en un ambiente de confianza y apoyo en el que si tenían alguna complicación todo se resolvía con un “pregúntale al profesor”, se acudía con el profesor de su materia y con aquel con el cual se tenía más confianza y se presentaban las dudas para tratar de encontrar una solución. Cuando se sale de la universidad sin tener alguna experiencia laboral, los egresados tratan desesperadamente de involucrarse rápidamente en el ambiente laboral y tener experiencia sobre la profesión que ejercen.

Los empleadores, por exigencias de la globalización y de la presión del progreso técnico y la modernización aumentan en la mayoría de los países “la demanda de una educación con fines educativos” (Delors, 1997), toman en cuenta a aquellos postulantes que tienen experiencia, habilidades y aptitudes para aprender con rapidez la dinámica laboral. Este choque tanto para los alumnos como para las industrias, permitió el cambio de modelo de enseñanza-aprendizaje afectando principalmente a la educación superior, que por cierto se vinculan mayormente con las empresas. Los alumnos en el nivel superior saben y están conscientes que necesitan aprender con un nuevo enfoque que les permita desarrollar las habilidades para analizar, investigar, presentar ideas innovadoras, mostrando su capacidad para relacionar los conocimientos con las habilidades prácticas. Un estudio del U.S. Bureau of Labor of Statistics en 1996 muestra que aproximadamente un 70% de los conocimientos o habilidades utilizadas en el trabajo realizado se han aprendido dentro del mismo quehacer laboral, es decir

que lo aprendido dentro de una educación formal, en este caso la educación superior, constituye solo el 30% de lo aplicado en el trabajo.¹¹ Si bien es cierto que no existe un camino que determine completamente el éxito en cada ocupación, es básico que se le brinden a los alumnos “competencias básicas a fin de aprender y recalificarse cuando sea necesario” (Mertens, 1996); estas competencias son las que permiten conseguir un empleo y seguir capacitándose para el mejor desempeño.

Autores como Vigotsky, Piaget, Gardner, Chomsky y Jordan, al crear sus diferentes teorías psicológicas y del aprendizaje, dieron las bases teóricas fundamentales para que más adelante se desarrollara el Enfoque Basado en Competencias, en el cuadro siguiente podremos ver en breve las aportaciones de los autores antes citados al enfoque por competencias (Secretaria de Educación de Bogotá, 2006):

¹¹ *Con estos números se puede detectar perfectamente cuál es el obstáculo más importante en los egresados de las carreras que buscan encontrar un trabajo que le permita crecer profesionalmente y que no se convierta en un fracaso laboral.*

Bases teóricas fundamentales para el Enfoque por Competencias

Vigotsky	Piaget	Gardner	Jordan	Chomsky
<p>La mayoría de las cosas que el sujeto interioriza y aprende se deben a las relaciones e interacciones sociales en un contexto específico.</p> <p>La percepción, atención, memoria, emociones, pensamiento, lenguaje y soluciones de problemas son resultado del contexto histórico-cultural en el cual se desarrolla el individuo.</p>	<p>En su psicología genética, propone que el conocimiento se construye en etapas o estadios constituyéndose en una cadena de eventos de aprendizaje. El aprendizaje se construye en tanto que el sujeto interactúa con su ambiente para apropiarse y construir el conocimiento producto de su interacción.</p> <p>En esta teoría aparecen dos figuras básicas para la construcción de conocimiento:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Asimilación¹² 2. Acomodación¹³ 3. Equilibrio 	<p>Propone la teoría de las inteligencias múltiples, siete inteligencias que influyen en el proceso de construcción del conocimiento:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lenguaje 2. Análisis lógico 3. Representación espacial 4. Pensamiento musical 5. Corporal 6. Intrapersonal 7. Interpersonal 	<p>Realiza una caracterización sobre el ambiente necesario para la creación de un aprendizaje significativo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Utilizar el reto como fuerza conductora. 2. El error no es relevante. 3. El centro del proceso de aprendizaje en la acción o el saber hacer. 4. Habilidad para adaptar la solución que se le da a problemas actuales para los futuros. 	<p>Fue uno de los primeros autores que utilizaron el término de “competencia”</p> <p>Los individuos interiorizan el mundo que los rodea mediante la socialización y crecimiento influyendo el contexto familiar, social, cultural y educativo en el cual se encuentren inmersos. De esta manera el individuo actúa dependiendo de lo que ha interiorizado, volviéndose más competente a medida en que estas interiorizaciones favorecen su actuación</p>

¹² *Asimilación es el proceso en el que el individuo interpreta e integra a su esquema mental la información que recibe del exterior*

¹³ *Acomodación, proceso interno en el que se modifican los esquemas mentales del individuo en función de los recientemente adquiridos*

Cronológicamente hablando, la primera aparición de la noción de competencia se debe en 1973 en la propuesta de David Mc Clelland, profesor de psicología en la Universidad de Harvard en Estados Unidos, inscrita en la Psicología Industrial o del Trabajo, en la cual critica la consideración de los conocimientos, aptitudes y actitudes como únicos indicadores del desempeño laboral y propone prestar más atención al desempeño exitoso como principal variable para detectar los elementos que se desempeñan en la competencia profesional.

En la década de los 80's surge el término de competencia laboral con mayor fuerza en países industrializados, en donde era urgente responder ante la necesidad de vincular a las universidades con las organizaciones y formar a las personas adecuadamente para mejorar su rendimiento en la organización, presentando la propuesta de incorporar en los planes de estudio una modalidad educativa que permita el reconocimiento de las necesidades del entorno, mayor presencia de la evaluación "de los resultados que se tengan en base al desempeño que demuestren los individuos"(Cejas, s/f) al momento de terminar con su preparación académica dentro de las universidades, dándoles la oportunidad a éstos de mostrar los saberes, competencias y el desempeño que puedan alcanzar al realizar una actividad.

Este nuevo enfoque da respuesta a las exigencias del sector productivo a la educación, para poder asegurar:

1. Tener trabajos competitivos
2. Garantizar mayor flexibilidad en los empleados
3. Potenciar el concepto de Formación Continua, encontrando métodos más flexibles para el proceso de enseñanza-aprendizaje

4. Tener un sistema de capacitación basada en las necesidades del mercado y con capacidad de respuesta sobre ellas
5. Organizar un sistema de cualificación¹⁴ profesional que tenga por base la eficiencia y la rentabilidad contando con el mismo nivel que la formación académica.

Como resultado de la aplicación de las competencias laborales a las organizaciones, se descubre que lo que hace competente a los trabajadores no es la mera transmisión de habilidades por parte de sus compañeros, sino por medio de procesos formales de aprendizaje; construyendo una coordinada formación entre el trabajo y aprendizaje. Este resultado se vio fortalecido por la información de los medios y metodologías utilizadas en el ser humano para aprender parte de los expertos en el área de la educación. Es debido a esta coordinación entre lo que se descubre en el sector productivo y la información del área educativa que se afianza el concepto de competencias profesionales como parte primordial en la educación de los individuos.

Teniendo como primera conceptualización de competencia profesional al conjunto de conocimientos habilidades y conceptos que permiten a las personas el ejercicio de una profesión conforme a las exigencias de la producción y del empleo sin perder de vista la importancia de la comprensión de lo que se hace, teniendo a estos tres elementos, antes mencionados en conjunto, y perfectamente articulados, con la visión del empleado como un agente de cambio.¹⁵

¹⁴ *Se considera como cualificación al conjunto de conocimientos con significación para el empleo que pueden ser adquiridos mediante un proceso formativo formal, e incluso no formal que son objeto de los correspondientes procedimientos de evaluación y acreditación. (López, 2002)*

¹⁵ *Esta primera definición se encuentra establecida todavía dentro del sector productivo, sin tener muy en cuenta las aportaciones de la educación. Más adelante se observará la evolución de este conceptos*

En la declaración de la UNESCO (1998) sobre las recomendaciones hacia la Educación Superior en el informe Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción así como también lo hizo la Comisión de las Comunidades Europeas mediante un memorándum; se demuestra el trabajo que se le pide al nivel superior para poner en práctica el enfoque basado en competencias. Ambas piden en un primer momento para el desarrollo social económico y cultural de la sociedad y para transformar el aprendizaje a lo largo de la vida, el desarrollo de la enseñanza mediante el desarrollo de competencias, para tener una mejor vinculación entre el ámbito laboral y lo que se enseña en las universidades. En el informe de la Comisión Internacional de Educación que se presentó en 1997, Jacques Delors, delimita las características que los empleadores exigen de las competencias; que sean específicas a cada persona combinando los conocimientos adquiridos en la formación técnica y profesional, el comportamiento social, la aptitud para trabajar en equipo, capacidad de iniciativa y la de asumir riesgos.

Las investigaciones más actuales que se realizan sobre el nuevo proyecto educativo mencionan que la base para la obtención de las metas planteadas son el conocimiento de la disciplina, el desarrollo de las habilidades, las competencias y la madurez de los hábitos mentales y conducta relacionándolos con los valores universales y los de la propia disciplina.

Específicamente en México en el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, tiene como principio rector el Desarrollo Humano Sustentable el cual asume el "propósito del desarrollo consiste en crear una atmósfera en que todos puedan aumentar su capacidad y las oportunidades puedan ampliarse para las generaciones presentes y futuras", considerando a las personas, sus derechos y la ampliación de sus capacidades como bases para la toma de decisiones y definición de las políticas públicas. Este Desarrollo Humano Sustentable se articula en un conjunto de objetivos y estrategias en torno a cinco ejes

1. Estado de Derecho y seguridad.
2. Economía competitiva y generadora de empleos.
3. Igualdad de oportunidades.
4. Sustentabilidad ambiental.
5. Democracia efectiva y política exterior responsable.

De estos cinco ejes, los que están relacionados con el desarrollo del enfoque de competencias y prepara económica, social, educativa, y culturalmente a la población y en específico a las instituciones son: economía competitiva y generadora de empleos e igualdad de oportunidades. Por lo que merecen explicación aparte.

“Economía competitiva y generadora de empleos. Tiene como finalidad un crecimiento sostenido más acelerado y generar los empleos formales que permitan mejorar la calidad de vida de todos los mexicanos. Mejorar las condiciones de vida y las oportunidades de todos, especialmente de aquellos que viven en la pobreza, es un imperativo social. Las capacidades de las personas que laboran contribuyen directamente al crecimiento, bienestar y desarrollo social, por lo que el Estado se centra en el desarrollo de las capacidades para que sea posible el mejoramiento en su calidad de vida. Una educación de calidad y equitativa facilita a los individuos que su esfuerzo se traduzca en mayores ingresos y les permite una mayor libertad de elección. Sin lugar a dudas, la salud es también una condición necesaria para una vida satisfactoria, personal y profesionalmente.” (PND, 2007)

Otro reto ligado al anterior es superar la desvinculación entre la educación media superior y superior y el sistema productivo. En el Plan Nacional de Desarrollo del Presidente Felipe Calderón (PND, 2007), pone énfasis en este punto mediante el eje de la “Transformación de la educación”, en el cual enfatiza la vinculación de la educación superior y el sistema productivo:

- El hecho de alcanzar los niveles de escolaridad más altos no garantiza que los alumnos se incorporen, una vez graduados, al mundo del trabajo, siendo consecuencia de la falta de vinculación entre la educación superior y el mercado laboral.
- México requiere que todos los jóvenes que así lo deseen puedan tener acceso a educación superior de calidad, y también que los contenidos y métodos educativos respondan a las características que demanda el mercado laboral.
- Una de las razones que explican la baja matriculación y la deserción de los alumnos de educación superior es, precisamente, la falta de confianza en que los años invertidos en la educación mejoren efectivamente sus oportunidades de éxito en el mercado laboral y se traduzcan en un aumento significativo en su nivel de ingreso.
- Otra explicación es la necesidad de ellos y de sus familias de obtener recursos económicos desde temprana edad. No existen suficientes programas que faciliten el ejercicio simultáneo de estudio y trabajo, particularmente entre los 15 y los 29 años, etapa del desarrollo en el que numerosos mexicanos, en su mayoría varones, abandonan sus estudios para trabajar.
- Debe promoverse el mejoramiento educativo para dotar a niños y jóvenes de una formación sólida en todos los ámbitos de la vida, incluidos el buen desempeño en el trabajo, la plena participación social y política y el valor de la realización personal.

De todos aspectos con necesidad de atención por parte de las autoridades, se despliega el objetivo fundamental de este Plan Nacional de Desarrollo el de fortalecer las capacidades de los mexicanos mediante la provisión de una educación suficiente y de calidad, para ello se generan objetivos particulares:

- ✓ Una educación de calidad entonces significa atender e impulsar el desarrollo de las capacidades y habilidades individuales, en los ámbitos

intelectual, afectivo, artístico y deportivo, al tiempo que se fomentan los valores que aseguren una convivencia social solidaria y se prepara para la competitividad y exigencias del mundo del trabajo. Estos aspectos se trabajan de manera transversal en los diferentes niveles y grados de la educación y en los contextos sociales desiguales de los diversos educandos y se observan también en el balance entre información y formación y entre enseñanza y aprendizaje.

- ✓ Es impostergable una renovación profunda del sistema nacional de educación para que las nuevas generaciones sean formadas con capacidades y competencias que les permitan salir adelante en un mundo cada vez más competitivo, obtener mejores empleos y contribuir exitosamente a un México con crecimiento económico y mejores oportunidades para el desarrollo humano.
- ✓ Creación de programas de estudios flexibles y acordes a las necesidades cambiantes del sector productivo y a las expectativas de la sociedad.
- ✓ Los métodos educativos deben reflejar el ritmo acelerado del desarrollo científico y tecnológico y los contenidos de la enseñanza requieren ser capaces de incorporar el conocimiento que se genera constantemente gracias a las nuevas tecnologías de información.
- ✓ Las acciones para modernizar instalaciones y equipo fortalecerán la dotación de computadoras y la actualización de sistemas operativos.
- ✓ El uso de tecnologías será fundamental para lograr una presencia cada vez más exitosa de los ciudadanos en la sociedad global del conocimiento, incluyendo, desde luego, la educación y la capacitación a distancia y el desarrollo de una cultura informática.
- ✓ Estableceremos esquemas para asegurar que todos los egresados, como parte de su proceso de acreditación, hayan certificado competencias laborales.

Si bien es cierto que desde el Plan de Desarrollo Nacional del Presidente Calderón, se muestra las claras intenciones que establecer una educación de

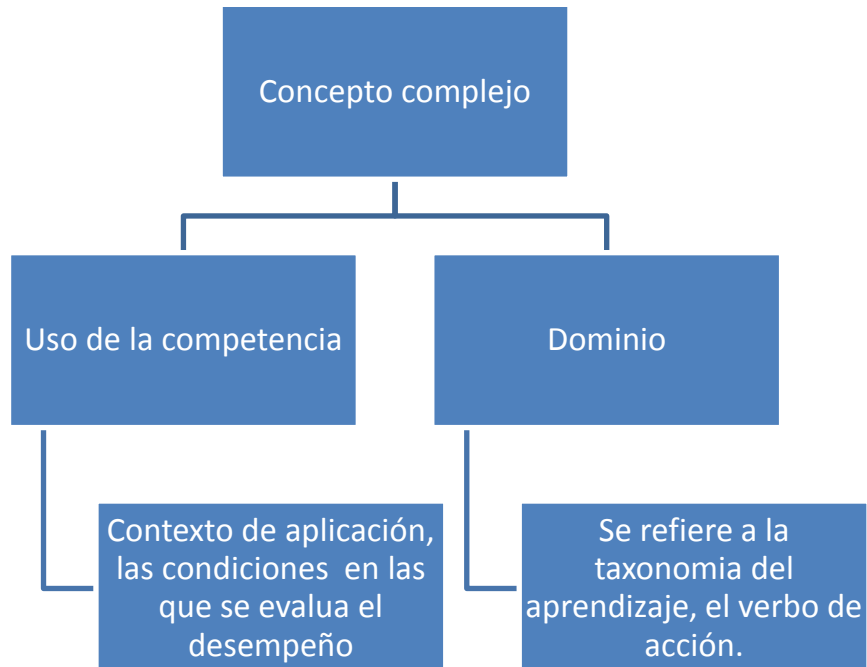
calidad y relacionada con las exigencias laborales con el uso de las tecnologías, la realidad es que en algunos casos las autoridades encargadas de la realización de estos planes de estudio y planes curriculares, no se ponen en práctica los objetivos particulares. El proceso ha sido lento pero personalmente creo que si primero se entienden que son las competencias y su clasificación será más sencilla la transición de enseñanza teórica a la enseñanza por competencias

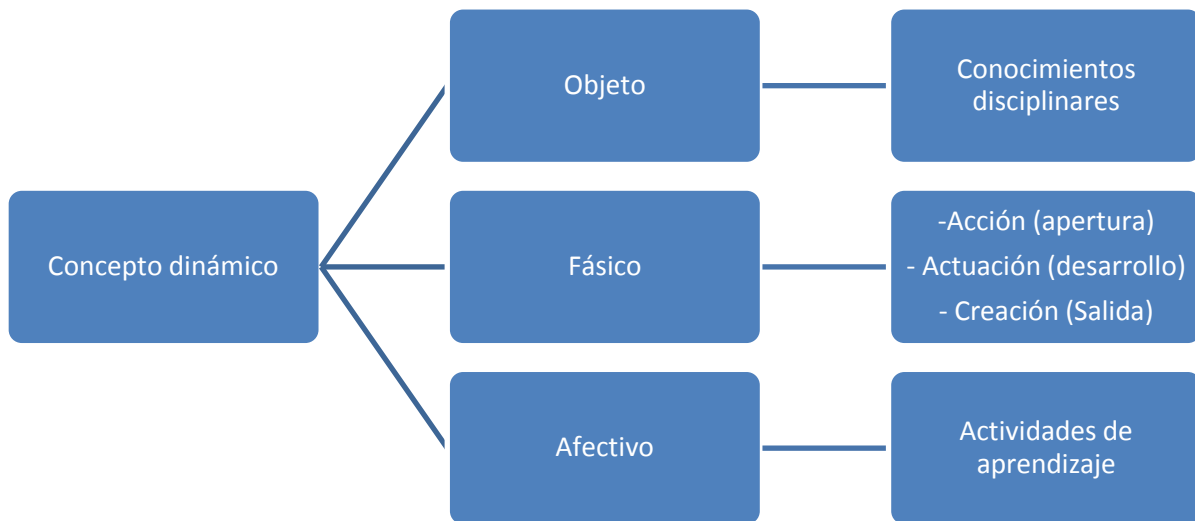
3.2 Definiciones de competencias

3.2.1. Definición de acuerdo con su complejidad

Definir el concepto desde su complejidad, no significa que la definición del concepto sea complicada; definir el término competencia desde la complejidad significa abordar y analizar un concepto desde las variables y componentes que interactúan en él.

En el caso de las competencias, es un concepto complejo y dinámico, complejo debido a sus dos componentes y dinámico porque es aplicable a varias asignaturas. A continuación se presentan dos diagramas que permiten la separación de cada una de las variables y componentes que presentan las competencias con sus respectivas explicaciones.





Todos estos componentes y variables deben ser tomados en cuenta para la identificación de las competencias en el desarrollo de la planeación de los programas académicos a desarrollar por los ponentes.

3.2.2. Definición de acuerdo a sus significados

La palabra competencia tiene sus raíces en el término latino “competere” que significa originalmente “ir de una cosa al encuentro de otra, encontrarse, coincidir”, después de varios cambios de significado, a partir del siglo XV el significado en español fue “pertenecer a”, “incumbir” dando lugar al sustantivo “competencia” y al nuevo adjetivo “competente” para determinar que alguien o algo es “apto”, “adecuado”. De este nuevo adjetivo se deriva “competencial” referido a temas relacionados con las acciones del gobierno. Retomando el análisis que José Prieto (s/f En: <http://www.ucm.es/info/Psyap/libros/competere.htm>) sobre las acepciones contemporáneas, identifica seis de ellas que sustentan la anfibología¹⁶ del término competencia en el habla española, las cuales se presentan a continuación:

¹⁶ Es el empleo de una palabra o frase con una o más interpretaciones, ambigüedad en el significado de una palabra o frase.

Acepciones	Definición	Ejemplos
Autoridad	Cuando se decide qué asuntos y obligaciones quedan bajo el cargo directo de un profesional o figura de autoridad.	<ul style="list-style-type: none"> - la competencia del caso entra dentro de mi jurisdicción, - estos montes son de la competencia de ambos alcaldes, - el techo de competencias de esta comunidad,
Capacitación	Esta acepción es utilizada en el área de recursos humanos para determinar el grado de preparación, los conocimientos y las habilidades de una persona como consecuencia de su aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> - su competencia informática son horas ante el PC, - es un incompetente porque no está preparado, - demostró su competencia lingüística hablando inglés, - nos fiamos de su competencia resolviendo estos asuntos
Competición	Establece las estrategias de explotación y venta de los productos y servicios generados en la industria para rivalizar; es utilizado por directivos de departamentos de producción o comercialización.	<ul style="list-style-type: none"> - se están poniendo a prueba a través de la competencia, - gracias a la competencia disminuyen los precios, - hay que ir por delante para ganar a la competencia, - es resultado de una dura competencia estratégica,
Cualificación	Dentro del área de recursos humanos en la jerga de los psicólogos del trabajo para referirse a las cualidades que demuestra un candidato a comparación del puesto que solicita.	<ul style="list-style-type: none"> - le contratamos por su competencia profesional, - su competencia efectiva prueba su gran calidad, - su competencia le permitirá llegar muy alto, - a competencias iguales retribuciones equivalentes,

Acepciones	Definición	Ejemplos
<i>Incumbencia</i>	Al referirse para la delimitación de tareas y funciones de las cuales son responsables los empleados.	<ul style="list-style-type: none"> - tales asuntos son de mi propia competencia, - estos cometidos son de tu competencia, - lo que nos jugamos es una cuestión de competencias, - estamos ampliando nuestro ámbito de competencias,
<i>Suficiencia</i>	Se delimitan las acciones, resultados, experiencias, logros que una persona debe pasar para acceder o mantenerse satisfactoriamente en un puesto con garantías de solvencia y calidad.	<ul style="list-style-type: none"> - han certificado su competencia laboral para este puesto, - estas competencias marcan los mínimos en este trabajo, - si le quitan estas competencias, el puesto pierde estatus, - el análisis funcional de las competencias,

Dentro del trabajo de Prieto, se muestran las acepciones que tiene el término competencia y cómo es utilizado en lenguas como: alemán, danés, español, francés, griego, holandés, italiano, portugués. Todas estas lenguas conservan las variantes del término en latín “competeré”, cuando es necesario referirse a la idea de competencia. Desde la incorporación de España en la Unión Europea, se utilizó el término de competencia en específico en el área de la formación regulada, continua y ocupacional.

Una de las primeras definiciones que se dieron de competencia fue en la década de los ochenta Richard Boyatzis: “una característica subyacente en una persona que está causalmente relacionada con una actuación exitosa en un puesto de trabajo”. Con esta definición se puede detectar los elementos que giran en torno de una competencia, el conocimiento, las habilidades y aptitudes

G.P. Bunk (1994) en su definición de competencia, “Posee competencias profesionales quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede revisar los problemas profesionales de manera autónoma y flexible, y está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización de trabajo.”, deja ver una de las bases fundamentales de las competencias para que puedan dar resultados en el desempeño profesional de los individuos, esto es la armónica unión de no solo los conocimientos y destrezas sino también de aspectos sociales y relacionales. Como lo marca la UNESCO en el documento redactado por Jaques Delors como informe de la Educación para el Siglo XXI, para el cumplimiento óptimo de las misiones que le son conferidas a la educación, ésta debe estructurarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales, que “en el transcurso de su vida serán para cada persona, en cierto sentido, los pilares del conocimiento” (Delors, 1997):

1. Aprender a conocer: Adquirir instrumentos de la comprensión
2. Aprender a hacer: Poder influir sobre el propio entorno y solucionar problemas.
3. Aprender a vivir juntos: Participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas
4. Aprender a ser: La educación debe contribuir al desarrollo global de cada persona, cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual y espiritual.

A continuación se muestran distintas definiciones de competencias, que se recopilaron de fuentes electrónicas y en escritos que permiten su análisis detallado:

CONOCER¹⁷ (México): La competencia es la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; éstas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo.

INEM (España): Las competencias profesionales definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo.

Australia: La competencia se concibe como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones específicas. Es una compleja combinación de atributos (conocimiento, actitudes, valores y habilidades) y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones. Éste ha sido considerado un enfoque holístico de las competencias en la medida que integra y relaciona atributos y tareas, permite que ocurran varias acciones intencionales al mismo tiempo, toma en cuenta el contexto y la cultura del lugar de trabajo, y permite incorporar la ética y los valores como elementos del desempeño competente.

Rodolfo Posada (Colombia): Saber hacer en un contexto, refiriéndose con “hacer” a los conocimientos (teórico, práctico o teórico-práctico), afectividad, compromiso, cooperación y cumplimiento, todo lo cual se expresa en el desempeño, también de tipo teórico, práctico o teórico-práctico.

Mónica Sladogna (Argentina): Las competencias son capacidades complejas que poseen distintos grados de integración y se manifiestan en una gran variedad de situaciones en los diversos ámbitos de la vida humana personal y social. Son expresiones de los diferentes grados de desarrollo personal y de participación activa en los procesos sociales.

¹⁷ *El CONOCER es la Entidad del Gobierno Federal responsable, de promover, coordinar y consolidar en México un Sistema Nacional de Competencias de las Personas para contribuir a un mayor nivel de competitividad económica, desarrollo educativo y progreso social para todos los mexicanos.*

Yolanda Argudín: El concepto de competencia, tal y como se entiende en la educación, resulta de las nuevas teorías de cognición y básicamente significa saberes de ejecución. Puesto que todo proceso de “conocer” se traduce en un “saber”, entonces es posible decir que son recíprocos competencia y saber: saber pensar, saber desempeñar, saber interpretar, saber actuar en diferentes escenarios, desde sí y para los demás (dentro de un contexto determinado).

Noam Chomsky: A partir de las teorías del lenguaje, desarrolla el concepto y define competencias como la capacidad y disposición. “la capacidad y disposición para interpretar y producir una lengua” (1985, c.p Argudín, 2001).

National Council for Vocational Qualifications (NCVQ) Reino Unido: En el sistema inglés, más que encontrar una definición de competencia laboral, el concepto se encuentra latente en la estructura del sistema normalizado de Formación Profesional. La competencia laboral se condensa en una serie de normas a través de la definición de elementos de competencia (logros laborales que un trabajador es capaz de conseguir), criterios de desempeño (definiciones hacer de la calidad), el campo de aplicación y los conocimientos requeridos. En este sistema se han definido cinco niveles de competencia que permiten diferenciar el grado de autonomía, la variabilidad, la responsabilidad por recursos, la aplicación de conocimientos básicos, la amplitud y alcance de las habilidades y destrezas, la supervisión de trabajo de otros y la transferibilidad de un ámbito de trabajo a otro.

Ministerio de Educación de Colombia: La competencia es un saber hacer frente a una tarea específica, la cual se hace evidente cuando el sujeto entra en contacto con ella. Esta competencia supone conocimientos, saberes y habilidades que emergen en la interacción que se establece entre el individuo y la tarea y que no siempre están de antemano.

Facultad de Estudios Superiores Iztacala, UNAM: La competencias es la construcción social compuesta de aprendizajes significativos, en dónde se combinan atributos como conocimientos, actitudes, valores y habilidades, con las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones (holística, contextual y correlacional).

En todas las anteriores definiciones se pueden observar los tres componentes básicos que Francisco de Asís (2007) menciona como básicos en la conceptualización de competencia,

El primer componente son los atributos a la persona, como son los conocimientos, saberes, capacidades, aptitudes, actitudes, valores motivos, habilidades etc.,

El segundo componente son las acciones que movilizan dichos atributos, aludiendo al desempeño, realización rendimiento, operacionalización o ejecución.

El tercer componente alude al objetivo de la movilización de los atributos que la persona ejecuta.

Como se mencionó en la primera parte de la investigación, la definición que se tomará como base en la realización de la planeación del enfoque basado en competencias será la siguiente:

“Combinación de conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes, en contextos situacionales, que habilitan a una persona para seleccionar y aplicar correctamente aprendizajes adquiridos a situaciones nuevas en el ámbito laboral, social y personal.” (González: 2001).

En ocasiones, por falta de conocimiento, se denominan a las habilidades como sinónimos de las competencias, cuando cada una de ellas tiene sus aspectos y características específicas. Las competencias son herramientas que le permiten al individuo a resolver problemas cada vez más complejos, en tanto que las habilidades son acciones que los individuos realizan de manera inconsciente después de un proceso de modelamiento, pero sólo son útiles para actividades determinadas y esperadas. Las habilidades forman parte esencial del desarrollo de las competencias.

Dentro de toda la literatura revisada para determinar la clasificación de las competencias, se ubican 3 clases:

- **Competencias Básicas:** Conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores mínimos necesarios que debe poseer todo profesionista y fundamentales para la vida, se adquieren en la educación básica como por ejemplo, son lectura comprensiva y rápida, escritura, la expresión oral y matemáticas básicas. Se contemplan como competencias básicas la comunicativa, interpretativa, argumentativa y propositiva.
- **Competencias específicas:** Conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que están vinculados a condiciones y áreas específicas de ejecución de una determinada disciplina
- **Competencias genéricas:** Conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que permiten a un profesionista desempeñarse en su disciplina haciendo uso de las tecnologías en relación con el desempeño laboral.

A manera de resumen se agrupan los factores básicos de las competencias y puntos fundamentales que nos permite la comprensión general de este tema. Para enfrentar los retos cotidianos, tener un mayor aprovechamiento de cada una de las situaciones que se nos presentan en resumen ser competentes, necesitamos

utilizar al mismo tiempo: conocimiento, conceptos, intuiciones, percepciones, saberes, creencias, habilidades, destrezas, estrategias, procedimientos, actitudes y valores. (SEP, 2004-2005):

- a) Conocimientos y conceptos, Implicando la representación interna de la realidad, en cada uno de los individuos en distinta forma de esta representación debido a las experiencias previas y las necesidades más urgentes en ellos.
- b) Intuiciones y percepciones, en la manera en que cada uno de nosotros nos explicamos de primera mano los fenómenos, las situaciones cambiantes del mundo.
- c) Saberes y creencias, Simbolizan construcciones sociales que se relacionan con las diversas culturas, incluyéndose el bagaje cultural que se tiene por el hecho de pertenecer a un grupo de personas que mantiene relaciones sociales entre ellos.
- d) Habilidades y destrezas, saber hacer, la ejecución práctica de las actividades diarias y el perfeccionamiento de las mismas
- e) Estrategias y procedimientos, es la secuencia de pasos y métodos que utilizamos para la solución de problemas así como la capacidad de repetirlos y ajustarlos para las diferentes situaciones.
- f) Actitudes y valores, demuestra la apertura que se tiene para participar o no en eventos o circunstancias que creemos importantes.

En este mismo documento nos presenta una serie de recomendaciones que son importantes conocer antes de realizar algún programa académico basado en el enfoque de competencias:

- Surgen cuando se alimentan afectiva y cognitivamente desde que son actos reflejo.
- Se observan en acciones sucesivas que implican antecedentes y consecuentes.

- Se estructuran paulatinamente mediante la experiencia
- Implican una serie de conocimientos interrelacionados, pero se tiene en cuenta que no se pueden estudiar todos en un solo momento.
- Se desarrollan de acuerdo al tipo de conocimiento, a las personas que los construyen y a la calidad de la mediación.
- Pueden ser bloqueadas cognitivamente cuando se enseña en forma dogmática una sola manera de hacer las cosas o darle solución a las problemáticas.
- Garantizan la creatividad, la flexibilidad del pensamiento y la capacidad para enfrentarse a nuevas sociedades de conocimiento.

Las competencias dentro del ámbito educativo originan una nueva opción educativa, el enfoque basado en competencias, o como también es conocido por Formación Basada en Competencias, que se caracteriza por generar un nuevo rol convirtiéndolo en un generador de capacidades permitiendo la adaptación al cambio por parte de los individuos, desarrollando aspectos cognitivos y socioafectivos preparándolos para la solución de problemas cada vez más complejos mediante la combinación de conocimientos teóricos, prácticos, experiencias y conductas.

Capítulo IV. Modelo de Planeación Académica Basado en Competencias

*“Las ideas se encienden unas con otras como las chispas eléctricas.”
Johann J. Engel*

4.1 Modelo educativo

Los modelos educativos son visiones de enfoques pedagógicos con la finalidad de asesorar a los profesores en el diseño de los programas de estudios; en la sistematización del proceso de enseñanza-aprendizaje, o bien en la comprensión de alguna parte de un programa de estudios. Explicándolo de otra manera, los modelos educativos permiten esquematizar y sintetizar las partes o elementos de un programa estudio para la comprensión de cada una de sus partes, la distribución de sus funciones y roles de los actores.

El conocimiento que el docente tenga del modelo educativo, le permitirá desarrollar planeaciones didácticas eficientes y congruentes con los otros elementos del modelo de planeación. Es básico que en el principio de todos los modelos educativos, se determine cuál es el rol de los participantes dentro del aula de clases. Se realiza esta caracterización de los alumnos y de los docentes para ubicar los límites, funciones, obligaciones y derechos de cada uno de ellos, permitiendo que la dinámica grupal permanezca sin roces aumentando así el aprovechamiento académico.

Los contenidos temáticos que conforman el programa de estudios se presentan una organización lógica, metodológica y congruente; ya que eso permitirá que el docente presentar la información a sus estudiantes de lo simple a lo complejo, teniendo como consecuencia un mejor aprovechamiento.

Se utiliza sólo con fines de una organización esquematizada de los contenidos del programa académico la planeación modular ya que, como más adelante se explica, es un método que permite visualizar de manera completa las relaciones entre cada uno de sus elementos.

Para la determinación de actividades de aprendizaje, los docentes debe de presentarlas a sus alumnos de manera objetiva y teniendo en cuenta la meta que se alcanzará al termino de la actividad. A su vez se determinará la naturaleza de cada una de las actividades; ya sea para el recordar conocimientos anteriores, atraer la atención, reflexionar, aplicar o solución de problemas. Para potencializar la mejora del aprendizaje y sus actividades es necesario que las éstas tengan una organización secuencial, fijando si son individuales o grupales.

4.2 Rol del docente y del alumno

Docente

Dentro de este enfoque, el docente además de cumplir con el rol propio de docente también adquiere estos nuevos roles en el proceso de enseñanza-aprendizaje:

- Docente, tiene la tarea de asistir, guiar, interactuar, apoyar, y evaluar a los alumnos para asegurar que adquieran la competencia deseada.
- Facilitador, brinda al alumno una instrucción personalizada, resolviendo dudas en el aprendizaje.
- Administrador, debe administrar el ambiente que facilite el aprendizaje, planea las actividades y la dosificación de los contenidos que se estudiarán.

Además tiene la responsabilidad de la identificación y especificación de competencias a desarrollar en los alumnos.

- Supervisor, junto con el alumno determina cuando se está listo para ser evaluado y aplica las evaluaciones necesarias para comprobar el desempeño, brinda retroalimentación con la finalidad de reconocer los aciertos y trabajar sobre los errores que se tuvieron.

Cuando el docente asume los nuevos roles que se le asignan en este enfoque, se encuentra comprometido a trabajar junto con los alumnos aclarando los productos de aprendizaje, seleccionando y especificando sus actividades.

Dentro de educación continua es necesario manejar la imagen de un coordinador, el cual sea la persona que integre¹⁸ el programa académico y se haga cargo de las actividades administrativas y académicas, frente a la institución en la que presente su programa, incluyendo los roles necesarios a desempeñar frente a grupo. Los docentes que apoyen académicamente al coordinador serán vistos como ponentes teniendo el mismo compromiso y roles que el coordinador frente a grupo.

Es importante recalcar que el docente en este enfoque educativo de Educación Continua debe estar prevenido de las características específicas de los adultos y tener las habilidades, conocimientos, que le permitan establecer una relación cordial tanto en el aula como fuera de ella, con la cual se favorezca el aprendizaje.

¹⁸ *Esta integración del programa académico puede realizarse solo por el coordinador o en coordinación con los ponentes que apoyaran durante el desarrollo de la actividad. Se recomienda que se realice de esta última manera, ya que los ponentes además de sentirse escuchados y que se les toma en cuenta la experiencia que tienen, los contenidos se verán enriquecidos y las competencias mucho más específicas y determinadas.*

Alumno

En el ámbito de la Educación Continua, el alumno tiene características especiales y únicas debido a la población a la que está dirigida este nivel educativo. La población hacia la cual está enfocada es a: alumnos de recién egreso que deciden especializarse en el campo laboral que más le interese o profesionistas que tienen la necesidad laboral de actualizarse en tópicos específicos de su ejercicio laboral. En consecuencia una de las características que siempre va a determinar las diferencias entre el perfil de los alumnos de niveles educativos anteriores es la edad, en Educación Continua los alumnos son en su generalidad adultos, esta característica debe ser tomada en cuenta por el coordinador y sus ponentes para el diseño de los programas académicos. Los adultos dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje, tienen necesidades, habilidad y conocimientos que si el coordinador toma en cuenta, pueden potencializar las clases y llegar a generar una dinámica en el grupo permitiendo el desarrollo aún más eficiente de las competencias. De tal modo que es necesario revisar los aportes de la Andragogía, rama de la pedagogía que se encarga de los procesos de aprendizaje de los adultos¹⁹.

La andragogía se centra en la creación de propósitos, fines, formas de atención tipos de materiales y formas de evaluación de los aprendizajes En el proceso educativo de los adultos es necesario tomar en cuenta sus características biopsicosociales, los conocimientos y experiencias previas y sus expectativas a futuro. (Fernández, 2001). Se le considera como adulto a la persona que tiene una edad mayor a los 18 años, en la catalogación sobre etapas de la adultez, es necesario tomar en cuenta el desarrollo cognitivo que en esa edad se encuentra presente. Para efectos de este trabajo se expondrán las características del sujeto

¹⁹ *A diferencia de la Pedagogía que se aplico en sus principios en la educación del niño.*

que se deben tomar en cuenta para el proceso de enseñanza-aprendizaje dentro de Educación Continua:

1. Desarrolla y aspira a una vida independiente tanto en economía como en lo social
2. Posee un concepto de seguridad personal
3. Tiene una responsabilidad económica y cívica
4. Actúa independientemente
5. Hace mayor uso de la inteligencia que de sus instintos
6. Tiene una mayor preocupación por la integración del saber hacer con el saber ser en el saber
7. Tiene una fuerza ética en el cumplimiento de compromisos
8. En los últimos años de su vida, se ve a sí mismo como una persona que enseña, y puede aprender. Necesita sentirse útil en la sociedad, recibiendo comprensión y anhelo.

Como educando, el adulto:

1. Se hace consciente de la importancia del aprendizaje por lo que se acerca al conocimiento con la actitud inquisitiva y sabiéndose activo en la decisión del tema a aprender.
2. Ha desarrollado el pensamiento abstracto, lógico y deductivo. Es capaz de establecer diferentes hipótesis y propone soluciones para diferentes problemáticas.
3. Utiliza las experiencias tanto laborales como personales como punto de partida para el nuevo aprendizaje, tanto para sí mismo y lo comparte con el resto del grupo.
4. Presenta una dinámica participante.
5. Aspira un trato de iguales con el docente, rechazando el ambiente inflexible y rígido que frena su autorrealización, creatividad y autonomía

6. Le presenta al docente grandes exigencias y retos, debido a su cúmulo de experiencias y la posibilidad que le presenta crecer como persona y profesional.
7. Busca la rápida aplicación de los conocimientos en la práctica laboral, presentando resultados en el ámbito laboral
8. Le es más interesante la resolución de problemas que el propio cúmulo de conocimientos.

Dentro de todos estos puntos, los adultos parecen estar más conscientes y centrados en su aprendizaje y en la ayuda que puede resultar la convivencia con sus compañeros; en experiencia personal, se presentan caso de adultos que después de un tiempo vuelven a tomar clases, mantienen las actitudes antes presentadas pero también regresan a las clásicas actitudes de alumnos de nivel superior o en ocasiones del nivel medio superior.

A continuación se muestran como ejemplo de programas de Educación Continua que se encuentran vigentes y sus instituciones se encuentran clasificadas dentro de la UNAM como unas de las mejores en el éste ámbito:

Educación Continua de la Facultad de Ingeniería UNAM.

(<http://www.mineria.unam.mx/index.php>)

La División de Educación Continua y a Distancia de la Facultad de Ingeniería (DECDFI) de la Universidad Nacional Autónoma de México, con más de tres décadas de orgullosa excelencia impartiendo cursos de actualización profesional al más alto nivel académico, presenta su "Programa de Cursos y Diplomados" en el cual se sintetizan las necesidades detectadas en un año más de sus actividades, y como respuesta, ofrece los cursos y diplomados que requieren los sectores productivos del país.

Asimismo, dada la especial importancia que para la División de Educación Continua y a Distancia tiene la actualización de los egresados de la Facultad de Ingeniería de la UNAM y los demás Centros Educativos afines, sus cursos y diplomados están diseñados con el fin de apoyar el desarrollo de profesionales y mantener su nivel de acuerdo con la competitividad internacional del presente siglo.

Misión

Formar de manera integral recursos humanos en Ingeniería, realizar investigación acorde con las necesidades de la sociedad, y difundir ampliamente la cultura nacional y universal.

Esta conjunción de elementos debe aportar a la sociedad ingenieros competitivos, nacional e internacionalmente, con habilidades, actitudes y valores que les permitan un desempeño pleno en el ejercicio profesional, la investigación y la docencia; con capacidad para actualizar continuamente sus conocimientos y poseedores de una marcada formación humanista que les dé sentido a sus actos y sus compromisos con la Universidad y con México.

Visión

La Facultad de Ingeniería ha sido y deberá ser la institución líder en la formación de profesionales en ingeniería del país; semillero fundamental donde se generan nuevos conocimientos al realizar investigación que impacte en el óptimo desarrollo nacional, con aportaciones a la cultura y al desarrollo de capacidades con sentido humanista, social y ecológico; por ello, sus profesionales deberán estar permanentemente actualizados gracias a la sólida oferta brindada a través de una educación continua y a distancia.

**División de Educación Continua de la Facultad de Contaduría y
Administración – UNAM**

(<http://dec.fca.unam.mx/>)

La División de Educación Continua de la Facultad de Contaduría y Administración se vincula con la sociedad, ofreciendo no sólo actualización a los profesionales independientes en ejercicio, sino servicios específicos a la medida de las necesidades del sector público así como programas de apoyo a la Educación Permanente en favor de una cultura profesional. Sobre todo, constituye una herramienta básica para competir dentro del contexto nacional e internacional, como pionera de la educación continua en la Universidad y como una opción en materia de capacitación actualización profesional.

Actualmente ofrecemos nuestros programas académicos (conferencias, seminarios, talleres, diplomados y videoconferencias), con la experiencia de más de 32 años de relacionar el ámbito académico con el laboral y profesional en un marco de calidad, excelencia y compromiso con los diferentes sectores productivos del país.

Aunado a esta labor, nos hemos caracterizado por integrar un equipo de trabajo con profesionales de alto nivel y entre ellos expositores y facilitadores por áreas de especialización que vinculan su amplia experiencia y los conceptos académicos, con la vivencia personal y laboral de cada uno de los participantes para lograr un impacto en sus áreas de negocios.

De la misma manera, podemos realizar una detección de las necesidades de capacitación y actualización dentro de su empresa, de manera presencial, respecto al funcionamiento y operación de organismos públicos y privados.

Como parte de la Máxima Casa de Estudios de nuestro País, nuestro compromiso es formar profesionistas y profesionales útiles a la sociedad con la finalidad de combatir los problemas nacionales y extender con mayor amplitud los beneficios de una superación constante.

MISIÓN

Promover la vinculación universidad-empresa-gobierno en un contexto nacional e internacional a través del desarrollo e implementación de programas y servicios educativos de vanguardia en capacitación, consultoría y asesoría empresarial, dirigido a los sectores productivos del país.

OBJETIVO

Desarrollar e implementar programas de capacitación, actualización profesional, asesoría y consultoría para la formación de la alta dirección, con el fin de vincular la generación de conocimientos y la experiencia de los profesionales de alto nivel académico, con el sector público y privado, a nivel nacional e internacional, a través de cursos, conferencias, talleres, seminarios y diplomados en sus modalidades presencial y a distancia

4.3 El trabajo pedagógico dentro de la planeación en Educación Continua

Es también una de las prioridades de este trabajo considerar al pedagogo como el especialista en el área de la educación, desde los procesos de planeación, docencia y evaluación del programa académico. Específicamente en este proceso de planeación, existe el papel de asesor pedagógico el cual tiene por función primordial la revisión de la congruencia y pertinencia del programa académico. Este papel debe estar desempeñado específicamente por un licenciado en Pedagogía, ya que tiene las competencias para realizar estas actividades, tal como menciona. Jesús Domingo Segovia (<http://www.ugr.es/~jdomingo/Salidaspedagogo.pdf>) en las áreas de incidencia para una formación teórica-práctica en los futuros profesionistas:

1) la conciencia de que hay que impulsar un giro en la concepción de la formación del profesorado y de los profesionales de la educación a partir del equilibrio entre la formación científica, pedagógica y práctica;

2) la necesidad de generar teorías a partir de las muy diversas posibilidades en las que se encuentra la práctica educativa en todas sus vertientes y

3) a la demanda de asesores, orientadores, diseñadores de currículum, formadores de formadores, supervisores, especialistas en organización y planificación, etc.

"El pedagogo ha de demostrar su utilidad social resolviendo problemas que no pueda hacer el docente o contribuyendo a mejorar la calidad de la formación desde instancias organizativas, orientadoras, de intervención social" (De la Torre, 1992, 841, en Domingo, Jesús op. cit)

4.2 Proceso para el diseño de programas académicos de Educación Continua

De la misma manera que las demás opciones educativas muestran un proceso delimitado en su metodología, la formación basada en competencias mantiene un proceso el cual permite la creación de programas académicos que desarrollen las competencias necesarias y específicas que el alumno necesita en el ámbito laboral.

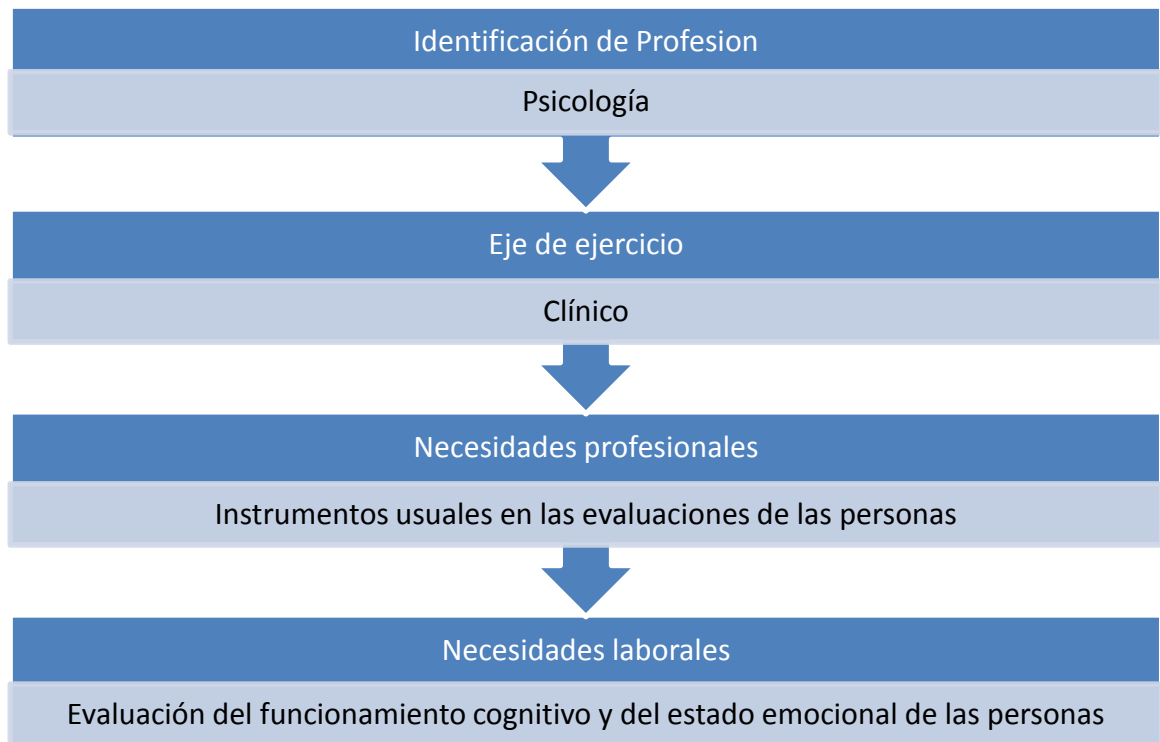
Este proceso consta de 4 etapas, en cada una de estas etapas mantiene una relación muy cercana con la metodología didáctica utilizada en otras de las opciones educativas:



1.- Identificación de competencias.

Durante esta fase del proceso, los responsables de la creación de la actividad académica, deben realizar una investigación y reflexión sobre el contexto actual profesional y laboral con la finalidad de determinar el tipo de competencias es prioritaria desarrollar en los alumnos en la materia específica, mediante el modelo de Out Put, retomado del Enfoque Sistémico²⁰ el cual se basa en los desempeños globales de los profesionales dentro del ámbito laboral, en este modelo se realiza un estudio previo sobre los ejes de ejercicio que se desempeñan dentro del ámbito laboral de la carrera en la que se enfoca en programa académico; posteriormente se analizan estos ejes para seleccionar cuál de ellos es prioritario y que se tenga conocimiento y experiencia laboral por parte del coordinador. Es necesario así mismo determinar qué campo o áreas del conocimiento son más importantes y el tipo de actividad que le permita abarcar el conocimiento y estudiar a profundidad el objeto de conocimiento. A continuación se explica esta fase mediante un ejemplo:

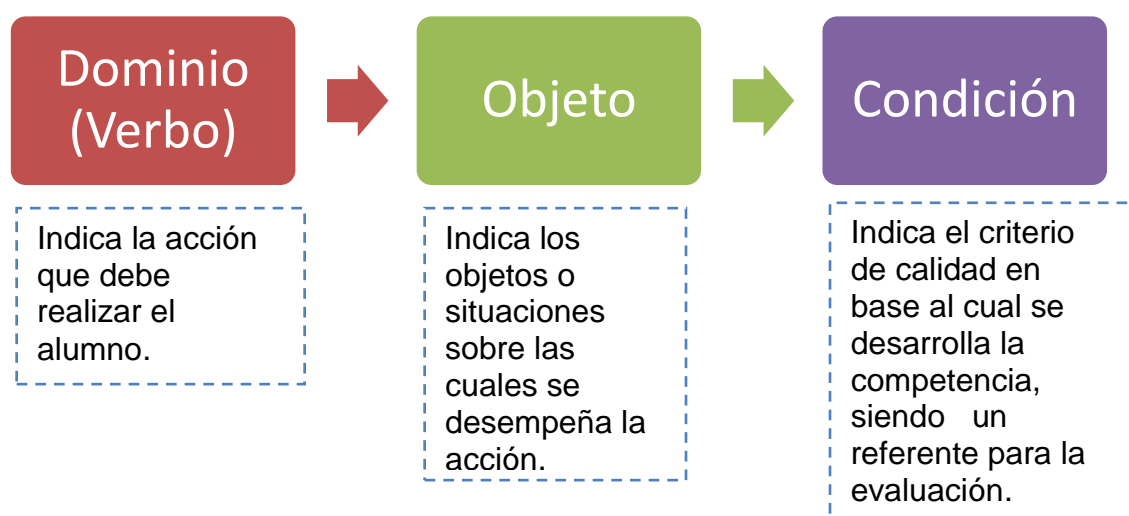
²⁰ *Las entradas recibidas por el sistema sufren transformaciones, que luego son orientadas hacia fuera. Es decir que todo producto ofrecido por el sistema representa un tipo de salida.*



2.- Normalización de competencias.

Durante esta etapa, se redactan las competencias a partir de las necesidades profesionales identificadas en el paso anterior por la relación entre los rasgos del profesionista, las necesidades sociales, los cambios científicos y tecnológicos que el alumno debe dominar en el ejercicio de su profesión. Para efectos de una redacción completa, entendible y evitando las ambigüedades, la manera más recomendable es la estructuración en dos etapas por forma y fondo. Por fondo se entiende que dentro de la redacción de la competencia se refleje de manera concisa los conocimientos, habilidades, actitudes y valores que se desarrollaran en el alumno y el dominio. En el sentido de forma, es la manera en que se tiene que presentar el programa académico evitando de este modo confusiones del docente y del alumno.

Fondo. Las competencias dentro de su redacción deben evidenciar los elementos principales o pasos a seguir para desarrollar el producto integrador, los criterios de desempeño, las evidencias de aprendizaje, además de estar jerarquizadas por las diferentes áreas de conocimiento, con el diagrama siguiente se ejemplifica este punto:



En la redacción del dominio, la elección del verbo debe en primer momento evidenciar la acción y el dominio del objeto de estudio; para la elección de este verbo es necesario conocer la clasificación de los dominios y algunos de los verbos que se puedan utilizar en cada uno de ellos.

DOMINIO	UTILIZACIÓN	VERBO
Conceptual (saber)	Dominio de conocimientos teóricos que sustentan una disciplina	Analizar Comprender Deducir Definir Demostrara Describir Diferenciar Distinguir Elegir Enumerar Evaluar Explicar Identificar Inducir Interpretar Localizar Memorizar Planear Razonar Reconocer Recordar Relacionar Resumir Sintetizar
Metodológica (saber hacer)	Maneras procedimientos y técnicas necesarias en el desempeño de la profesión	Adaptar Construir Controlar Crear Desarrollar Diseñar Expresar Formar Investigar Clasificar Manejar Operar Organizar Orientar Planear Producir Programar Proyectar Proyectar Recoger Representar Resolver Usar

DOMINIO	UTILIZACIÓN	VERBO
Afectiva (saber ser)	Desarrollo de habilidades humanas, de comunicación e interacción social que se requieren en el desempeño profesional	Aceptar Admirar Apreciar Asumir Colaborar Diseñar Compartir Contemplar Crear Cuidar Disfrutar Integrarse Interiorizar Organizar Inventar Mostrar Participar Preferir Rechazar Respetar Tender a Usar Valorar-

Forma. La redacción de las competencias en forma deberá presentarse de esta manera:

- Específicas
- Reales
- Redactadas en tiempo presente

A continuación se expone un ejemplo para la normalización de competencias:

“Seleccionar // los instrumentos de evaluación necesarios en la evaluación cognitiva y afectiva de las personas // con la finalidad de brindar un diagnóstico, tratamiento y prevención de las diferentes anomalías preservando la salud mental de los pacientes.”

3.-Diseño de programas de formación

En esta etapa de construcción del programa académico, es el momento de colocar en orden los conocimientos en módulos, los productos de aprendizaje por cada uno de estos módulos, con la finalidad de simplificar la redacción de los productos de aprendizaje y la vinculación con la competencia se utilizará la escuadra basada en la metodología utilizada por la Dra. Magalys Ruiz Iglesias (retomado de video en <http://www.youtube.com/watch?v=qqFIWxdHgQw>).

Organización modular La mejor manera para la organización de los contenidos que se revisarán en el programa académico es mediante la organización modular. Este modelo creado por Jerry Fodor (1983) supone que el sistema cognitivo de las personas se encuentra dividido por módulos independientes, los cuales son encargados de tareas específicas del pensamiento. Los módulos son autónomos manteniendo sus principios y reglas relativamente independientes pero a su vez interactúan entre ellos y mantienen cierta influencia sobre cada uno de los otros módulos. Traspasando estos principios a la organización de contenidos, podemos afirmar que la organización por módulos fomenta el aprendizaje organizado, coherente y transversal. En la selección de los contenidos es recomendable responder estas preguntas que dice Sergio Tobón (2007):

	Pregunta	Recomendaciones
Saber	¿Qué debe saber y comprender la persona para lograr los productos de aprendizaje?	Describir los conocimientos específicos, los conceptos y las categorías que requiere cada producto de aprendizaje
Saber hacer	¿Qué debe saber hacer la persona para lograr los productos de aprendizaje?	Describir los procedimientos, técnicas y habilidades ²¹ que requiere manejar la persona para asegurar el logro de los productos de aprendizaje
Saber ser	¿Qué debe saber ser la persona para lograr los productos de aprendizaje?	Describe las actitudes fundamentales que requiere manejar la persona para alcanzar cada uno de los criterios de desempeño

Se recomienda para la estructuración lógica de los módulos de aprendizaje se utilicen mapas conceptuales los cuales son representaciones entre conceptos que se están en revisión y activando conocimientos previos de los alumnos y determinando el grado de comprensión de los mismos. Frida Díaz-Barriga y Gerardo Hernández (2002), brindan una lista de recomendaciones para la elaboración de mapas conceptuales:

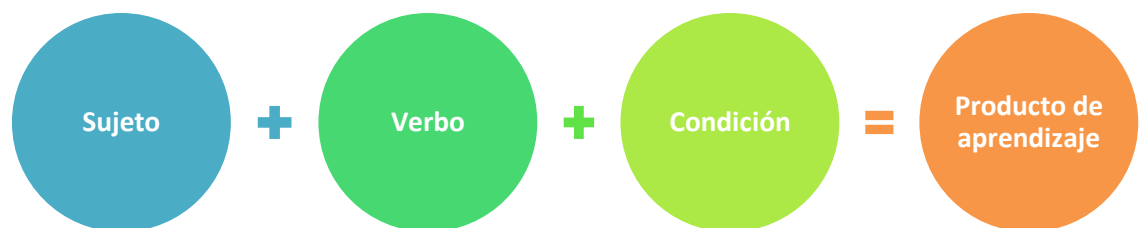
1. Hacer una lista de los conceptos que se revisarán.
2. Identificar el concepto nuclear y establecer las relaciones de jerarquía, ubicando en la parte superior al de mayor jerarquía y los conceptos que son subordinados en la parte de abajo.

A continuación se presenta de manera ejemplificada la organización de los contenidos del programa académico:

²¹ *En la cotidianidad se confunde el término de habilidades y de competencia. Las habilidades son acciones que realizamos de manera técnica y después de un tiempo se realiza inconsciente; una habilidad te permite solucionar un problema determinado, al contrario de las competencias que te desarrollan las habilidades necesarias para la solución de problemas en distintas situaciones. Las habilidades forman parte de los componentes de las competencias*



Productos de aprendizaje. La redacción de productos de aprendizaje se encuentra en función de metas o finalidades, centrado en el aprendizaje del alumno, se utiliza la siguiente fórmula:



El sujeto que se indica en el diagrama anterior se refiere al participante, el verbo es la acción que debe desempeñar en función de las condiciones que describen más adelante dentro del producto de aprendizaje. Para la selección de los productos de aprendizaje también es necesario definir primordialmente las áreas ya sea: cognitiva, afectiva o psicomotriz. ²² (kino.iteso.mx/.../TAXONOMIAS%20OBJETIVOS%20CONDUCTUALES%20.doc)

²² Se utiliza esta taxonomía tradicional de verbos solo para cuestiones de selección de acciones, ya que es necesario ubicar los niveles de cognición para la determinación oportuna de las acciones que el alumno deberá de alcanzar en el proceso de aprendizaje y cumplir con la competencia global. El verbo denota acción no solo la redacción de verbos conductuales.

Taxonomía verbos área cognitiva. Benjamín Bloom

CONOCER	COMPRENDER	APLICAR	ANALIZAR	SINTETIZAR	EVALUAR
Adquirir	Cambiar	Actuar	Abstraer	- Agrupar	Argumentar
Anotar	Codificar	Aplicar	Aislar	Categorizar	Categorizar
<u>Citar</u> (textualmente)	Convertir	Aprovechar	Analizar	Clasificar	Comparar
Decir	<u>Decir</u> (con sus palabras)	Clasificar	Clasificar	Combinar	Comprobar
Definir	<u>Definir</u> (con sus palabras)	Computar	Comparar	Componer	Considerar
Detallar	Demostrar	Decir	Contrastar	Compilar	Concluir
Distinguir	Describir	Demostrar	Decidir	Concebir	Constatar
Enlistar	Distinguir	Discriminar	Deducir	Construir	Contrastar
Enumerar	Identificar	Dramatizar	Derivar	Crear	Criticar
Enunciar	Leer	Elegir	Desarmar	Diseñar	Decidir
Escribir	Rescribir	Emplear	Descomponer	Distribuir	Demostrar
Exhibir	Redefinir	Enlazar	Describir	Ensamblar	Elegir
Exponer	Representar	Explicar	Descubrir	Esquematizar	Escoger
Expresar	Traducir	Exponer	Desglosar	Especificar	Estandarizar
Identificar	Transformar	Generalizar	Detallar	Estructurar	Estimar
Indicar	Argumentar	Ilustrar	Detectar	Explicar	Evaluar
Marcar	- Concretar	Localizar	Diferenciar	Exponer	Fundamentar
Nombrar	Decodificar	Interpretar	Discriminar	Expresar	Justificar
Mostrar	Demostrar	Manejar	Distinguir	Formular	Juzgar
Narrar	Distinguir	Mostrar	Dividir	Generar	Medir
Reconocer	Ejemplificar	Membretar	Especificar	Improvisar	Opinar
Recordar	Establecer	Operar	Examinar	Inventariar	Predecir
Referir	Explicar	Practicar	Fraccionar	Modificar	Precisar
Registrar	Exponer	Producir	Identificar	Narrar	Probar
Relatar	Narrar	Representar	Localizar	Organizar	Reconocer
Repetir	Parafrasear	Resolver	Omitir	Planear	Revisar
Señalar	Predisponer	Seleccionar	Relacionar	Producir	Seleccionar
Subrayar	Relacionar	Transferir	Seccionar	Programar	Sustentar
	Reorganizar	Trazar	Seleccionar	Proponer	Trazar
	Resumir	Usar		Proyectar	Verificar.
		Utilizar		Reconstruir	
				Reacomodar	

	<ul style="list-style-type: none">- CompletarComprenderDiferenciarDerivarDeterminarEstablecerEstimarExtenderExtrapolarFormularGeneralizarInducirInferirInterpolarOrganizarOpinarPredecir			<ul style="list-style-type: none">RelatarRelacionarReorganizarRepararSimplificarTransmitir	
--	--	--	--	---	--

Taxonomía del área afectiva. David Krathwohl

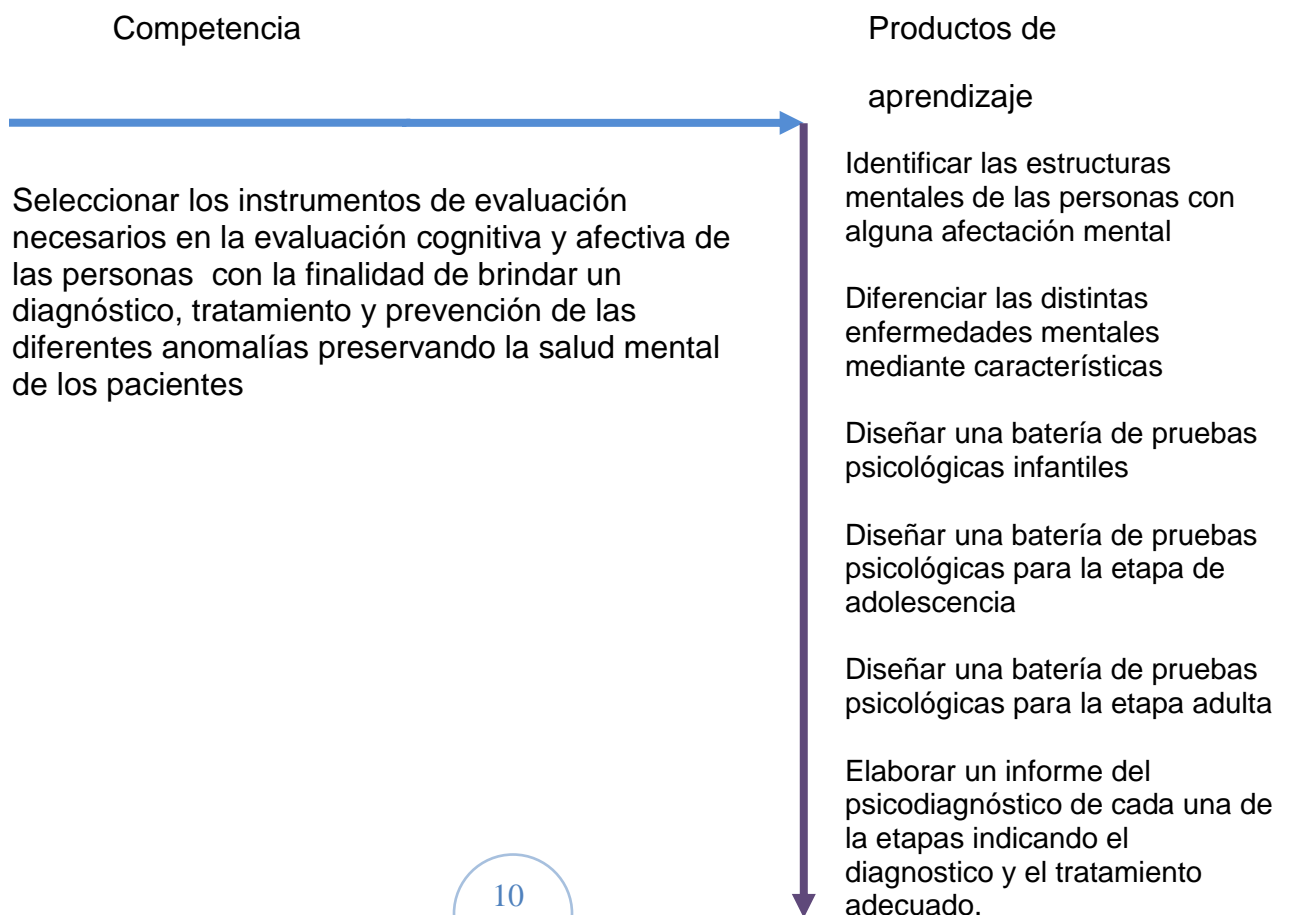
RECIBIR	RESPONDER	VALORAR	ORGANIZAR JERARQUIZAR	O	CARACTERIZACION
- Atender Aislar Conocer <u>Conversa</u> (Ocasionalmente) Darse cuenta Diferenciar Distinguir Enterarse Escuchar Observar <u>Piensa</u> (a veces en reconocer) <u>Recuerda</u> (algo) Se percata Separar Ser consciente - Aceptar Atender Combinar Elegir Estar dispuesto Tolerar Atiende Selecciona Controla el cuerpo Escucha <u>Observa</u> Pregunta Responde	- Aprueba Atiende Busca Confía Conformarse Discute Hace <u>Hace</u> (lo que se le encomienda) Obedece Observa Pregunta Responde Sigue Realiza - Busca Contribuye Coopera Discute Efectúa Elige Está dispuesto Exhibe Está interesado <u>Ofrece</u> (espontáneamente) <u>Ofrece</u> (por propia iniciativa) Practica Selecciona	- Acepta Cree Desea Discute Gusta <u>Mejora</u> (su competencia en) Reconoce Renuncia Se identifica - Alentar Asistir Ayudar Busca Desea Examina Existe Lo sigue <u>Participa</u> (Activamente) Prefiere Resume Se compromete Subsidiar - Apoya Argumenta Debate Defiende Exige Fomenta Promueve	- Abstrae Compara Conceptualiza Descubre Discute Explica Expone razones Generaliza Propone Se esfuerza <u>Se forma un juicio solo</u> Teoriza Valora - Armoniza Concibe Define Elabora Estructura <u>Forma un criterio</u> <u>personal</u> sobre sí Formula Integra Organiza Planea	- Alaba Cambia Completa Define Juzga Reclama Tiene disposición Revisa - Concibe Desarrolla Elabora Evita Forma Resuelve Ser bien evaluado Ser distinto Ser original	

Taxonomía verbos área psicomotriz Simpson

IMITACION	MANIPULACION	PRECISION	CONTROL	AUTOMATIZACION	CREATIVIDAD
-Imitar gestos. -Repetir movimientos. -Reproducir trazos. -Imitar sonidos	-Mover diferentes partes del cuerpo según indicaciones. - Manipular herramientas -Seguir la secuencia de un proceso establecido -Tararear una tonada -Confeccionar -Elaborar -Construir -Bosquejar -Diseñar -Armar -Desarmar -Manejar bibliografía - Escribir -Leer en voz alta	- Realizar movimientos sincronizados. -Gesticular según indicaciones. -Manejar u operar herramientas o maquinaria con destreza. - Elaborar materiales conforme a lo especificado. -Producir sonidos rítmicos. -Entonar cantos sencillos.	<u>Coordinar los movimientos al:</u> -Danzar -Saltar - Correr -Manejar herramientas. -Operar maquinaria. -Dramatizar -Tocar un instrumento musical <u>Coordinar las acciones de:</u> -Un equipo de trabajo. -Un equipo deportivo. -Un conjunto coral. -Corregir o rectificar movimientos. -Corregir o rectificar acciones.	<u>Actuar con naturalidad y soltura al:</u> -Dramatizar -Danzar -Cantar -Declamar <u>Actuar con naturalidad y destreza al:</u> - Manejar herramientas. -Manejar herramienta -Operar maquinaria -Utilizar instrumentos -Hacer gimnasia o deportes -Leer en voz alta. -Bailar una danza. -Realizar trazos o modelar.	-Solucionar problemas. -Diseñar herramientas o maquinaria. -Idear nuevos procesos. -Inventar nuevos pasos. -Idear coreografía original. -Crear nuevas melodías con instrumento musical. -Improvisar actuaciones -Idear y manejar nuevas técnicas pictóricas.

Para la selección adecuada de los productos de aprendizaje es necesario definir los pasos a seguir para la construcción de la competencia; definiendo qué implica tener dicha competencia, en otras palabras cuales conocimientos teóricos necesita saber, cuáles habilidades necesita desarrollar y las actitudes que debe fomentar pertinentes a las labores que se indican en las necesidades laborales y educativas, sujetas a evaluación. Para la determinación y construcción de los productos de aprendizaje se propone realizar el esquema de la escuadra, en el que se ve de manera organizada y secuencial el desarrollo de las competencias de los alumnos, ayudando también a la construcción de la secuencia didáctica y evaluación.

Escuadra. Este diagrama permite la redacción de los productos de aprendizajes que los alumnos tendrán que alcanzar para la construcción de las competencias. Se redacta la competencia de manera horizontal y de lado izquierdo; para la vinculación con los productos de aprendizaje, estos se colocan de lado derecho y de manera vertical:



A manera de nota aclaratoria se muestran que el desarrollo de productos de aprendizaje dentro de este modelo cambia de enfoque; en los modelos tradicionales los objetivos estaban redactados en función de las actividades del profesor dejando al alumno limitándolo solo al desarrollo de la inteligencia por encima del afecto, o denotaban el modelo conductista y tecnocrático de la educación limitando con ella la imaginación y creatividad tanto del docente como del alumno. Dentro de este nuevo enfoque, el maestro desarrolla el plan de cada sesión, teniendo en mente y cuidando de desarrollar todas las esferas del alumno para así brindarle herramientas necesarias para hacerlo competente fuera y dentro del ámbito educativo.

4.- Elaboración de secuencias didácticas y evaluación

En esta fase se desarrollan las estrategias de aprendizaje²³ que le permiten al alumno lograr con mayor facilidad un aprendizaje significativo tanto de los conocimientos, procedimientos y actitudes que se plasmaron en los productos de aprendizaje. En este apartado el coordinador plasmará la metodología didáctica que utilizará para favorecer la construcción de aprendizajes significativos en el alumno, esto quiere decir la manera en que el contenido, el docente y el alumno interactúan y los roles que cada uno tiene dentro del proceso educativo. Durante el desarrollo de esta fase es de importancia tener muy en claro cuáles son las acciones que se necesita realizar, tanto como el docente como el alumno, para construir conocimientos, habilidades y actitudes implicadas en el desarrollo de las competencias necesarias tanto en el ámbito profesional y laboral.

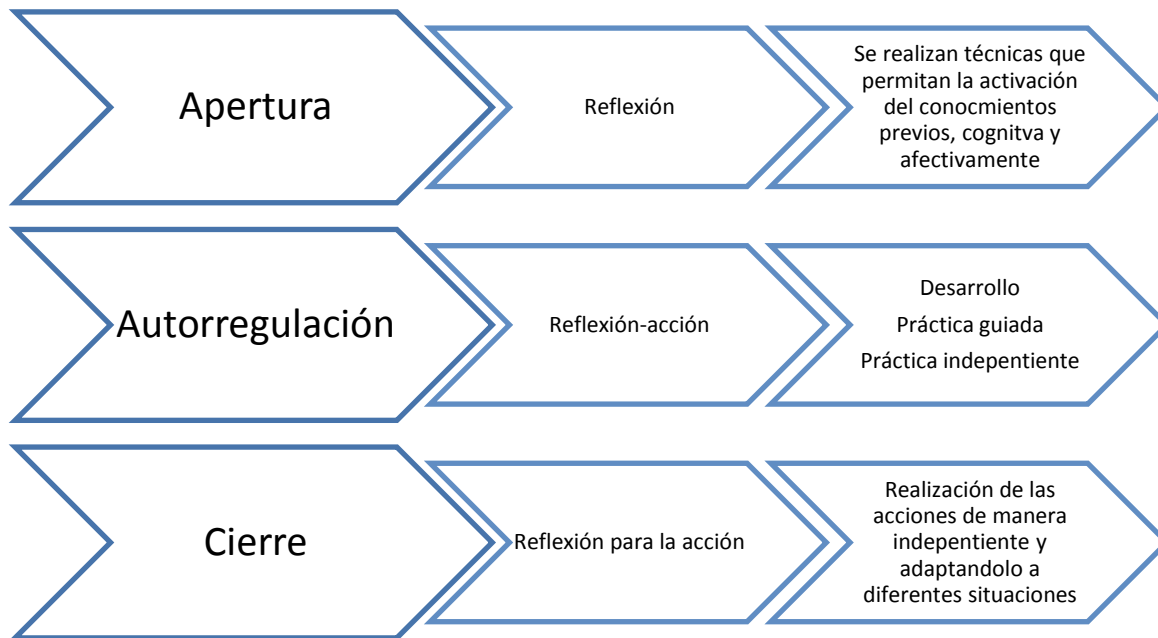
²³ Para evitar confusiones se agregan definiciones de cada una de las figuras y la relación que se establecen en cada una de ellas. Los Métodos orientan el proceso E-A de manera general; las estrategias didácticas son procedimientos que dirigen las técnicas y estrategias permitiendo el alcance de determinado producto de aprendizaje; las técnicas de enseñanza procedimientos pedagógicos que orientan las estrategias didácticas; las actividades de aprendizaje son procesos mediante los cuales se ponen en acción las técnicas en determinadas personas, lugares recursos y objetivos. (Tobón, 2005)

Dentro de la metodología didáctica también se determinan los recursos que son necesarios para la realización de cada una de las clases, ya sean proyectores, pizarrón, computadora, reproductor de música y cualquier otro instrumento que apoyen el aprendizaje.

Para la formación basada en competencias la metodología didáctica debe estar orientada por las siguientes especificaciones para de esta manera promover la vinculación de los contenidos con las experiencias laborales:

1. Explicación del significado por sobre la estructura, es más recomendable resaltar el uso de los contenidos que se dan por parte del docente que en su estructura.
2. Desarrollar las habilidades más allá del aula, determinando las funciones que tienen estos contenidos en el ámbito laboral.
3. Aula centrada en el alumno, mantenido el ambiente donde se trabaja adecuadamente con los contenidos permitiendo la movilización de las capacidades. Incrementa el aprendizaje significativo de los alumnos y enriquece los conocimientos si los alumnos pueden realizar actividades en aulas para poder trasladar y monitorear sus habilidades en ambientes reales de la vida laboral.
4. Fomentar el trabajo en equipo desarrollando el pensamiento crítico y argumentativo.
5. Realizar tareas comunicativas donde el alumno pueda expresar de manera libre sus experiencias, dudas y comentarios que permitan el enriquecimiento del análisis y discusión de los temas estudiados.

La metodología se organiza en secuencias didácticas las cuales son tres, estas actividades pueden o no ser evaluables, depende de los productos de aprendizaje, el presente diagrama es de mi autoría:



A continuación se presentan algunos ejemplos de estrategias para cada una de las fases de la secuencia didáctica:

Apertura:

Preguntas intercaladas.- Son preguntas que se insertan en determinadas partes de una exposición de un texto con el fin de atraer la atención y facilitar el aprendizaje. Para la realización de esta estrategia se recomienda no abusar de las preguntas, formulándolas al inicio, la mitad y al final de la exposición y brindar retroalimentación de las respuestas dadas a las preguntas.

Ilustraciones.- Son recursos que ilustran ideas (fotografías, esquemas, gráficas e imágenes) despertando el interés de los estudiantes atrayendo su atención hacia el tema estudiado. Ayuda a comprender la secuencia de las acciones. Se recomienda utilizarlo cuando los conceptos tengan un alto grado de abstracción y variar el tipo de las ilustraciones en las exposiciones y textos.

Relatos de experiencias de vida.- El docente expone situaciones de preferencia reales en las cuales se destaquen las emociones, motivaciones, actitudes y valores que les permitió a los personajes principales sobresalir. Ayudan a despertar el interés de los alumnos por ser reales y a comprender la importancia de las acciones bien dirigidas y el proceso de autorrealización. Se recomienda que el relato sea breve para no perder la atención y relacionar este relato con los contenidos a ser aprendidos.

Contextualización de la realidad.- Se les demuestra a los alumnos la importancia del desarrollo de las competencias teniendo en cuentas las necesidades que se tienen en el ámbito laboral y las demandas sociales, favorece la motivación del aprendizaje. Se recomienda mostrar situaciones concretas de la aplicación de las competencias

Organizadores previos.- Se brinda a los alumnos información introductoria a fin de ofrecer un contexto general e incluyente de los nuevos aprendizajes, permitiendo la comprensión de nuevos aprendizajes desde los saberes poseídos. Pueden ser textuales o en forma de mapas conceptuales o ambos.

Autorregulación

Lluvia de ideas. Se busca que los estudiantes aporten ideas para entender el tema estudiado, facilita la recuperación de la información y permite crear nuevos conocimientos, posibilita la aplicación de los conocimientos en la resolución de problemas. Se recomienda tener claridad en el planteamiento

Aprendizaje basado en problemas. Se despierta el interés del alumno y promueve un aprendizaje significativo. Se presenta ante los alumnos un determinado problema que tiene relación con la temática que se estudia, la primera acción que se hace es el abordaje de la situación problemática, leyendo sobre la información planteada. Se define el problema, comprendiendo el problema desde su planteamiento, analizando y clasificando la información. Se explora el problema elaborando una hipótesis sobre la situación para a continuación plantear las soluciones que se eligieron de manera cooperativa. Se lleva a cabo el plan de forma metódica y sistemática aplicando el conocimiento previo y nuevo. Al finalizar se evalúa el proceso aceptando retroalimentación de parte de todos los integrantes del grupo

Seminario de investigación. Su objetivo es profundizar y extender el conocimiento que se está estudiando, familiarizando a los alumnos en los métodos investigativos. Se fomenta la participación activa de los estudiantes en el que se investiga, compara y se sacan conclusiones en conjunto con todos los estudiantes y con el docente.

Aprendizaje en equipo.- Busca generar el aprendizaje mediante la interacción grupal y la selección de una actividad y la organización en pequeños grupos de acuerdo con la tarea y planeación del trabajo a realizar, ejecución de las acciones y supervisión del trabajo por parte de los miembros del equipo.

Cierre

Ensayo. Es la redacción de un tema por parte de los alumnos de manera libre y con el propio estilo del alumno. Permite el desarrollo de la redacción de texto y la capacidad de análisis y síntesis. Es necesario que para este ensayo se mantenga la estructura de introducción, desarrollo y conclusiones, además del apoyo documental que el alumno desee.

Estudio de caso.- En este caso el estudio de caso se utiliza para la vinculación temprana de los conocimientos con la práctica permitiendo tener una retroalimentación, apoyo y asesoría por parte de los docentes y los mismos compañeros. Los alumnos identifican una problemática que se dio a lo largo de la actividad académica y se realiza un estudio de las variables que permean el caso, mostrando evidencias de la investigación, al finalizar se muestran las soluciones y se justifican.

3. Evaluación del desempeño y validación de las competencias

La evaluación en el enfoque de competencias es un proceso de recolección de evidencias sobre el desempeño del estudiante y el alcance de este desempeño en una competencia determinada, demostrando que al finalizar la actividad académica, lo que sabe, lo que hace y lo que es sabiéndolo aplicar a diferentes situaciones. Esta evaluación permite la validación de las competencias y brinda los resultados necesarios para considerar el alcance o no de la competencia.

Para determinar los criterios de evaluación no se debe perder de vista los productos de aprendizaje que se plantearon con anterioridad; teniendo en cuenta esto se eligen entre las diferentes actividades de aprendizaje. Estas

actividades de aprendizaje pueden ser realizadas en cualquier momento de la actividad, o estar involucradas dentro de todo el proceso de desarrollo de las competencias. A continuación se muestran algunas opciones para la evaluación y validación de las competencias.

Observación: Este modelo de evaluación permite determinar el grado en el cual las actitudes de los alumnos han evolucionado y se desarrollo la competencia determinada. Para la realización de este modelo es necesario que el docente tenga en mente estos puntos para observar y no solo ver (Pimienta, 2008):

- Establecer lo que se va observar
- Determinar criterios que rigen a la observación
- Observar de manara holística y a detalle con base en los criterios de observación

Evaluación de proyectos: Se evalúa la habilidad para buscar información, comparar puntos de vista, argumentar y defender la postura a través de hábitos de investigación. Se recomienda que se delimiten las instrucciones para orientar las características del trabajo, propósitos y requisitos estableciendo alcances.

Autoevaluación.- Proceso en el cual el propio alumno valora la formación de sus competencias en vinculación con los productos de aprendizaje. Promueve la autonomía asumiéndose gestor de su propia educación. Se recomienda generar el hábito en los estudiantes de comparar los logros obtenidos con los productos de aprendizaje y orientar a los estudiantes en la redacción de sus autovaloraciones.

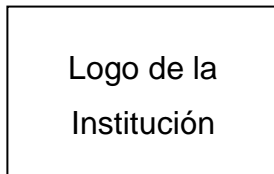
Portafolio.- Consiste en la colección de los trabajos realizados por los estudiantes a los largo de la actividad académica generando evidencia del proceso de formación de las competencias y logros obtenidos,

permitiéndole al alumno darse cuenta del desarrollo de sus competencias teniendo en cuenta sus propios logros. Promueven la disciplina y responsabilidad ya que ellos tienen en cuenta el ritmo y la calidad de sus propios trabajos.

Rúbricas.- Facilita la calificación del desempeño de los alumnos, a través de un conjunto de criterios graduados que permiten valorar el aprendizaje, competencias logradas por el estudiante. Se diseñan para evaluar de manera objetiva y consistente las actividades como trabajos, presentaciones o reportes escritos. Permiten dar una evaluación de las competencias relacionadas con síntesis, aplicación, crítica, producción de trabajos, etc. explicitando el mayor o menor dominio de una competencia. Se diseñan de tal manera que en la parte superior se establezca la escala de dominio de la competencia justo debajo de cada una de las escalas se da una explicación breve de lo que se espera en esa escala, de lado izquierdo se redactan los aspectos a evaluar. Estas rúbricas pueden ser utilizadas para la evaluación de todos los trabajos y actividades que se realicen en la actividad académica y sean evaluables.

4.5 Formato para la presentación de programas académicos de Educación Continua

A continuación se presenta un ejemplo de cómo se tiene que organizar un programa académico, recordando que la información necesaria para el llenado del formato anterior, se encuentra en el apartado anterior. Se aclara que este formato queda como sugerencia y a consideración del lector.



Fecha de elaboración:

Nombre de la actividad.- Presentando una idea clara y breve de la naturaleza de la temática y los contenidos que se trataran

Modalidad.- Ya sea curso, diplomado, taller o seminario.

Duración.- Dependiendo de la modalidad que se escogió son el número de horas que tendrá de duración la actividad. En el caso del diplomado como mínimo se deben cubrir 240 horas; el curso y el taller a partir de 20 horas y el seminario a partir de 120 horas. El número de horas permite el grado de profundidad de los conocimientos, las horas que se presentan quedan también a manera de recomendación y se determinaron de esta manera después de un sondeo de las diferentes instituciones formalizadas de Educación Continua

Fecha de inicio: Día, mes y año en el cual se dará inicio la actividad

Fecha de término: Día, mes y año en el cual se dará por terminado la actividad

Sede: Lugar físico en el cual se impartirá la actividad

Justificación.- La propuesta debe estar fundamentada en el análisis y reflexión de las necesidades profesionales y laborales que se detectaron en la primera fase. Asimismo deberá contener un marco histórico-contextual que permita ubicar el origen y las nuevas tendencias de la temática de la actividad.

Competencia global.- Se redacta la competencia a desarrollar.

Temario.- Mencionar de manera estructurada los contenidos que se revisarán junto con los productos de aprendizaje que se diseñaron en la escuadra.

Secuencia didáctica.- Se redacta la metodología didáctica delimitada junto con los recursos que se seleccionaron.

Evaluación.- Se redactan los criterios de evaluación, las indicaciones académicas describiendo con exactitud y sin ambigüedades las instrucciones de la entrega de los trabajos y las evidencias de aprendizaje además de la valoración que se le dará a cada una de las evidencias de aprendizaje

Bibliografía.- Es recomendable que se agreguen las referencias bibliográficas que sustentan los contenidos del temario.

Datos del coordinador y de los ponentes.- Mencionar el nombre del coordinador y de los ponentes, así como de sus datos curriculares que sustenten la formación académica y profesional dentro del campo de la temática estudiada.

Firma de VO. BO.

Firma del Coordinador

CONCLUSIONES

El objetivo primordial de esta tesis es el diseño de un modelo para la planeación educativa de programas académico de educación continua dentro del marco del enfoque por competencias, clave principal para la vinculación de la universidad con el ámbito laboral. Así pues el aporte principal de esta investigación es el diseño de una serie de lineamientos que los ponentes pueden seguir para el propio diseño de estos programas, permitiendo a su vez el enriquecimiento de los contenidos no solo con conocimientos sino incluyendo las habilidades y actitudes necesarias para el desempeño laboral y profesional que se plantean en la formación basada en competencias, utilizando para esto un estudio de las exigencias inmediatas y los desempeños centrales de los profesionales en su ejercicio profesional. Se escogió este enfoque porque la formación en competencias es una demanda priorizada por los empleadores en aras de la calidad y la competencia del producto que ofrecen en un mercado determinado. Por ello es tarea prioritaria de la educación continua, el ofrecer programas académicos que brinden la oportunidad a los profesionistas inmersos en su práctica laboral de actualizarse en los saberes nuevos de su profesión y en específico de su desempeño global de manera puntual, precisa y flexible.

La Educación Continua es una modalidad educativa que tiene la característica fundamental de actualizar los conocimientos tanto de los profesionales en pleno ejercicio laboral como de la preparación más específica de los profesionales recién egresados de las licenciaturas y que están en búsqueda de una mayor profundidad en un eje de desempeño. Debido a este compromiso y característica fundamental de la Educación Continua, actualizar el conocimiento de los profesionales, es recomendable que la vigencia de los programas que se avalen por parte de las instancias pertinentes sea de un periodo menor al de 3 años, ya que como se analizó los conocimientos y la tecnología avanzan a pasos agigantados y es conveniente renovar tanto los contenidos como las competencias y los productos de aprendizaje para estar innovando en las temáticas y metodologías utilizadas.

En este capítulo se mostraron las instancias gubernamentales y asociaciones civiles dedicadas a la validación de los programas de Educación Continua, la difusión tanto de los programas como de las investigaciones más recientes que permiten el enriquecimiento y mejor entendimiento de esta modalidad educativa, dejando ver que en estas últimas décadas la cartera de instituciones y a su vez de actividades académicas de Educación Continua marca un aumento importante debido a las exigencias laborales en habilidades, conocimientos y actitudes necesarias para los nuevos puestos y áreas laborales. Se concluye en este capítulo que la Educación Continua pertenece al nivel superior dentro del Sistema Educativo Nacional siendo a su vez una modalidad educativa flexible, puntual y precisa.

La planeación educativa forma parte de un proceso aun más amplio denominado planificación que como se diferencio en el segundo capítulo, la planeación permite el mejor aprovechamiento de los recursos y la mejor organización de los componentes del paradigma educativo. Como se mencionó en el desarrollo del capítulo, los principios y metodología de la planeación educativa son base para la adecuación a cada uno de los modelos que se desee realizar, brindando la oportunidad de establecer fases y procedimientos específicos al enfoque basado en competencias.

Para determinar el concepto y las utilidades de cualquier término debemos primero comprender el origen tanto filosófico e histórico; y en este caso particular comprender las dos vertientes filosóficas de Chomsky y la perspectiva estructural-funcionalista. Al comprender cada una de estas perspectivas se reconoce que la visión lingüística-comunicativa fundamenta la formación basada en competencias.

El término de competencia tiene una serie de acepciones dando como resultado las confusiones para la conceptualización del término dentro de la formación educativa; el análisis de su definición mediante su complejidad permite

contextualizar a sus variables y componentes para su utilización en la educación, haciendo posible el diseño de las competencias a las cuales el alumno desarrolla a lo largo de su acción en la actividad académica.

El enfoque por competencias se deriva de una falta de vinculación de los conocimientos con los que los profesionistas egresan de las universidades y las necesidades que el ámbito laboral requiere para un alcance de resultados a nivel macro. Este enfoque brinda una nueva perspectiva tanto de la educación como de los actores inmersos en el proceso educativo:

1. La educación se encuentra más inclinada hacia una formación integral, desarrollando en los alumnos las habilidades útiles para el desarrollo de las competencias básicas, generales y específicas dando herramientas al alumno de desarrollarse como profesional sin perder de vista la parte humana y social
2. Los actores involucrados en el proceso educativo (autoridades, docentes, alumnos, padres de familia, y en este nuevo enfoque, los empleadores) son parte fundamental y de la dinámica del trabajo en equipo de trabajo. Se fomenta la creatividad y el equipo de trabajo, ya que en este enfoque todos los involucrados forman parte de proceso de formación integral de los alumnos, planeando y diseñando programas de formación. Si bien es cierto que los alumnos de nivel básico al egresar de este nivel no tiene como finalidad ingresar a la vida laboral de inmediato, tienen la necesidad implícita de alcanzar al siguiente nivel educativo con las competencias requeridas para lograrlo de manera exitosa.

Se determina en esta propuesta de modelo, las características de los docentes y las competencias que se recomienda poner en práctica dentro y fuera del aula. Así como los roles que desempeñan para lograr una dinámica grupal que permita el aprendizaje significativo de los alumnos y del propio docente. La población a la cual se dirige las actividades de Educación Continua tienen una

característica principal: son adultos y como tal su comportamiento en el aula tiende a cambiar con respecto a los niveles básico y medio superior. Este comportamiento también es tomado en cuenta para la formación del programa académico, se toman en cuenta sus experiencias personales y profesionales; pero más importante que esto, desarrollan la competencia para la innovación y creatividad al ser tomando en cuenta para el diseño de la presentación de las clases.

El diseño de planeación educativa que se plantea en esta tesis tiene la característica de realizar una reflexión y aplicación del modelo Out Put, sirviendo como guía para la detección de las áreas en las cuales los ponentes pueden tener un mayor éxito en cuanto a número de participantes dentro de su actividad académica sin perder de vista los fundamentos del enfoque por competencias. Se considera que este modelo planteado cumple con las características y principios de la planeación educativa establecido en el segundo capítulo, encontrándose dentro de la tipología también determinada en este capítulo como una planeación académica que si bien plantea y delimita productos de aprendizaje contenidos y metodología didáctica, coadyuva tanto a la planeación financiera y directiva; ya que permite un aprovechamiento al máximo de los recursos tanto humanos como materiales disminuyendo en el mismo momento las pérdidas de tiempo y materiales. A su vez permite que el proceso de diseño de los componentes de la planeación educativa, sea de manera continua y enlazada, disminuyendo el nivel de incongruencia y ambigüedad en las 4 fases establecidas para el diseño de la planeación. El diseño de este modelo de planeación permite identificar y aprovechar al máximo tanto los recursos materiales como los humanos, brindando a los ponentes la oportunidad de participar en el diseño de su módulo y formar parte de la gestión de la actividad académica. A partir de este diseño se pueden diferenciar las estrategias de aprendizaje, las actividades de aprendizaje, las técnicas y el proceso de evaluación, y a su vez se adaptan a los contenidos y los productos de aprendizaje a alcanzar por los participantes

Finalmente quedaría plantear cuáles pueden ser las líneas futuras de investigación. Como continuación natural a este trabajo, una línea futura es el estudio comparativo de los resultados que ofrecen otros enfoques educativos en el desempeño profesional de los egresados. Otra de las líneas de investigación recomendadas, y que no forma parte de los objetivos del presente trabajo, es la gestión en el interior de la Educación Continua ya que este punto se recomienda modificar alguna de las acciones para su adecuación al desarrollo de sus empleados mediante competencias laborales. Además queda aún mucha investigación por adelante sobre el desarrollo de las competencias y las metodologías utilizadas para la educación y especialmente en el nivel superior.

BIBLIOGRAFÍA.

- 📖 Abbagnano, Nicolai y A. Visalbergi (1964) Historia de la Pedagogía. FCE: México
- 📖 Aguilar, José Antonio y Block, Alberto (1990) Planeación escolar y formulación de proyectos Trillas: México.
- 📖 Argudín Vázquez, Yolanda (2001) Educación basada en competencias. Revista de educación / nueva época núm. 16/ enero - marzo 2001
- 📖 Arredondo Vicente y Centro Regional de Educación de Adultos y Alfabetización Funcional para América Latina (1990) Planeación educativa y desarrollo: aproximación crítica a la educación formal y no formal en los países del Tercer Mundo OEA, Programa Regional de Desarrollo Educativo, PREDE,; Estados Unidos
- 📖 Beeby C.E. y Curle, A. (1969) Planeamiento educacional: los roles del planificador y del administrador Paidós: Buenos Aires
- 📖 BUNK, G.P. (1994): La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA, Revista Europea de Formación Profesional, 1, 8-14.
- 📖 Cazares Aponte, Leslie y Cuevas de la Garza, José Fernando (2009) Planeamiento y evaluación basados en competencias: fundamentos y prácticas para el desarrollo de competencias docentes, desde el preescolar hasta el posgrado. Trillas: México
- 📖 CEPREDENAC / AECID (2008) TÉRMINOS DE REFERENCIA PARA REALIZAR: Un sistema de seguimiento del personal capacitado en materia de reducción de riesgo a desastres en los países miembros del CEPREDENAC (Panamá, Costa Rica, Nicaragua, Honduras, El Salvador y Guatemala).
- 📖 Chomsky, Noam (1992) Aspects of the Theory of Syntax 17ed, MIT Press: Estados Unidos.
- 📖 Delors, Jacques (1997) La Educación Encierra un Tesoro: Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI, presidida por Jacques Delors. Correo de la UNESCO: México

- 📖 Díaz, Barriga Frida, (1993) Metodología del Diseño Curricular para Educación Superior Trillas: México
- 📖 Díaz Barriga Frida y Hernández Rojas Gerardo (2002) Estrategias docentes para un aprendizaje significativo: Una interpretación constructivista Mc Graw Hill: México
- 📖 Fernández Sánchez, Néstor (2001) Andragogía. Su ubicación en la Educación Continua Dirección de Educación Continua Universidad Nacional Autónoma de México
- 📖 Fernández Sánchez, Néstor (1999) Surgimiento y Evolución de la Educación Continua Dirección de Educación Continua Universidad Nacional Autónoma de México
- 📖 Fodor, Jerry (1983) The modularity of mind: an essay on faculty psychology MIT Press: Estados Unidos
- 📖 García González, Eva Laura., Gamboa Méndez, Monserrat y Fernández Sánchez, Néstor (2004) Gestión de la Educación Continua y la Capacitación. Manual Moderno: México
- 📖 González Ornelas, Virginia (2001) Estrategias de enseñanza y aprendizaje. Pax: México
- 📖 Gouvernement du Quebec Ministere de l' Education, (2002) Action Plan for Adult Education and Continuing Education and Training Bibliotheque nationale du Quebec: Canadá
- 📖 Hernández Sampieri Roberto et. al (2006) Metodología de la Investigación Mc Graw Hill: México
- 📖 Hummel, Charles (1978): La educación hoy frente al mundo del mañana, Voluntad: UNESCO. Bogotá.
- 📖 Lasswell, Harold D. (1974) La política como reparto de influencia. Aguilar: Madrid
- 📖 López Campos Jordi y Leal Fernández Isaura (2002) Cómo aprender en la sociedad del conocimiento Gestión 2000: México








- 📖 Mertens, L (1996) Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos
En: López Campos Jordi y Leal Fernández Isaura (2002) Cómo aprender en la sociedad del conocimiento Gestión 2000: México
- 📖 Perisco, Claudio (2006) Seminario: Neoliberalismo. Orígenes y Fundamentos del Neoliberalismo. Chile
- 📖 RECLA (2009) Rafael López Castañares La acreditación de programas de educación continua en México XIV Encuentro Internacional Mejores Prácticas en Educación Continua, Sao Paulo, Brasil. Red de Educación Continua de Latinoamérica y Europa
- 📖 Reyes Ponce (2004) Administración de Empresas: Teoría y práctica Segunda parte Editorial Limusa: México
- 📖 Rodríguez, Valencia Joaquín (2004) Cómo aplicar la Planeación Estratégica en la Pequeña y Mediana Empresa Thomson: México
- 📖 Rosenblueth, Emilio (1980) Planeación Educativa UNAM Dirección General de Planeación: México
- 📖 Tobon, Sergio (2005) Formación Basada en Competencias: Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica Bogotá: Ecoe Ediciones
- 📖 SLADOGNA, Mónica G. Una mirada a la construcción de las competencias desde el sistema educativo. La experiencia Argentina. En: CINTERFOR-OIT. Competencias laborales en la formación profesional. Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional. N° 149, mayo-agosto de 2000.

MESOGRAFÍA

- 📖 ANUIES (2004) Presentación de la Dirección de Educación Continua En: http://www.anui.es.mx/e_continua/pdf/presentacion.pdf, revisada el 21 de julio de 2010
- 📖 Cejas Martínez Madga (s/f) La educación basada en competencias: una metodología que se impone en la Educación Superior y que busca estrechar la brecha existente entre el sector educativo y el productivo. En: http://sicevaes.csuca.org/attachments/134_La%20educaci%C3%B3n%20basada%20en%20competencias.PDF revisada el 15 de agosto de 2010

- 📖 College Foundation of North Carolina_(s/f) Educación Continua En: <http://www.cfnc.org/static/pdf/home/sc/pdf/Educacion Continua.pdf>, revisada el 21 de julio de 2010
- 📖 Extractos del “Manual para la Elaboración de Tesis de Grado” de la Universidad Experimental Libertador. En: <https://tesisplus.blogcindario.com/ficheros/upel33.doc>, revisada el 09 de julio de 2010
- 📖 Fajardo Escobar, Jorge Alejandro (s/f) La Educación Continua a Distancia en México: Reflexiones sobre colaboración desde la Universidad Autónoma del Estado de México En: <http://148.202.105.241/biblioteca/bitstream/123456789/289/2/VIIIEI-Reflexiones Colaboracion.pdf> revisada el 30 de julio de 2010
- 📖 Jiménez Serradilla, Ma. Natividad (s/f) Educación Continua y de Adultos En: http://www.epedagogia.com/articulos/edu_continua.pdf, revisada el 14 de julio de 2010
- 📖 Rodríguez León, Arturo (2003) Paradigmas de la Nueva Educación En Doctorado en Ciencias para el Desarrollo Sustentable. Universidad de Guadalajara y Centro Universitario de la Costa: Puerto Vallarta En: www.vm.udg.mx/DocSem/arturorodriguezleon.doc, revisado el 20 de julio de 2010
- 📖 Prieto, José M.(s/f) Competere En: <http://www.ucm.es/info/Psyap/libros/competere.htm>, revisada el 23 de septiembre de 2010
- 📖 Pierre Tizt, Jean (s/f) El Proyecto de “Educación continua” del Consejo de Europa” Formación Profesional No. 6, Revista Europea. En: http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/132/6_es_tizt.pdf, revisada el 12 de julio de 2010
- 📖 PNUD (1994, septiembre). Informe Mundial sobre Desarrollo Humano 1994. Una nueva forma de cooperación para el desarrollo. En: <http://indh.pnud.org.co/files/rec/nuevaformacooperacion1994.pdf>, revisada el 21 de julio de 2010

- 📖 Subsecretaria de Educación Superior (2010) Glosario En : http://ses4.sep.gob.mx/wb/ses/ses_glosario?page=4 , revisado el 20 de septiembre de 2010
- 📖 Secretaria de Educación de Bogotá (2006) Competencias Centro de Informatica, Universidad Pedagógica Nacional En: <http://www.slideshare.net/buntaroakisaura/competencias-en-educacin>, revisada el 05 de septiembre de 2010
- 📖 UNESCO (1998) Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción En: http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm, revisada el 14 de octubre de 2010
- 📖 Vega García Rosario (2006) La educación continua en México: hacia la transición a la captación a distancia Edutec. Revista Electrónica de Tecnología Educativa No. 20 Enero En: <http://edutec.rediris.es/Revelec2/revelec20/vega20.pdf>, revisada el 14 de agosto de 2010
- 📖 www2.fct.ccoo.es/pdf/2acu-nac-form-cont.pdf, revisada el 14 de octubre de 2010
- 📖 www.ujaen.es/investiga/cts380/.../siglos_xvii.htm, revisada el 20 de noviembre de 2010
- 📖 <http://www.fontagro.org/pubs/pdf/HaciaUnSistema.pdf>, revisada el 20 de julio de 2010
- 📖 http://www.cfnc.org/static/pdf/home/sc/pdf/Educacion_Continua.pdf, revisada el 14 de julio de 2010
- 📖 http://www.anuies.mx/e_continua/pdf/presentacion.pdf, revisada el 16 de agosto de 2010
- 📖 http://www.slideshare.net/unid_zac/la-planeacin-educativa-2236448, revisada el 13 de octubre de 2010
- 📖 kino.iteso.mx/.../TAXONOMIAS%20OBJETIVOS%20CONDUCTUALES%20.doc, revisada el 23 de septiembre de 2010

-  <http://www.mineria.unam.mx/historia.php>, revisada el 01 de noviembre de 2010
-  http://amecyd.uaemex.mx/am_somos/historia.htm, revisada el 28 de octubre de 2010
-  [http://www.ingenieria.unam.mx/~jkuri_Apunt_Planeacion_internet_TEMAI.1.1\[1\].pdf](http://www.ingenieria.unam.mx/~jkuri_Apunt_Planeacion_internet_TEMAI.1.1[1].pdf), revisada el 19 de agosto de 2010
-  <http://www.mineria.unam.mx/index.php>, revisada el 25 de septiembre de 2010
-  <http://dec.fca.unam.mx/>, revisada el 11 de septiembre de 2010
-  <http://www.youtube.com/watch?v=qqFIWxdHgQw>, revisada el 16 de noviembre de 2010
-  <http://www.ugr.es/~jdomingo/Salidaspedagogo.pdf>, revisada el 09 de febrero de 2011