



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS



COLEGIO DE PEDAGOGÍA

**CAPACITACIÓN PARA GUÍAS DE FIN DE SEMANA
DEL MUSEO NACIONAL DE HISTORIA**

TESIS
Que para obtener el grado de
LICENCIADA EN PEDAGOGÍA

PRESENTA:

Montserrat Sandoval Tavera

Asesor: Dr. Roberto de Jesús Villamil Pérez

Ciudad Universitaria, México, Distrito Federal, 2012



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

H. Jurado

Mtra. Ofelia Eusse Zuluaga

Mtra. Glenda María del Carmen Cabrera Aquino

Dr. Roberto de Jesús Villamil Pérez

Lic. Nancy Araceli Galván Aguilar

Lic. Adriana Madrid Sotelo

Dedicatorias

Existen momentos efímeros en el tiempo pero no en mi memoria. Este trabajo está dedicado a las personas y las instituciones que han hecho de mí una persona comprometida con mi familia, mis amigos, mi carrera y con la institución que me vio nacer como pedagoga. A todas ellas agradezco el apoyo brindado no sólo para la realización de esta tesis, sino para toda mi persona.

- A **Reyna** y **Arturo**, mis padres, por ser los pilares en la realización de este proyecto.
- A **Ivonne** y **Brenda**, mis hermanas, por haber compartido conmigo grandes momentos durante la travesía del proyecto.
- A mis abuelitos **Conchita** y **Antonio**, porque sin el apoyo que todos los días me brindan este objetivo no se hubiera logrado.
- A mis abuelitos **Trinidad** (q.e.p.d) e **Inocencio** (q.e.p.d), por el cariño que siempre nos dieron.
- A **Ricardo** y **Eduardo**, porque siempre he recibido su apoyo y eso me hace querer ser mejor todos los días.
- A la **UNAM**, por haberme hecho partícipe de su familia y enseñarme día a día el verdadero sentido de ser Universitario.
- A los museos **Universum Museo de las Ciencias**, **Museo Nacional de Historia** y al **Museo Interactivo de Economía** por abrirme sus puertas y mostrarme lo interesante e importante que son los museos en la actualidad.

Agradecimientos

Les voy a contar una historia

A finales de la década de los ochentas, un joven llamado Arturo y una joven de nombre Reyna decidieron unir sus vidas y formar una familia. Probablemente en ese entonces no tenían claro lo que les depararía el futuro, sin embargo, se tenían el uno al otro y tenían la convicción de que sortearían las pruebas más difíciles estando juntos.

Prácticamente un año después de su unión, un angelito llegó a sus vidas y decidieron llamarlo Montserrat. No tardó mucho para que fueran bendecidos por un angelito más a quien pusieron por nombre Ivonne. La familia iba creciendo y hubo situaciones complejas que la pareja hubo de sacar adelante, asegurándose siempre de que sus angelitos no las notasen. El tiempo pasó muy rápido y las niñas crecieron. Montserrat e Ivonne tenían siete y seis años respectivamente cuando Brenda, el último angelito, llegó a su familia...

Papás

En las líneas anteriores asumí el papel de angelito en sus vidas, sin embargo, lo mejor es decir que ustedes han sido los ángeles que Dios nos dio a nosotras. Nos han hecho creer a mis hermanas y a mí en la frase “Hay que aprender a valorar...” puesto que sólo valorando a las personas, los esfuerzos o las cosas te das cuenta del significado que éstas tienen para ti.

No es sólo el esfuerzo individual el que hace tan maravilloso alcanzar una meta, sino la ayuda de aquellos que estaban alrededor para conseguirla, y ustedes han estado allí siempre. Cada logro de cada una de nosotras es un logro que no pudo haberse hecho sin el apoyo de ustedes. Yo sé que no puedo pagar físicamente todos los desvelos ni las preocupaciones que han tenido durante toda la carrera e incluso toda la vida; mi pago ahora es a través del sentimiento de satisfacción de ver a otra hija más completar otro ciclo de su vida y desarrollarse profesionalmente. Así, el presente trabajo representa sólo la culminación de una de las metas que me he propuesto, espero que les guste.

Querido lector:

Quiero compartir contigo un pensamiento que ha estado viniendo a mi cabeza desde que comencé a escribir esto para ti.

Muchos han sido los momentos que han marcado mi corazón; pero realmente son pocos los que han dejado una huella profunda que me hace querer ser mejor. Dos de estos eventos se han presentado en dos de las instituciones más reconocidas a nivel nacional e internacional, pues el primero fue saberme parte de la Universidad Nacional Autónoma de México y el segundo formar parte del Museo Nacional de Historia.

Ahora, prácticamente han pasado ocho años de mi acogida en la UNAM, ocho años de ponerme la camiseta y portarla con orgullo, ocho años de ser Sangre azul y piel dorada, ocho años de ser parte de la comunidad Puma. Mi sentir no se puede describir más que con elogios hacia la Máxima Casa de Estudios por la simple razón de haberme brindado la oportunidad de ser parte de ella y con ello abrirme las puertas en el ámbito museístico a través de su Universum.

Así es; puedo decir que mi historia con los museos comenzó en el Museo de las Ciencias Universum el cual les abrió sus puertas a unas nacientes pedagogas para una investigación en su Espacio Infantil y cuya estancia fue tan gratificante que decidieron estas últimas continuar bajo su cobijo en sus prácticas escolares, estableciéndose más adelante como becarias del mismo por otro largo periodo. Mas ese tiempo llegó a su fin, como si hubiesen pasado sólo unas cuantas semanas en vez de haber recorrido cuatro años con él.

La satisfacción de trabajar en museos ya estaba más que comprobada, sin embargo yo quería aun más. Decidí entonces solicitar mi Servicio Social en el Museo Nacional de Historia. La emoción de pertenecer a un museo de carácter nacional y totalmente distinto del anterior era inmensa aunque incierta, más no tardó mucho la respuesta tan esperada cuyas palabras me hicieron sentir confianza inmediatamente. El departamento de Difusión Cultural se convirtió entonces en un nuevo reto que exigía de mí a la persona profesional cuyo trabajo reflejaba la institución a la que representaba, la UNAM.

Mi experiencia en Universum contrastaba con la del MNH: el contacto con el público era distinto. En Universum estaba acostumbrada a trabajar con la gente, a crear un puente entre los contenidos del museo y el aprendizaje de los visitantes porque estaba asignada a una sala del museo y el contacto con el público era constante; en el MNH mi contacto era a través del diseño de actividades para el público. Este cambio, lejos de considerarlo negativo en experiencia me llevó a aterrizar la importancia del guía dentro de un museo, por lo que presenté a mis superiores una propuesta de capacitación para aquellos interesados en ayudar al público visitante a comprender parte de las exhibiciones creando un puente entre los contenidos de la exposición y el aprendizaje del visitante.

Finalmente, tengo el honor de presentarte un trabajo que conjunta las dos grandes instituciones que han formado en mí a una persona profesional. Esperando transmitir de manera clara y sencilla lo maravillada que estoy de haber sido parte y seguir siendo parte de un Museo.

Montserrat Sandoval Tavera

ÍNDICE

	Página
I.-INTRODUCCIÓN	10
II.-PRESENTACIÓN DEL MUSEO NACIONAL DE HISTORIA	14
2.1.-Misión	15
2.2.-Visión	15
2.3.-Objetivos del MNH	15
III.-HISTORIA DEL CASTILLO DE CHAPULTEPEC	17
IV.-HISTORIA DEL MUSEO NACIONAL DE HISTORIA	20
V.-EL PAPEL ESENCIAL DEL MUSEO	23
5.1.-El Museo, una Institución educativa	23
VI.-LA ORGANIZACIÓN EN EL MUSEO	30
6.1.-El museo, una Organización Inteligente	34
6.2.-Servicios educativos en el Área de Museos y exposiciones del INAH	38
6.3.- Diagnóstico de los servicios educativos en el MNH	42
VII.- LA CAPACITACIÓN EN EL MUSEO	47
7.1.- La simulación como estrategia de capacitación en el museo	50
7.2.- Modelo ORA (Observación, Reflexión, Aplicación)	53
7.3.- El juego de simulación como estrategia didáctica	56
VIII.-LOS GUÍAS EDUCATIVOS	58
IX.-LAS VISITAS GUIADAS: ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA	65
X.-CAPACITACIÓN PARA GUÍAS DE FIN DE SEMANA DEL MNH	67
XI.-PRESENTACIÓN DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DE GUÍAS DE FIN DE SEMANA DEL MNH	69
11.1.-Propósito	69
11.2.-Objetivo general	70

11.3.-Objetivos específicos	70
11.4.-Hipótesis	70
11.5.-Metodología	70
11.6.-Evaluación	70
XII.- CONCLUSIONES	72
XIII.-ANEXOS	76
12.1.-PROGRAMA DEL CURSO-TALLER PARA LA CAPACITACIÓN DE GUÍAS DE FIN DE SEMANA DEL MNH	77
12.2.-CARTA DESCRIPTIVA	
UNIDAD 0	
SESIÓN: 1	79
UNIDAD 1: El Museo como institución educativa	
SESIÓN: 2	82
UNIDAD 2: El Museo Nacional de Historia	
SESIÓN: 3	85
UNIDAD 2: El Museo Nacional de Historia	
SESIÓN: 4	86
UNIDAD 2: El Museo Nacional de Historia	
SESIÓN: 5	87
UNIDAD 3: Guías	
SESIÓN: 6	88
UNIDAD 3: Guías	
SESIÓN: 7	90
UNIDAD 3: Guías	
SESIÓN: 8	92
UNIDAD 4: Estrategias de enseñanza	
SESIÓN: 9	94
EVALUACIÓN	
SESIÓN: 10	96
12.3.-RÚBRICA PARA EVALUAR LA EXPOSICIÓN FINAL	97
12.4.-CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA GUÍAS DE FIN DE SEMANA DEL MNH	100
XIV.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	104
XV.- REFERENCIAS ELECTRÓNICAS	108

“La educación durante toda la vida se presenta como una de las llaves de acceso al siglo XXI”.

(Delors, 1996)

La experiencia muestra que uno no se arrepiente sino de algo que vislumbra que puede hacer mejor. Se mantiene ligado a sus errores, quien no los reconoce como tales porque no ve nada mejor frente a sí y se pregunta entonces por qué debería dejar lo que tiene.

(Carlo María Martini).

I.-INTRODUCCIÓN

En la actualidad, vivimos bajo un esquema de presión e incertidumbre, donde la información y el conocimiento que hoy nos es útil se convierten en obsoleto en muy poco tiempo, imponiéndose la necesidad de educarnos permanentemente. En consecuencia, requerimos de una excelente capacidad de adaptabilidad, para enfrentar nuevas situaciones. Lo mismo pasa con las instituciones y organizaciones de las cuales somos parte. En los últimos años se han generado cambios constantes y complejos que han marcado significativamente a nuestra sociedad. Ha surgido un nuevo tipo de sociedad generada en torno a las nuevas tecnologías de la información y que ha venido a denominarse Sociedad de la Información y el Conocimiento.

La Sociedad de la Información refiere más que nada a los cambios tecnológicos que permiten acceder de una manera más rápida y eficiente a gran cantidad de información, prácticamente sólo bastan unos segundos para conseguirla. Sin embargo, no basta con tener la información, hay que saber utilizarla; de ahí que surjan las Sociedades del Conocimiento, donde se prioriza la necesidad de construir nuevos aprendizajes, los cuales permitan al individuo desarrollar sus habilidades, actitudes, aptitudes, etc. para afrontar y adecuarse a los **constantes cambios que permean a la sociedad. “Hoy en día, la información –su producción y transformación- es el elemento generador de la mayor riqueza, en torno al cual gira la actividad económica. Consecuentemente, la formación es el recurso estratégico por excelencia. Su posesión capacita para manipular la información, para generar riqueza y, por lo tanto, quienes tengan esta capacitación tienen el poder”.** (Pineda, Pedagogía Laboral, 2002, pág. 70).

Los museos al ser de las instituciones culturales más representativas de cada país, tienen como una de sus principales funciones educar a la sociedad en la que se encuentran inmersos, por lo que tienen la obligación de comunicar a sus visitantes de una manera simple y eficaz las temáticas abordadas por ellos. Se crean entonces programas educativos dirigidos a sus visitantes que permiten comprender los

contenidos de las exposiciones, mas resulta necesario formar a las personas que serán los encargados de vincular la información del museo con la realidad del visitante. Por ello, la educación adquiere un papel importante en la formación de los individuos, porque es a través de ella, que el individuo se da cuenta del poder que ostenta frente a otras especies y que ese poder puede y debe generar sólo beneficios y no perjuicios contra nosotros mismos. Nos organizamos para conseguir lo que queremos, trabajamos en conjunto para alcanzar nuestras metas, y la mayor parte del tiempo buscamos soluciones a nuestros problemas a través del cambio.

La tesis comienza con el apartado dedicado a la Presentación del Museo Nacional de Historia. Allí se aborda al museo como una institución que desde sus inicios se comprometió con la educación de la sociedad mexicana, logrando cambiar el concepto de museo como Cementerio de la Historia. El MNH se apropia el deber de preservar testimonios para las generaciones futuras sobre nuestro pasado, dejando un legado que lo ha convertido en uno de los atractivos de la Ciudad de México no sólo por su colección, sino por su historia y ubicación.

El apartado denominado *El papel esencial del Museo*, presenta en breve la evolución del concepto de Museo, pues comienza con los fundamentos como son el coleccionismo y la acumulación de objetos y concluye con la misión de la institución museística, resaltada en la definición del Consejo Internacional de Museos (ICOM por sus siglas en inglés). Se resalta la función educativa del museo como una de las más importantes funciones debido a que éste tiene la oportunidad de ofrecer a la sociedad una educación permanente, ampliando el concepto de educación no sólo a las instituciones del sistema educativo formal, sino aquellas de carácter no formal e informal.

El siguiente apartado denominado *La organización en el Museo*, destaca al museo como una institución que ha de organizarse en diversos departamentos para así poder alcanzar sus metas y objetivos. Se profundiza la labor de los Servicios Educativos específicamente en el área de Museos y exposiciones del Instituto

Nacional de Antropología e Historia, y se agrega el diagnóstico de Comunicación Educativa del museo.

La Capacitación en el Museo establece la importancia de la capacitación dentro de la institución museística. Se aborda información sobre la simulación como una estrategia de capacitación que permite de alguna manera, acercar la realidad a los capacitados, desarrollando en ellos habilidades de socialización y profesionalización que les permitirán enfrentar situaciones de incertidumbre y de cambio; situaciones que han de saber manejar de la mejor posible para enfrentarse a los retos que la vida misma les depara. El modelo ORA (Observación, Reflexión, Aplicación) es el modelo que se contempla para trabajar en el museo.

Así, el siguiente apartado habla sobre los Guías en el museo. Aquí se resalta la labor que tiene éste dentro de la institución como un puente entre los contenidos del museo y el aprendizaje de los visitantes. Es sin duda, un elemento clave para alcanzar la meta educativa del museo, porque es quien crea un ambiente propicio para el aprendizaje de las personas, quien debe sembrar en el público la semilla de la curiosidad por querer aprender más, quien conoce o se da cuenta de las necesidades del visitante y quien ha de hacer de la experiencia de la visita algo inolvidable.

Las Visitas Guiadas: Estrategias de enseñanza nos informa de las características y del éxito que hasta nuestros días siguen teniendo en los museos, por ser estrategias de comunicación que permiten el logro de aprendizajes significativos.

En respuesta a lo anterior, se presenta un Programa de Capacitación dirigido a los Guías de fin de semana del Museo Nacional de Historia, el cual contempla la capacitación de los prestadores de Servicio Social, los cuales fungirían como guías dentro del aprendizaje del visitante. El programa de capacitación tiene la intención de proporcionar herramientas a los nuevos guías del museo para un mejor desarrollo de visita.

El presente trabajo pretende mostrar la importancia de la capacitación del personal encargado de vincular los contenidos con el público durante los fines de semana en el Museo Nacional de Historia. La elección de este museo no es mera casualidad, tiene su historia en mi experiencia como prestadora de Servicio Social en el área de Difusión Cultural, por lo que durante mi estancia pude percatarme de la falta de formación y capacitación de los guías educativos. Este museo, ubicado en uno de los lugares más bellos de la Ciudad de México representa para muchos de los mexicanos especial interés de visitar ya sea por su hermosa arquitectura o su histórica colección, por lo que como institución educativa necesita cumplir con sus funciones y por ende organizarse para lograr su misión, metas y objetivos propuestos desde su inauguración.

El Museo Nacional de Historia cuenta con el servicio de recorridos guiados, impartidos por los departamentos de Servicios Educativos y Difusión Cultural, los cuales pueden ser solicitados únicamente a través de su programación vía telefónica. La mayor parte de estos recorridos se imparten de martes a viernes debido a que hay mayor personal que pueda atenderlos. Sin embargo, son los fines de semana cuando acude más público al Castillo de Chapultepec, llegando en promedio a tener más de diez mil visitantes por día. Este público, al no ser programado, carece de una atención especializada que permitiría al visitante aprender de los objetos expositivos.

Los motivos antes señalados, dan cabida a mi problema de investigación, ***la capacitación de guías de fin de semana en el Museo Nacional de Historia***, ya que son los guías educativos los que llevarán a cabo los recorridos guiados, ofreciendo al público una breve visita cuyo objetivo sea vincular la información del museo con la información que poseen los visitantes respecto a alguna de las temáticas que se aborda en éste.

II.-PRESENTACIÓN DEL MUSEO NACIONAL DE HISTORIA

En México, después de la Independencia, se reconoció la importancia de preservar testimonios para el futuro y se consolidó el deseo de conocer el pasado propio así como el de otros pueblos. Diversos organismos gubernamentales junto con los estudiosos de la época fundamentaron a través de la recolección y concentración de objetos en sitios determinados y de su estudio y exhibición las bases en que el país fundamentaría su identidad dentro de instituciones que servirían al Estado en la conformación de una conciencia nacional (Urteaga, 1995).

El Museo Nacional de Historia (MNH) es uno de los cinco museos nacionales pertenecientes al Instituto Nacional de Antropología e Historia (INAH) que “**promueve** una imagen antropológica, histórica y didáctica que trata de entender a la cultura¹ en su sentido más amplio (Urteaga, 1995, pág. 291). Su ubicación en el Castillo de Chapultepec, en el Cerro del Chapulín, tiene profunda relevancia histórica debido a que el lugar además de haber sido el escenario de significativos acontecimientos culturales, políticos y de armas, tenía antecedentes en las actividad de las culturas prehispánicas, ya que ahí se asentaron en una época los mexicas, para quienes el sitio tuvo interés especial; además fue teatro de la heroica defensa de los cadetes del Colegio Militar durante la invasión norteamericana (1847), y ahí Maximiliano instaló su domicilio, que los gobiernos republicanos devolvieron a la presidencia de la República, hasta que el general Lázaro Cárdenas lo entregó para la educación.

¹ La cultura comprende todas las manifestaciones de la actividad humana, desde las cosas materiales hasta los productos del pensamiento y de la vida social. Entre las primeras se encuentran los instrumentos de trabajo, los utensilios, los vestidos y adornos, las casas y edificios, ya sean civiles o religiosos; las ideas, las instituciones, las costumbres, las tradiciones, las creencias y los valores, en suma integran la parte intangible de la cultura. Unas y otras, al ser medios para la satisfacción de las necesidades humanas, individuales o colectivas, físicas o espirituales, se constituyen en bienes de la cultura. En el vasto conjunto de esos bienes siempre hay algunos de especial significación para la comunidad, en tanto que son símbolos de la cohesión social; ellos integran el patrimonio cultural que cada pueblo trata de conservar mediante formas que han variado en el transcurso de la historia, desde las que descansaban en la tradición oral, la religión y la costumbre, hasta las establecidas en las sociedades modernas, que a partir del siglo XVIII han venido promulgando leyes y creando instituciones con el fin específico de preservar ese patrimonio” (Olivé, 1995, pág. 21).

En consecuencia, este establecimiento se significaba ideológicamente como un puente entre conservadores y liberales, entre nacionalistas e indigenistas, y podía considerarse como un símbolo común. (Urteaga, 1995, págs. 291-292).

El MNH fue uno de los primeros museos en “en crear la imagen de un México pluricultural, en el que la realidad nacional es el resultado de la articulación de las diferentes culturas regionales y locales; así como de superar la concepción tradicional de los museos como lugares de disfrute cultural privilegiado, o bien como silenciosos santuarios dedicados a guardar los restos de un pasado enterrado y sin ninguna **conexión con el presente” (Urteaga, 1995, pág. 291). Hoy en día, el MNH es un espacio público, que lo mismo puede ser visitado por personas nacionales que extranjeras, en el que se generan una serie de investigaciones y actividades de difusión, educación y conservación que han permitido resguardar y **preservar la memoria histórica de los mexicanos. [...] El MNH es un espacio que combina de manera armónica naturaleza y cultura, característica que lo convierte en uno de los principales atractivos de la Ciudad de México. (INAH, Plan de manejo para el Museo Nacional de Historia y la Galería de Historia Sección II Significado Cultural, misión y visión).****

2.1.-Misión

El Museo Nacional de Historia es un espacio donde se encuentra la memoria para construir colectivamente nuestra historia y diseñar un mejor futuro.

2.2.-Visión

El Museo Nacional de Historia es un centro de excelencia vivencial, imagen y modelo de vanguardia, con un crecimiento dinámico que permite transmitir valores y generar cultura, con una alta vocación y calidad de servicio.

2.3.-Objetivos del MNH

Los objetivos del MNH se encuentran plasmados en el Plan de Manejo, el cual responde a la necesidad de planificar las acciones que se deben realizar, en un plazo

de diez años, con la finalidad de conservar y transmitir el significado del Museo Nacional de Historia.

El Plan de Manejo define su campo de acción a partir de los siguientes objetivos: (INAH, pág. 2)

- Integrar todas las acciones que se realizan y/ o vinculan con el Museo Nacional de Historia y la Galería de Historia, desde la investigación, la conservación y la difusión, hasta aquellas que se relacionan con la habilitación de servicios y la administración, con el fin de conservar el significado cultural.
- Construir un marco de referencia para la programación organizada de actividades con el objetivo de optimizar el uso de los recursos financieros, humanos y materiales, así como la operación y gestión a corto, mediano y largo plazo. Además de afrontar de manera efectiva los problemas que se presentan en su quehacer cotidiano.
- Conciliar la participación de los distintos sectores que tienen, en distintos niveles, injerencia e interés en la operación del sitio, con el fin de lograr su mayor vinculación en la investigación, la conservación y la difusión del Patrimonio Cultural.



III.-HISTORIA DEL CASTILLO DE CHAPULTEPEC

Durante el periodo virreinal, Chapultepec fue apreciado como un lugar de descanso y esparcimiento, para lo cual se construyó, en la base del cerro, sobre los cimientos de lo que fuera residencia de Moctezuma II Xocoyotzin, un palacio que dio albergue a numerosos virreyes y visitantes distinguidos durante más de dos siglos. Sin embargo, la explosión de un polvorín a mediados del siglo XVIII, que causó serios destrozos en el edificio, llevó a tomar la decisión de que el nuevo palacio se construyera en la cima del cerro, justo en el lugar que ocupaba una antigua ermita dedicada al arcángel San Miguel.

Los trabajos se iniciaron el 16 de agosto de 1785, cuando gobernaba la Nueva España el virrey Bernardo de Gálvez. El encargado de realizar los planos fue el teniente coronel e ingeniero Francisco Bambitelli. Primero se llevó a cabo el desmonte del cerro; después vinieron las excavaciones, los cortes del terreno, la formación de terraplenes y la fábrica de los muros destinados a sostener el edificio. Como Bambitelli tuvo que marchar a La Habana, el capitán de infantería, el ingeniero Manuel Agustín Mascaró quedó al frente de las obras. A pesar de que la construcción marchaba con rapidez, Don Bernardo no tuvo la oportunidad de ver terminado el palacio porque murió el 8 de noviembre de 1786. Su repentino fallecimiento sorprendió a todos, principalmente a varios de sus enemigos que lo acusaban de construir una gran fortaleza para desde ahí desconocer al gobierno de España. Se afirma, sin el peso de la evidencia comprobatoria, que fue envenenado.

La Corona española ordenó suspender los trabajos y subastar la obra en 60 mil pesos a pesar de que ya se habían invertido más de 300 mil. Afortunadamente no hubo quien se interesara por el edificio. Ante la falta de compradores, en 1792 el virrey Juan Vicente de Güemes Pacheco y Padilla, segundo conde de Revillagigedo, lo destinó para Archivo General del Reino de la Nueva España, pero el proyecto tampoco fructificó a pesar de que ya se tenían los planos de adaptación hechos por el arquitecto Miguel Constanzó.

Alexander von Humboldt llegó a la capital de la Nueva España en 1803 y visitó, entre otros sitios, el cerro y el Alcázar de Chapultepec. En su libro titulado *Ensayo político del Reino de la Nueva España* condenó el vandalismo de los ministros de la Real Hacienda, que en nombre de la economía empezaron a vender en subasta los vidrios, las puertas y las ventanas del edificio que se encontraba a 2 325 metros sobre el nivel del mar, dejándolo expuesto al embate de los vientos.

Finalmente el Ayuntamiento de la Ciudad de México lo adquirió en 1806, gracias a lo cual el Bosque y el Palacio se salvaron, casi de milagro, de pertenecer a un particular. Durante la guerra de Independencia (1810 a 1821), el edificio estuvo abandonado y así continuó hasta 1833 en que se decretó que fuera sede del Colegio **Militar. Entonces se le comenzó a conocer como “Castillo”, aunque no fue sino hasta 1844, tras hacerle varias adaptaciones y erigir en la parte más alta del cerro el “Caballero Alto” o “Torreón”, que el edificio comenzó a funcionar como Colegio.** Durante los días 12 y 13 de septiembre de 1847, el Castillo fue bombardeado por el ejército estadounidense, causándole serios destrozos. Dos años después el recinto sería devuelto al Colegio Militar, pero habrían de pasar más de 20 años antes que el edificio lograra funcionar permanentemente como centro de enseñanza castrense.

Durante el gobierno del presidente Miguel Miramón (1859-1860), quien fue ex alumno del Colegio Militar y sobreviviente de la batalla de Chapultepec durante la intervención norteamericana, se construyeron algunos cuartos en el segundo piso del Alcázar. No obstante, esa sección adquirió su fisonomía actual a partir de 1864, cuando Maximiliano y Carlota llegaron a gobernar el país y decidieron establecer allí su residencia imperial. Para lograr su propósito convocaron a varios arquitectos austriacos, franceses, belgas y mexicanos, como Julius Hofmann, E. Suban, Carl Kaiser, Carlos Schaffer, Eleuterio Méndez y Ramón Rodríguez Arangoity. Ellos realizaron numerosos proyectos arquitectónicos con el fin de hacer habitable ese hermoso espacio.

El jardín aéreo estuvo a cargo del botánico de origen austriaco Wilhelm Knechtel aunque, según Carlota, “se debió más a la mano de Max”. En tanto las

obras avanzaban con rapidez, comenzaban a llegar de Europa muebles, pianos, tibores, vajillas de porcelana y de plata Christofle, óleos con los retratos de la pareja imperial, tapices, relojes de mesa, mantelería, cristalería, en fin, todo lo necesario para hacer del Alcázar un verdadero palacio. A la caída del imperio en 1867, el edificio quedó en el abandono hasta 1872.

Casi 10 años después (1876) se decretó establecer en Chapultepec el Observatorio Astronómico, Meteorológico y Magnético, que fue inaugurado dos años más tarde y sólo funcionó hasta 1883, año en que se ordenó trasladarlo al edificio del ex arzobispado en Tacubaya. ¿Las razones? El regreso del Colegio Militar y la adaptación del edificio como residencia presidencial.

El inmueble sufriría numerosas modificaciones arquitectónicas a partir de 1882, durante la gestión del presidente Manuel González. Después, a lo largo del mandato del general Porfirio Díaz, el Castillo y el Alcázar alcanzarían su mayor esplendor. Luego lo habitarían varios presidentes emanados de la Revolución Mexicana: Francisco I. Madero, Venustiano Carranza, Álvaro Obregón, Plutarco Elías Calles, Emilio Portes Gil, Pascual Ortiz Rubio y por último Abelardo Rodríguez. (www.castillodechapultepec.inah.gob.mx).

El 25 de noviembre de 1940 el general Lázaro Cárdenas estableció por decreto presidencial que el inmueble se convirtiera en el Museo Nacional de Historia, cuya función sería salvaguardar documentos y piezas significativas de la historia del país desde la conquista hasta la revolución. En el Alcázar se mostrarían diversos objetos vinculados con la cotidianidad de los gobernantes. Un año antes, en 1939, se fundó el Instituto Nacional de Antropología e Historia, cuya Ley Orgánica establece el Castillo de Chapultepec como parte del patrimonio nacional, instalando en él las colecciones del Departamento de Historia del antiguo Museo Nacional de Arqueología, Historia y Etnografía. El presidente Manuel Ávila Camacho inauguró el museo el 27 de septiembre de 1944. (INAH, pág. 22).

IV.-HISTORIA DEL MUSEO NACIONAL DE HISTORIA

El 18 de marzo de 1825, según lo explica Witker (2001), es el nacimiento oficial del Museo Nacional, atribuido principalmente a la firma del decreto que Guadalupe Victoria promulgó para que la Universidad fuera la responsable de formar en sus instalaciones un museo que permitiera construir, mediante el rescate de importantes colecciones, una historia en común, capaz de fortalecer al naciente país y restaurar la tan maltratada identidad nacional. En Noviembre de 1831 durante el gobierno de Anastasio Bustamante se expidió el decreto por el que se fundó oficialmente el Museo Nacional Mexicano. Este decreto concentraba trabajos de Lorenzo Boturini y del jesuita Francisco Xavier Clavijero, quienes desde finales del siglo XVIII proponían en sus obras *Catálogo del Museo Indiano* y *Museo Novohispano*, respectivamente, las ideas de rescatar e insertar la historia prehispánica en la historia universal y de fundamentar e ilustrar la mexicanidad al conservar las antigüedades de nuestra patria; también importantes colecciones dispersas en diversas sedes de la capital.

Los acontecimientos políticos-sociales por los que atravesó el país posteriormente y que afectaron todos los ámbitos de la vida nacional repercutieron también en el Museo Nacional. En 1865, por instrucciones del archiduque Maximiliano, el Museo cambió su sede de la Universidad a la antigua Casa de Moneda y su nombre fue cambiado por el de *Museo Público de Historia Natural, Arqueología e Historia*, inaugurándose el 6 de julio de 1866. Para 1867, con el restablecimiento de la República, durante el gobierno de Benito Juárez, el Museo recobró su nombre original y se le otorgó un papel más activo en la enseñanza, al definirlo en la Ley Orgánica de Instrucción Pública como un aliado importante en los programas educativos, sin olvidar que también debía servir para la instrucción y el recreo de los habitantes de la capital (Witker, 2001, págs. 30-31).

A partir de 1870 se inicia un proceso de reorganización estructural de las colecciones del Museo Nacional y de transformación de sus objetivos, en busca de una divulgación cada vez más amplia de sus contenidos, derivando en la

clasificación por áreas: Historia Natural, Arqueología e Historia. Es importante destacar que las colecciones de los museos de México se constituyeron gracias a la recopilación gradual de instituciones que han conservado y enriquecido su patrimonio, y no a través de compras al extranjero o por saqueo de otros territorios. (Olivé, 1995).

Los museos del INAH “pudieron abastecerse de las colecciones que originalmente empezaron a ser conformadas en el antiguo Museo Nacional Mexicano [...] De manera gradual, los primeros museos fueron constituyéndose en medios idóneos para la conservación del patrimonio cultural, plasmando las certezas y las dudas que implican la formación de una conciencia histórica, aún a costa de ciertas simplificaciones. De esta manera, desde concepciones diversas y de acuerdo con los también distintos enfoques de cada época los museos han logrado divulgar la experiencia colectiva del pueblo mexicano” (Urteaga, 1995, págs. 289-290).

El artículo 3º de la Ley Orgánica del INAH, de febrero de 1939, señalaba como parte del patrimonio del Instituto al Castillo de Chapultepec, para que en él se instalaran las colecciones del Departamento de Historia del Museo Nacional de Arqueología, Historia y Etnografía. Por decreto del 13 de diciembre de 1940 se dio cumplimiento al acuerdo de entregar al INAH las instalaciones del Castillo de Chapultepec y sus anexos, para que en ellas se estableciera el Museo Nacional de Historia.

Hubo de pasar cuatro años de arduo trabajo para inaugurar el nuevo museo. El Presidente Manuel Ávila Camacho, el Secretario de Educación Pública Jaime Torres Bodet y el Director del MNH José de Jesús Núñez y Domínguez manifestaron durante sus discursos la importancia del acontecimiento en la historia de nuestro país recordando como gloriosa data el 27 de septiembre de 1944. Anunció Torres Bodet (1944) en su discurso, **que “la visita al museo no supone la contemplación de un archivo mudo” porque los personajes caídos en la defensa del país “mandan aún en nuestras consciencias y su ejemplo magnífico nos**

invita a venir aquí, cada vez que la duda nos sobresalte, a avivar la llama de nuestra libertad y a escuchar, en su silencio sublime, la voz de México”.

Así, quedó plasmado el objetivo del MNH, el cual se **proponía “destruir el** concepto de museo como ***cementerio de la Historia*** buscando ante todo y por todo **servir a la cultura general [...] convirtiéndose en una** institución que se propone básicamente como un instrumento de cultura popular y no un depósito de cosas inánimes; un organismo vivo del que se están desprendiendo constantes enseñanzas para el hombre de la calle y desde luego para el estudioso, haciendo así palpable la historia de México a través del tiempo y del espacio, porque cada objeto no se ha presentado tan sólo como factor de época sino como factor social e histórico y teniendo siempre en cuenta que la misión de los museos no es **únicamente divertir, sino principalmente educar”** (Núñez y Domínguez, 1944).

V.-EL PAPEL ESENCIAL DEL MUSEO

Los museos, dice Witker (2001), tienen como fundamento el coleccionismo y la acumulación de objetos practicados a lo largo de la historia, iniciados en gran medida por los grandes saqueos que permitieron a los romanos llenar sus templos de obras griegas, especialmente de arte. Fue durante la Edad Media, donde el cristianismo amplió y diversificó los valores de los objetos que componían las colecciones cuando aparecieron las reliquias y los objetos milagrosos. Más tarde, el Renacimiento convirtió el coleccionismo en pasión, por lo que ofreció al museo nuevos caminos de evolución pues se crearon espacios dedicados al estudio y la observación que permitieron coleccionar y sobretodo ordenar, objetos con la idea de reconstruir mediante ellos un microcosmos para entender y explicar la tierra y, luego el cosmos. Así, a finales del siglo XVIII, grandes colecciones, incluyendo palacios reales, fueron exhibidos de manera pública. (Witker, 2001, pág. 5) En consecuencia, el fin del siglo XVIII y el principio del XIX consolidó a los museos **como “las nuevas instituciones públicas más representativas del arte y la historia de cada país”** (Montaner, 2004, pág. 92).

5.1.-El Museo, una Institución educativa

El término **Sociedad** hace referencia a la compleja red de relaciones humanas que se establecen en los grupos o colectividades a gran escala que comparten una cultura y un modo de vida común (Campbell, 2002, pág. 26). Aquí, se genera una serie de sistemas de pautas sociales relativamente permanentes y organizados, denominados **Instituciones**. Estos sistemas tienen propósitos particulares muy bien definidos, lo que les permite formular ciertas conductas sancionadas y unificadas con la intención de satisfacer y responder a las necesidades básicas de la sociedad (Cohen, 1992). Méndez & Zorrilla (1993, págs. 93-95) mencionan que **“las instituciones son parte de la sociedad, regulan y dan marco a las actividades humanas”**; aseguran que una institución es **“un conjunto de actos, ideas y creencias, que los individuos se proponen cumplir como miembros de la sociedad a la que pertenecen.”**. Asimismo, consideran que **ninguna institución actúa en el**

vacío, tiene características muy particulares dependiendo de la cultura y la época, **de manera que han de “adaptarse continuamente a las transformaciones de una sociedad en permanente cambio”**. Los sociólogos identifican cinco instituciones básicas: la familiar, la gubernamental, la religiosa, la económica y la educativa; siendo esta última la que para efectos de este trabajo nos interesa, debido a que los museos son considerados instituciones educativas.

El siglo XX resignificó el papel del museo. Especialistas de diferentes países, reflexionaron y discutieron sobre la definición, el quehacer y los objetivos de la institución museística, en busca siempre de resaltar su misión de servicio a la sociedad y su compromiso de resguardar el patrimonio cultural de cada nación. Se rechazó la idea del museo anticuado y decadente, muerto e inactivo que había imperado hasta entonces. Las exposiciones de los museos debían dejar de propiciar un acto meramente contemplativo y pasivo, para transformarse en fuentes de experiencias donde lo primordial fuera el aprendizaje (Witker, 2001).

El *International Council of Museums*² (ICOM, quienes-somos, 2010) define **al Museo como “una institución permanente, sin fines de lucro, al servicio de la sociedad y abierta al público, que adquiere, conserva, estudia, expone y difunde el patrimonio material e inmaterial de la humanidad con fines de estudio, educación y recreo”** (ICOM, Estatutos, 2007, pág. 3). El ICOM **sostiene que “los museos tienen el importante deber de fomentar su función educativa y atraer a un público más amplio procedente de la comunidad, de la localidad o del grupo a cuyo servicio está”** (ICOM, Código de deontología, 2004, pág. 8).

Al respecto, Hooper-Greenhill (1998) **menciona que la “educación ha sufrido una transformación en la sociedad y se ha ampliado para dar cabida a modelos nuevos que no se encuentran sólo en instituciones típicas como son los colegios y las universidades, sino también en los museos”** (pág. 191). La autora sostiene que

²Consejo Internacional de Museos, ICOM por sus siglas en inglés, es una organización que representa a los museos y sus profesionales. Fundado por iniciativa de Chauncey J. Hamlin en 1946, el ICOM acompaña a los actores de la comunidad museística en su misión de preservar, conservar y transmitir los bienes culturales.

los museos son espacios adecuados para construir conocimientos, porque “ocupan una excelente posición para ofrecer un servicio de educación continuada que pretende que las personas no dejen de adquirir conocimientos cuando llegan a determinada edad, sino que la actividad de aprendizaje se produzca a todas las edades y en ámbitos muy diferentes, no sólo en los tradicionalmente destinados a este fin” (pág. 221).

A lo largo de la historia de la humanidad, el significado de educación ha ido transformándose. La educación ya no es vista como aquella vía que únicamente transmite la cultura y los saberes con los cuales se aseguran un lugar en la **sociedad, sino que es “aquella que forma al individuo de manera integral para afrontar las vicisitudes que día a día demanda su contexto”** (Delors, 1996, pág. 96). **Esta amplia y nueva concepción de educación “debería llevar a cada persona a descubrir, despertar e incrementar sus posibilidades creativas, actualizando así el tesoro escondido en cada uno de nosotros, lo cual supone trascender una visión puramente instrumental de la educación, percibida como la vía obligada para obtener determinados resultados (experiencia práctica, adquisición de capacidades diversas, fines de carácter económico), para considerar su función en toda su plenitud, a saber, la realización de la persona que, toda ella *aprende a ser* (Delors, 1996, pág. 96).**

Delval (1991, pág. 1) afirma que **“la educación es, sin duda, una de las más importantes instituciones sociales, la que hace que un animal, uno más entre las especies vivas que pueblan la tierra, se convierta en lo que entendemos por un ser humano”**. **Lo anterior viene a reforzarse con la expresión de Savater (2006) “la genética nos predispone a llegar a ser humanos pero sólo por medio de la educación y la convivencia social conseguimos efectivamente serlo” (p. 37). No obstante, podríamos asegurar que lo anterior queda lejos de nuestra realidad, pues basta con abrir el periódico, ver la televisión, escuchar el radio, navegar por Internet y enterarse la mayor parte del tiempo de noticias sobre pobreza, marginación, violencia, inseguridad, rechazo, falta de oportunidades laborales, migración, etc.; incluso si no se tuviera acceso a los medios de comunicación, la**

vida misma se encargaría de demostrar lo mal que estamos actuando. En consecuencia, a la educación no se le dio la debida importancia para lograr la formación de seres humanos, dispuestos a trabajar en conjunto para lograr objetivos a favor de sus iguales, debido a que tenemos la capacidad de razonar y con ello dar significado a nuestras acciones, las cuales se supondrían estar siempre encaminadas al bien común por la simple razón de que necesitamos unos de otros para sobrevivir.

En el *Informe de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XX* (Delors, 1996, págs. 95-107), se establece que la educación ha de estructurarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales: ***aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos, aprender a ser.*** Cada uno de estos “cuatro pilares del conocimiento” debe recibir una atención equivalente a fin de que la educación sea para el ser humano, en su calidad de persona y de miembro de la sociedad, una experiencia global y que dure toda la vida en los planos cognitivo práctico.

De esta manera, la educación debe proporcionar a los individuos las herramientas necesarias para comprender el mundo en el que está inmerso; para construir los conocimientos adecuados respecto a las nuevas necesidades que se presenten; para tener en cuenta siempre al otro y realizar proyectos en función de los mismos; así como favorecer el desarrollo individual físico, cognitivo y emocional de cada persona. Por lo anterior, nos posicionamos frente a una concepción de educación durante toda la vida, donde el proceso de aprendizaje ha de ser permanente, y en donde intervienen instituciones que contribuyen conscientes o no de su labor educativa en la formación integral de las personas. Savater (2006, pág. 18) **menciona que “educar es creer en la perfectabilidad humana, en la capacidad innata de aprender y en el deseo de saber que la anima, en que hay cosas (símbolos, técnicas, valores, memorias, hechos...) que pueden ser sabidos y que merecen serlo, en que los hombres podemos mejorarnos unos a otros por medio del conocimiento.”**

Aprender a conocer

- Consiste para cada persona en aprender a comprender el mundo que la rodea, al menos suficientemente para vivir con dignidad, desarrollar sus capacidades profesionales y comunicarse con los demás. El incremento del saber favorece el despertar de la curiosidad intelectual, estimula el sentido crítico y permite descifrar la realidad, adquiriendo al mismo tiempo una autonomía de juicio. Aprender para conocer supone *aprender a aprender*, ejercitando la atención, la memoria y el pensamiento. El proceso de adquisición del conocimiento no concluye nunca y puede nutrirse de todo tipo de experiencias.

Aprender a hacer

- Los aprendizajes deben, así pues, evolucionar y ya no pueden considerarse mera transmisión de prácticas más o menos rutinarias, aunque éstas conserven su valor formativo que no debemos desestimar. Con más frecuencia, los empleadores ya no exigen una calificación determinada y piden, en cambio, un conjunto de competencias específicas a cada persona, que combina la calificación propiamente dicha, adquirida, mediante la formación técnica y profesional, el comportamiento social, la capacidad de iniciativa y la de asumir riesgos, por lo que cobra cada vez mayor importancia la capacidad de comunicarse y de trabajar con los demás, de afrontar y solucionar conflictos. La función del aprendizaje no se limita al trabajo, sino que debe satisfacer el objetivo más amplio de una participación en el desarrollo dentro de los sectores estructurado o no estructurado de la economía.

Aprender a vivir juntos, aprender a vivir con los demás

- Da a la educación dos orientaciones complementarias: el descubrimiento del otro y la participación en proyectos comunes. En sus programas, la educación escolar debe reservar tiempo y ocasiones suficientes para iniciar desde muy temprano a los jóvenes en proyectos cooperativos. Debe respetar los valores de pluralismo, comprensión mutua y paz. Así, la educación tiene una doble misión: enseñar la diversidad de la especie humana y contribuir a una toma de conciencia de las semejanzas y la interdependencia entre todos los seres humanos.

Aprender a ser

- La educación debe contribuir al desarrollo global de cada persona: cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual, espiritualidad. La función esencial de la educación es conferir a todos los seres humanos la libertad de pensamiento, de juicio, de sentimientos y de imaginación que necesitan para que sus talentos alcancen la plenitud y seguir siendo artífices, en la medida de lo posible, de su destino.

Así las cosas, “el museo como educador puede ser una opción diferente de educación que se libere de mecanismos y operaciones típicas de cualquier institución académica, la cual lleva pretensiones cada vez más homogéneas, en buena medida por los estándares de calidad a los que debe aspirar imitando los modelos globales. Como espacio alternativo, puede y debe generar efectos educativos diferentes. [...] En el juego de palabras museos/educación, no es que

una institución haga las labores de otra, sino que el concepto educación se expanda **de los límites institucionales**” (Rojas, 2010, pág. 15).

Los museos son considerados parte fundamental de la educación extraescolar³ porque son instituciones interesadas en educar a la sociedad. Los museos adquieren un significado especial **“porque ofrece medios para aprender, lo cual hace que se considere un espacio ideal para promover una toma de consciencia sobre el valor de los bienes naturales, culturales y artísticos de la humanidad, gracias al estudio y a la salvaguardia del patrimonio material e inmaterial y a la posibilidad de instruir al público”, pues “en una época caracterizada por crecientes conmociones, muchas personas están a punto de olvidar o de pasar por alto su historia y sus tradiciones culturales y no conocen nada o casi nada de otras culturas ni del patrimonio mundial”** (Brüninghaus-Knubel, 2004, págs. 119-120).

En resumen, los museos rechazan la mirada pasiva a sus colecciones, donde sus obras ocupaban la mayor parte del espacio expositivo y el visitante participaba de una noción meramente estética, unitaria y compartida, logrando posicionar al museo en una concepción de institución permanente, estable e inmutable. No fue sino hasta después de la Segunda Guerra Mundial, cuando los museos sufrieron cambios significativos al otorgarle al visitante un papel activo caracterizándose de este modo, en espacios didácticos y activos. (Montaner, 2004). Actualmente, el **museo es “una institución que obtiene financiamiento gubernamental, privado o mixto, creada con el fin de que contribuya al desarrollo de la sociedad al preservar, reunir, conservar, estudiar, interpretar, exhibir y divulgar, por medio de exposiciones y de un conjunto de actividades paralelas, evidencia material (tangibles e intangibles), cultural y natural, artística y científica (animada o inanimada), histórica y tecnológica, de la evolución del hombre y de la naturaleza” “Ha de**

³ Scurati (págs. 62-63) refiere la expresión *educación extraescolar* al indicar “todo el conjunto de actuaciones, experiencias y agentes formativos que no tienen su lugar en la escuela propiamente dicha o que, de un modo u otro, centran en la escuela su punto de referencia. Educación extraescolar es todo lo que tiene una finalidad educativa externamente a la escuela y fuera de las estructuras institucionales de ésta.

Tanto la educación escolar (entiéndase sistema educativo formal) como la educación extraescolar (sistema educativo no formal e informal) no se interponen, antes bien han de trabajar en conjunto para aprovechar las ventajas de cada uno y poder formar al Ser Humano.

entenderse al museo como (...) un establecimiento siempre actualizado que brinda, en un discurso estructurado, no únicamente “las piezas viejas del pasado”, sino también colecciones de ideas, sustentadas en la investigación y jerarquizadas, con el fin de informar y entretener al visitante poniendo a su alcance elementos para desenvolverse mejor social y culturalmente mediante la reflexión, el aprendizaje y la interacción con lo expuesto”. (Witker, 2001, pág. 7; pág. 59). Son bellas entidades impregnadas de tradiciones donde las personas tienen la oportunidad de aprender el contexto particular de una sociedad y al mismo tiempo de averiguar el impacto que tiene ésta en el mundo entero.

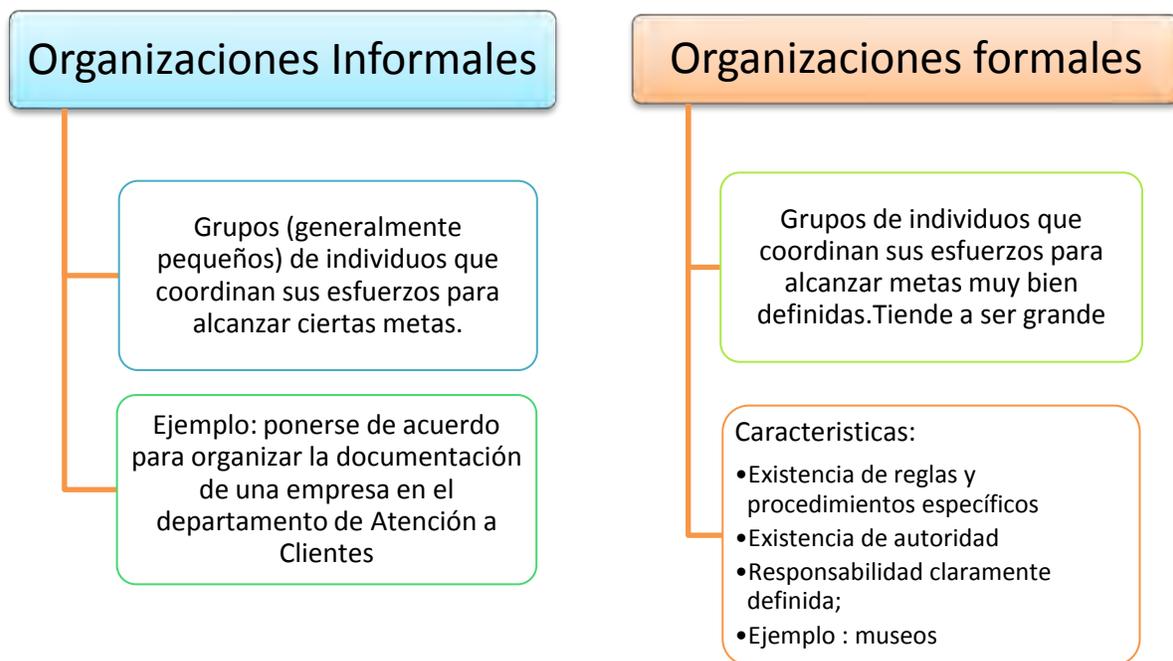
En lo particular, el museo expresa un significado muy especial, pues es como una caja de regalo que sabes que se encuentra llena de sorpresas y que en cuanto la abras serás capaz de adquirir no sólo información, sino poder. Un poder que te permite reflexionar tu presente y futuro a través del conocimiento del pasado, donde el edificio, la arquitectura, los objetos, el paisaje, las personas te invitan a investigar más sobre su historia, y en donde descubres el impacto que tuvieron, tienen y siguen teniendo éstos en el entorno cultural nacional e internacional. Además, los museos no están peleados con la diversión, existen en muchos de éstos, actividades complementarias a la visita que permiten que el público aprenda de manera lúdica haciendo el recorrido más agradable y placentero. Pequeño vocablo es Museo, más grandes acciones y maravillosos recuerdos conlleva.

VI.-LA ORGANIZACIÓN EN EL MUSEO

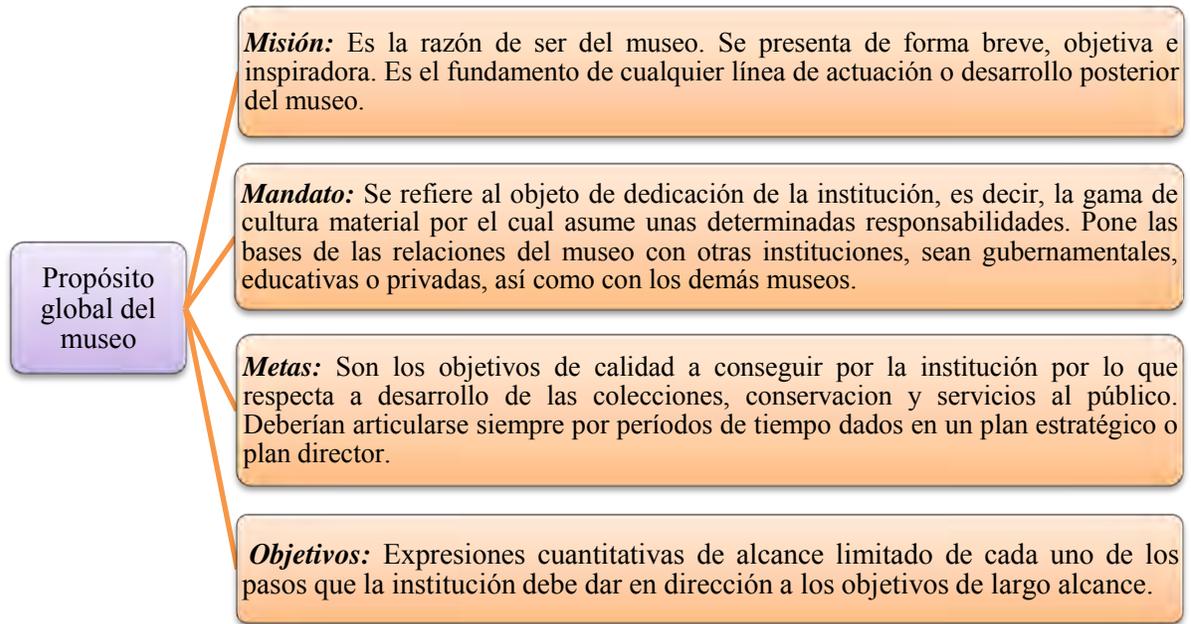
Al convertirse los museos en una de las instituciones culturales de mayor éxito en nuestro tiempo, dedicadas a reunir y preservar el patrimonio cultural de la humanidad ya sea de carácter artístico, arqueológico o histórico, o de especímenes con valor científico, y al mismo tiempo a comunicar su valor y significado; estas instituciones adquieren la obligación de alcanzar y mantener su propósito global a través de la dirección, gestión y manejo del trabajo en equipo. Más en los últimos decenios, los cambios que han afectado a los museos, en cuanto a ideas, tecnología, financiación y demandas del público, ha exigido de sus responsables una gran capacidad de adaptación a las circunstancias cambiantes y al mismo tiempo el compromiso de asegurar los objetivos museísticos fundamentales (Lord & Dexter, 2005).

Desde todos los tiempos, los humanos hemos sentido la necesidad de conformar grupos debido a que es imposible cubrir nuestras necesidades de manera solitaria. Paralelamente hemos de organizar la vida en comunidad repartiendo el trabajo y los recursos para la supervivencia. Tal como lo menciona Méndez & Zorrilla (1993, pág. 75) **“la mayor parte de los logros que se alcanzan en una sociedad, se dan porque hay grupos de personas implicados en esfuerzos conjuntos.”** Lo anterior supone la conformación básica de una *organización*, la cual es definida como un **“conjunto de personas que actúan juntas y dividen las actividades en forma adecuada para alcanzar un propósito común”** (Chiavenato, 2009, pág. 24). Así pues, **“el concepto de organización procede del hecho de que el individuo es incapaz de satisfacer todas sus necesidades y deseos por sí mismo, y sólo cuando varias personas coordinan sus esfuerzos llegan a la conclusión de que juntos pueden conseguir más que ninguno de ellos de forma aislada”** (Méndez & Zorrilla, 1993, pág. 75). **“Ninguna organización es completamente autónoma ni autosuficiente. Toda organización depende de otras y de la sociedad en general para poder sobrevivir; por ello existe una interdependencia de las organizaciones con la sociedad en general, en función de las complejas interacciones entre ellas”** (Chiavenato, 1988, pág. 483).

Las Organizaciones, suelen clasificarse en informales o formales (Cohen, 1992). Las primeras refieren a grupos (generalmente pequeños) de individuos que coordinan sus esfuerzos para alcanzar ciertas metas. Por su parte, las organizaciones formales, también son grupos de individuos pero que buscan alcanzar metas bastante bien definidas. Este tipo de organización tiende a ser grande y se caracteriza por la existencia de reglas y procedimientos específicos, por la existencia de autoridad y responsabilidad claramente definida. En general, la organización responde a la necesidad de alcanzar un propósito.



Dentro de los museos existen organizaciones, tanto formales como informales. Los museos, por tanto, han necesitado conformar grupos para cubrir sus necesidades. Se han organizado formalmente a través de áreas o departamentos que cubren necesidades específicas, tales como: Conservación, Restauración, Difusión, Seguridad, Investigación, Servicios educativos, etcétera. A su vez, estos departamentos se organizan respecto a sus múltiples objetivos, derivando entonces en organizaciones informales. Cada museo, plasma su propósito en su Misión, Mandato, Metas y Objetivos.



Retomando la dependencia a la cual pertenece el MNH, el Instituto Nacional de Antropología e Historia realizó cambios en su estructura organizativa y administrativa en la década de los cincuentas, basándose en sus experiencias y **tomando en cuenta las nuevas necesidades de la población.** “La tendencia de transformar al INAH se originaba en la dinámica de su propio desarrollo y en las del mismo país, cuyas realidades sociales debían estudiar aquél. Cuando la institución se fundó, la población mexicana era principalmente campesina y apenas llegaba a los 20 millones, mientras que en 1970 se aproximaba a los 50 millones, en su mayoría dedicados a la industria y al comercio. Así, el crecimiento económico que afectaba en forma desigual a la población dirigía el interés antropológico hacia el sector depauperado que habitaba las ciudades, y por otra parte, los planes de desarrollo económico, las inversiones en obra pública y el gran crecimiento urbano creaban nuevos y mayores riesgos para el patrimonio cultural; ante ello los cambios **para que el INAH pudiera cumplir sus atribuciones eran imperativos**” (Olivé, 1995, pág. 57).

Como resultado; se establecieron en la Ley Orgánica del INAH (2002) artículo 2, como objetivos del Instituto Nacional de Antropología e Historia: la investigación científica sobre Antropología e Historia relacionada principalmente

con la población del país y con la conservación y restauración del patrimonio cultural arqueológico e histórico, así como el paleontológico; la protección, conservación, restauración y recuperación de ese patrimonio y la promoción y **difusión de las materias y actividades que son de la competencia del Instituto**". Para cumplir con lo anterior, el artículo 5 de esta misma ley, establece que el INAH ha de organizarse:



El funcionamiento por Áreas, rubro donde se encuentra Museos y Exposiciones, obliga a fortalecer las formas del trabajo interdisciplinario, al interior de ellas y hacia el exterior, y para ello está al frente de cada una, exceptuando la de docencia, un coordinador nacional, que por otra parte las vincula con la Secretaría Técnica del Instituto, y a través de ésta con la Dirección General.

- ***Área de Investigación en Antropología, Arqueología e Historia.***

La investigación está bajo la responsabilidad del coordinador nacional de Investigación Científica y comprende la antropología, la arqueología, la historia y también la paleontología, extendiéndose a la temática de la conservación y restauración.

- ***Área de Conservación y Restauración de Bienes Culturales***

Las funciones encomendadas a esta área se realizan a través de la Coordinación Nacional de Monumentos Históricos y de la Coordinación de

Restauración, las que han tenido que avanzar en la consideración de lo que es el patrimonio cultural y en cómo debe conservarse y restaurarse.

- ***Docencia y Formación de recursos humanos en los campos de competencia del Instituto.***

Está constituida primordialmente por la Escuela Nacional de Antropología e Historia, la Escuela Nacional de Conservación, Restauración y Museografía, y la Escuela de Antropología. Las reformas a la Ley Orgánica del INAH consolidaron la función docente a cargo de dichas escuelas; toda vez que facultaron al Instituto para impartir enseñanza en las áreas de antropología e historia, conservación, restauración y museografía, en los niveles técnico-profesional, profesional y de posgrado. (Olivé, 1995, págs. 84-87).

- ***Museos y Exposiciones***

Se encuentra a cargo de un Coordinador Nacional y comprende 106 museos de variada naturaleza existentes en el territorio de la República, entre los que se encuentran los Museos Nacionales, los Regionales y los Locales, cuya normatividad emana en la actualidad de la Coordinación Nacional de Museos y Exposiciones (Olivé, 1995, pág. 85).

Hoy en día, el INAH ha logrado posicionarse como una “institución consolidada, con presencia en todo el territorio nacional, con logros y realizaciones reconocidas, y uno de los organismos culturales más importantes del país” (Olivé, 1995, pág. 15).

6.1.-El Museo, una Organización Inteligente

Los museos pretenden mostrar a la sociedad la ciencia, la tecnología y la cultura, así como la importancia que tienen éstas en el desarrollo del individuo, la comunidad, el país, el mundo. El museo, al tener como una de sus principales funciones educar a la sociedad en la que se encuentra inmerso; tiene la responsabilidad de crear programas educativos dirigidos tanto a sus visitantes como a su personal. **“La institución museística debe mostrarse socialmente activa, accesible, sistemática (en la conservación de sus colecciones), profesional, informativa, aunque sus métodos de gestión sean considerados cada vez más**

obsoletos. Para aceptar nuevos retos, los museos necesitan comprender y aplicar los principios de dirección y gestión de empresas provenientes de estudios recientes y las **“mejores prácticas” del sector público y de los medios empresariales** en una amplia gama de disciplinas: economía, derecho, psicología, sociología, **tecnologías de la información y de la comunicación, construcción, etc.”** (Edson, 2004, pág. 134).

Peter Senge (1997) sostiene que las organizaciones han de convertirse en Organizaciones Inteligentes, para trabajar con el entusiasmo y la capacidad de aprendizaje de la gente cuando descubre continuamente cómo crea su realidad y cómo puede modificarla. Pineda (2002, p. 19) coincide plenamente con lo anterior **al mencionar que “la creación y gestión del conocimiento aumenta el capital intelectual de la organización, que se descubre como más valioso que los capitales tradicionales. Ello conduce a una revalorización de los recursos humanos ya que son los poseedores y creadores del conocimiento en la organización; y aquí la formación juega un papel clave”** (Pineda & Ramos, 2002, pág. 19)

“La adopción de una estrategia de formación y promoción es hoy más importante que nunca cuando los museos del principio del siglo XXI han de afrontar los retos del cambio continuado que afectan desde la filosofía del propio museo y la tecnología que se ven obligados a utilizar, hasta las expectativas de sus públicos potenciales o las exigencias de comercialización de productos propios. El museo del siglo XXI deberá ofrecer tanto a su propio personal como a su público visitante un entorno agradable para el conocimiento y el aprendizaje.” (Lord & Dexter, 2005, pág. 53).

El museo ha de convertirse entonces en una organización inteligente, capaz de proporcionar los medios necesarios para elevar su capital intelectual y con ello responder a sus demandas educativas para con sus trabajadores y sus visitantes. Para 1965, la 8va Asamblea General del ICOM estableció la importancia de contratar especialistas en educación debido a la creciente importancia del papel educativo y cultural de los museos, según lo indica Brüninghaus-Knubel (2004,

pág. 120). La autora sostiene que **“si el museo se considera una institución comprometida en el plano social y educativo, debe necesariamente disponer de un servicio pedagógico eficaz”** pues ha de ofrecer al personal calificado formación en las disciplinas del museo y formación pedagógica.

Witker (2001, pág. 18) **asegura que “en los museos, resulta claro que la sola visita a la exposición no es suficiente para que la mayoría de los visitantes tenga acceso a niveles de comprensión e interpretación con frecuencia sólo al alcance de especialistas o de públicos más conocedores. Por ello, un gran número de museos cuenta con áreas dedicadas a servicios educativos, donde se formulan programas que comprenden la vinculación de la temática de las exposiciones con los programas escolares y las visitas guiadas por expertos o curadores”.**

Molly Harrison afirmaba que los departamentos de servicios educativos en los museos **debían considerar prioritaria la tarea de “traducir el significado de las exposiciones y buscar la manera de comunicar sus valores al público sencillo”.** (...) S. Prakash manifestaba que el departamento de educación no debía limitarse únicamente a transmitir una información de carácter científico, arqueológico, artístico, etc., contenido en las piezas del museo de forma comprensible al gran público como pedía Harrison, sino que ha de pretender, mediante estos conocimientos, animar a la participación y estimular las posibilidades creativas del visitante en todos los ámbitos de su vida cotidiana (Pastor, 2004, pág. 34).

En la Primera Reunión Internacional de Servicios Educativos en los Museos (López, 2002) llevada a cabo del 16 al 18 de julio de 1996, se concluyó que:

El 90% de los museos cuentan con un Departamento de Servicios Educativos que se encarga de diseñar estrategias de la educación no formal para acercar al visitante a sus espacios.

Las metodologías y los programas están orientados principalmente a los niños, descuidando a los usuarios adolescentes, adultos, ancianos, discapacitados. Por tal motivo urgía atender a la sociedad en su conjunto.

La profesionalización y actualización de los recursos humanos es necesaria, ya que en esa medida será posible el diseño y la aplicación de programas más creativos, integrales y bien estructurados.

Usar tecnología de punta en los museos sin duda ayuda a difundir los acervos. Sin embargo, no debe olvidarse que la riqueza vivencial y el contacto humano con el espacio museográfico son invaluableles.

De esta forma, se entiende que “se deben plantear nuevos caminos que conduzcan a concebir al museo como un organismo vivo y esencialmente educador, que involucre cada vez más a la sociedad y con ello contribuya a la consolidación e **identificación individual y colectiva del ser humano**. [...] **Que el museo no se visite sólo por obligación, por mejorar calificaciones o cumplir con tareas, seguir una moda o mantener una apariencia social, sino que a través de los recintos museográficos –vinculados a un proyecto general en torno al área–, se logre interesar y despertar en el visitante (cualquiera que sea su tipo) el gusto por recorrer un museo**” (López, 2002, págs. 27-29).

Pastor Homs, “afirma que los museos son, en su sentido más amplio, espacios y centros depositarios y/o gestores del patrimonio de la humanidad, y por **lo tanto son potenciales instituciones educativas de un gran valor**” (Alfageme & Valcárcel, 2007, pág. 3). **Agrega que “el establecimiento de servicios o departamentos educativos se convierte en una condición indispensable para comenzar la tarea de transformación de la institución museística en un centro vivo, dinámico y plenamente integrado en la sociedad actual.”** (Pastor, 2004, pág. 32)

6.2.- Servicios educativos en el Área de Museos y exposiciones del INAH

“La principal característica de los museos del INAH ha sido su fisonomía educativa, toda vez que están dedicados a la preservación y difusión del patrimonio histórico y cultural de la nación, y por ello, han podido contribuir al proceso de formación de la conciencia histórica de la nacionalidad mexicana. Los museos han sido el medio idóneo para proporcionar educación, fuera de las aulas, tanto a la niñez como a la población adulta. A su vez, se procura que los museos cuenten con los servicios indispensables para su adecuado funcionamiento, como son la investigación científica, la museografía, la restauración, la seguridad, la educación y la **promoción y difusión**” (Olivé, 1995, pág. 433)

Rojas, J. (2007, pág. 160) menciona que el éxito de cada una de las actividades que se generan dentro de los departamentos de Servicios Educativos se encuentran en función de los objetivos establecidos en la misión y visión de cada museo y de la recepción de las actividades por el público al que van dirigidas. De esta manera, al igual que cada museo se enfrenta a un contexto propio, los Servicios educativos también lo hacen pues han de analizar las situaciones educativas que se le presentan creando un vínculo entre los educadores del museo, los visitantes y el acervo de cada museo.

Rojas (2007, págs. 161-162) menciona que a partir de la apertura de los museos a cargo de del INAH (específicamente el Museo Nacional de Historia y el Museo Nacional de Antropología e Historia) se proporcionó al público algunos servicios como: las visitas guiadas y diferentes publicaciones. No obstante, estos servicios no estaban pensados para todo el público, sobre todo para los grupos escolares que asistían como complemento de la materia de historia por lo que surgió la necesidad de integrar personal pedagógicamente capacitado a formar parte de los Departamentos de Servicios Educativos. Fue así que, siendo director del Instituto Nacional de Antropología e Historia, el arquitecto Ignacio Marquina, aprobó la creación del Departamento de Acción Educativa; coordinado por la

profesora Luz María Frutos quien hubo de encargarse de conformar un equipo de maestros cuya formación sería la pedagógica, adquirida en la Escuela Normal Superior y en la práctica docente, la histórica antropológica y la de los conocimientos propios de las labores museísticas. El número de maestros⁴ encargados de ofrecer al público las visitas guiadas fue creciendo en los primeros años.

Por su parte, la publicación, *Educación y museos. Experiencias recientes Antología* (2002, págs. 13-21), señala que en México, específicamente el Instituto Nacional de Antropología e Historia comenzó en 1952 su historia en Servicios Educativos. En este año, se creó el Departamento de Acción Educativa cuya finalidad era ofrecer visitas guiadas a nivel primaria y secundaria, las cuales eran proporcionadas por especialistas en Historia, principalmente. Durante casi dos décadas, el Departamento de Acción Educativa proyectaba el entusiasmo de establecer un vínculo con el público, no obstante, en 1973 este departamento desapareció, estableciéndose en cada museo un área de Servicios Educativos propio. **Profundizando lo anterior**, “el Departamento de Acción Educativa tenía como sede el Museo Nacional de Antropología que aún se encontraba en la calle de Moneda. Desde allí se coordinaban las acciones educativas implementadas en el Museo Nacional de Historia, Museo Nacional de Antropología y Museo Nacional de **Churubusco, hoy Museo Nacional de las Intervenciones. [...] En la década de los setenta con las transformaciones del INAH, el Departamento de Accione Educativa cambió de sede al Museo Nacional de Historia, Castillo de Chapultepec y en 1973 se decidió que este departamento se desintegrara dando paso a la conformación de los Departamentos de Servicios Educativos dentro de los museos del INAH, con lo que la organización estuvo a cargo de cada museo a partir de ese momento.**” (Rojas J. , 2007, págs. 162-164).

Diez años hubieron de pasar para que en 1983, la Dirección de Museos (hoy Coordinación Nacional de Museos y Exposiciones) estableciera la creación del Departamento de Servicios Educativos, Museos Escolares y Comunitarios que junto

⁴ Maestros comisionados por la Secretaría de Educación Pública

con los Departamentos de Planeación e Instalación de Museos y Exposiciones Itinerantes consolidaron esta área, haciéndose evidente la necesidad educativa que se tenía. El Departamento de Servicios Educativos llevaba a cabo el Programa para el Desarrollo de la Función Educativa de los Museos del INAH. En la década de los 90, el departamento pasó a ser denominado Programa de Museos Comunitarios y Servicios Educativos. Para agosto de 1997 se realizó la primera exposición de Servicios Educativos, logrando establecer la importancia de separar los Museos Comunitarios del Programa de Servicios Educativos con la intención de asesorar y coordinar a las autoridades y actividades dedicadas a estos fines, dando como resultado el Programa Nacional de Servicios Educativos.

En 2001, se integró a la Dirección Técnica de la Coordinación Nacional de Museos y exposiciones el Programa Nacional de Servicios Educativos con la intención de desarrollar trabajos interdisciplinarios entre museología, museografía y servicios educativos. Se desarrolló un proyecto que buscaba definir las condiciones en las que actualmente se desarrollan las actividades de los servicios educativos en los museos; el cual concluyó con un cambio de denominación. Dejó de ser Programa Nacional de Servicios Educativos para erigirse como Programa Nacional de Comunicación Educativa.



Dicho programa contempla al museo como un medio creado por situaciones educativas, puesto que desde el momento de la creación de una sala ya existen propósitos y posturas definidas que habrán de comunicarse al público (Vallejo, Martín, & Torres, 2002).

“En la actualidad, el Programa Nacional de Comunicación Educativa se propone ampliar el impacto de las actividades educativas hacia otros públicos que acuden a los museos y que necesitan ser atendidos de una forma especial, basados en un modelo constructivista, estableciendo mecanismos de retroalimentación del visitante a través las visitas guiadas, cursos para maestros, apoyos didácticos, materiales de divulgación y talleres” (Rojas J. , 2007, pág. 165).

El Departamento de Servicios Educativos en el Museo Nacional de Historia tiene ya más de sesenta años. Desde su creación, el Departamento de Servicios Educativos ha tenido clara su misión: integrar al museo como un recurso didáctico para la educación formal, fortalecer a través de programas educativos la apropiación de la identidad nacional y de la valoración de patrimonio histórico cultural de la nación, así como de motivar a la sociedad para la conservación del patrimonio y su difusión a las generaciones posteriores (Rojas J. , 2007, pág. 165).

6.3.- Diagnóstico de los servicios educativos en el MNH

“Inmersos en una sociedad multicultural, multiétnica y multidiversificada, toda realidad humana es contemplada desde una dimensión plural, que pone de manifiesto la presencia de un proceso en el que están estrechamente relacionados el tiempo, el espacio, la memoria y los valores de diferentes culturas existentes en la humanidad. Y los museos están estrechamente llamados a acoger los diferentes modelos surgiendo como consecuencia de los diversos sistemas de pensamiento elaborados, en un intento de dar respuesta a los nuevos interrogantes de la sociedad. [...] El museo no está ahí solo para exponer los objetos, en un intento de representación modélica de los mismos, sino también para descubrir nuevos significados que vayan más allá de la mera materialidad de los objetos” (Hernández F. , 2006, pág. 227).

Hernández, F (2006, pág. 239) asegura que los museos caminan al unísono de los acontecimientos históricos por lo que se convierten en testigos privilegiados de los mismos. Así pues, los museos están llamados a recopilar la verdad histórica **lo más objetivamente posible para transmitirla a las generaciones futuras. (...) Los** museos han de tomar conciencia de que no pueden presentar sus exposiciones de manera pasiva, sino que han de hacerlo de forma activa, tratando de implicar a los ciudadanos en la dinámica de la sociedad, ya sea para potenciar los valores de la cultura y de la igualdad o para hacer una crítica ante los problemas mundiales que van surgiendo en cada momento histórico.

Como ya se mencionó, el Departamento de Servicios Educativos fue uno de los primeros que ofreció visitas guiadas a escolares, las cuales han de entenderse tanto como estrategias de enseñanza-aprendizaje como un servicio más que ofrece el museo. Por ello, se ha establecido la importancia de las visitas guiadas como un vínculo entre el público y el museo. En este sentido, podríamos asegurar que las visitas guiadas se han convertido en estrategias por excelencia, porque han pasado cerca de seis décadas de su establecimiento y aún continúan en la aceptación del público. En mi experiencia, he visitado museos por obligación y por curiosidad, y

he concluido que sólo he disfrutado la visita cuando existe alguien que puede explicarme a través de una breve charla el objeto de la exposición que ha llamado mi atención. Esta forma de comunicación donde la persona logra vincular el **mensaje de lo expuesto con mi realidad es lo que denomino “guiado”**. Así, la visita guiada desde mi perspectiva, no refiere únicamente al servicio proporcionado por el personal del museo donde solo comunica el nombre de la pieza, a quién perteneció y el año en que se hizo; sino que es un servicio donde se establece un diálogo con los visitantes con la intención de comunicar realmente los mensajes de la exhibición y con ello construir nuevos aprendizajes a través de la reflexión de los mismos.

Uno de los objetivos específicos que tiene el Departamento de Servicios Educativos en el MNH es propiciar que el público asistente al Museo Nacional de Historia se acerque al conocimiento de nuestro pasado a través de diferentes actividades generadas por el Área de Servicios Educativos. Para ello, es indispensable desarrollar actividades como: Enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje y Propiciar la capacitación y actualización permanente de los Asesores Educativos y personal del MNH que participa en la atención del público. Cabe señalar que los últimos mencionados por supuesto se encuentran plasmados en las actividades y funciones que se desarrollan el Departamento de Servicios Educativos.

El MNH ofrece visitas guiadas a las personas interesadas en conocer un poco más a detalle las colecciones que se exhiben. Sin embargo, estas visitas sólo pueden llevarse a cabo cuando hay un registro de por medio, es decir, se programan las visitas con un mínimo y un máximo de personas y se establece si el Departamento de Servicios Educativos o Difusión Cultural dará el recorrido. La mayor parte de las fechas de estos recorridos se establece de martes a viernes debido a que hay mayor personal para su atención. Sin embargo, son los fines de semana cuando acude más público al Castillo de Chapultepec, llegando en promedio a tener más de diez mil visitantes en el transcurso del día. Este público, al no ser programado, carece de

una atención especializada que permitiría al visitante aprender de los objetos expositivos.

Durante mi estancia como prestadora de Servicio Social, pude percatarme de la falta de personal que puede brindar apoyo al público no programado, no sólo porque no se entienda la exposición, sino porque existen lugares del museo que no permiten la estancia durante largo tiempo para la contemplación de un objeto, generando un cuello de botella y pidiendo la fluidez inmediata a la siguiente sala, lo que deriva en la no observación detallada del objeto, la no comprensión del mismo, muchas veces la no comprensión de la sala y por ende la no comprensión de la exposición.

Probablemente exagere la situación, sin embargo me ha pasado. En los cuatro años que llevo trabajando con el público en el museo; he observado que, sobre todo los estudiantes, cuando van al museo a realizar una tarea no entienden la exposición porque se la pasan copiando la información de las cédulas o tomándose fotografías para constatar su asistencia al museo. Así, cuando llegan personas cuya motivación de visita es intrínseca, suelen no disfrutar del todo su estancia en el museo, porque de alguna manera se sienten presionados en el avance de las salas, no pueden acercarse a los objetos porque hay gente obstruyendo el paso copiando la información, o porque creen desconocer totalmente el tema expuesto y no lo vinculan con su realidad.

Además de educar al público, el museo tiene la función de hacer que el visitante disfrute de su estancia. Considero que una buena visita guiada, debe responder a estas dos funciones, porque permite trabajarlas en conjunto. Por una parte, el guía ayuda al visitante a incorporar nuevos conocimientos y a aterrizarlos en su realidad porque crea un ambiente de curiosidad y despierta el interés de las personas por querer saber más; por otro lado, el guía no se contenta con utilizar el mobiliario definido por la exposición, sino que puede valerse de otros lugares que permitan un acercamiento al aprendizaje y así agilizar las zonas de conflicto por los cuellos de botella, por ejemplo.

Evidentemente no propongo atender a los diez mil visitantes con vistas guiadas, porque eso imposible debido a que son diversas las razones por las cuales se visita el museo. Lo que propongo es ofrecer un servicio a aquellas personas que visitan el museo por placer. Es decir, como museo voy a capacitar a jóvenes interesados en realizar su servicio social en la institución para que durante los fines de semana dialoguen con los visitantes y comuniquen de esta manera mensajes muy simples sobre alguna temática que aborda el museo utilizando los espacios libres para evitar los cuellos de botella, lo que deriva en ofrecer una experiencia grata al visitante interesado en reflexionar y aprender algo nuevo.

De esta manera, se vuelve indispensable extender las relaciones comunicativas del museo con los visitantes, que son el motivo y el eje del quehacer museístico. Los Programas de trabajo 2001-2006 del CONACULTA y del INAH, tienen muy claro lo anterior, por ello proponen entre otras cosas, mejorar los servicios educativos (Vallejo, Martín, & Torres, 2002, págs. 22-24). Profesionalización y Estrategias de comunicación educativa son los rubros que destacan por su vinculación con la formación del personal.

Profesionalización

Propósito

Establecer un programa nacional para la capacitación y actualización del personal educativo en los museos

Líneas de acción

Diseñar un programa nacional para la capacitación y actualización del personal educativo de los museos, con base en la aplicación de un diagnóstico de necesidades de capacitación

Estrategias de comunicación educativa

Propósito

Plantear estrategias educativas adecuadas a los diversos grupos de visitantes, así como a grupos específicos.

Establecer y fortalecer proyectos de apoyo a las actividades de servicios educativos, a través de servicio social y voluntariado

Líneas de acción

Brindar herramientas y estrategias que optimicen los esfuerzos de los servicios educativos en la atención de sus públicos.

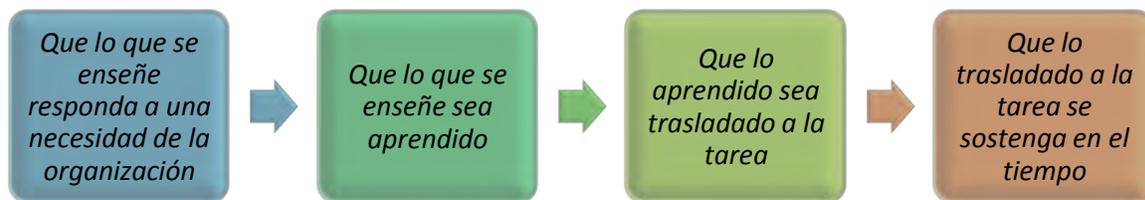
Sensibilizar a los directores sobre la importancia de un área dedicada a la comunicación educativa en sus recintos, para la realización de un trabajo interdisciplinario dentro del museo.

Sensibilizar a los asesores por diversos medios –escritos, orales- de la importancia de la labor educativa desarrollada dentro del museo.

Elaborar un manual que contenga lineamientos, estrategias y materiales para que los prestadores de servicio social y voluntariado realicen actividades dentro del museo

VII.-LA CAPACITACIÓN EN EL MUSEO

Como una manifestación particular del fenómeno educativo, la capacitación entendida como un medio para el logro de los objetivos organizacionales, se convierte en un proceso que apunta a lograr la excelencia de sus trabajadores, lo cual quiere decir que la **capacitación “no garantizará que las personas hagan lo que se necesita que hagan, pero deberá asegurar que están en condiciones de hacerlo”** (Blake, 1997, pág. 15). El autor basa esta seguridad en cuatro puntos importantes:



- *Que lo que se enseñe responda a una necesidad de la organización.*

El autor asegura que la Detección de Necesidades de Capacitación (DNC) fue uno de los grandes problemas que enfrentaron los capacitadores. Menciona que una vez superadas las necesidades evidentes (como la formación de mano de obra o entrenamientos en productos) el problema empezó a complicarse debido a que **“muchas veces las actividades de capacitación estuvieron decididas por los resultados de los juegos de poder, por las modas o por los caprichos de los poderosos en turno”** (Blake, 1997, pág. 19).

Actualmente, dice Blake (1997, pág. 19), no sólo se detecta la necesidad, sino que es preciso analizarla con el objetivo de identificar **“todo el conjunto de ellas, de forma que de su estudio resulte claro que no caeremos en el error de capacitar a la gente para algo que no se podrá llevar a cabo por no haberse resuelto las otras necesidades que lo acompañan”**. Finalmente, se añadirá un trabajo de evaluación, la cual determinará **“si el costo de capacitar guarda relación con el beneficio que se**

busca. Este beneficio no siempre tiene expresión económica, sino que también lo tiene en el terreno de la imagen institucional. La motivación del personal, la **seguridad de las operaciones, etcétera.**” (Blake, 1997, pág. 20)

“**Tenemos que asegurar que lo que se enseña sea adecuado a la necesidad y, naturalmente, nunca podremos seleccionar adecuadamente los contenidos si no hemos definido adecuadamente la necesidad [...] muchas veces es fácil caer en el error de enseñar contenidos incompatibles con la cultura de la organización o directamente contradictorios con las características de la necesidad**” (Blake, 1997, págs. 20-21).

- *Que lo que se enseñe sea aprendido*

“**Sabemos que no todo lo que se enseña se aprende y que no todos los participantes de una misma situación de aprendizaje aprenderán lo mismo; pero si respetamos el postulado anterior de que se enseñará lo que se necesita, aparece como imprescindible que todos los participantes que necesitan aprender aprendan “todo” ese contenido**” (Blake, 1997, pág. 21). Para atender esta situación se deberán seleccionar los recursos que permitan diseñar situaciones educativas que permitan al capacitador mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje de los capacitados.

- *Que lo aprendido sea trasladado a la tarea*

Lograr que lo aprendido sea utilizado no es nada fácil. “**Este problema alcanza su máxima expresión cuando nos referimos a tareas que pueden ser hechas de más de una manera, y el aprendizaje en cuestión requiere el abandono de un hábito ya consolidado. Si el participante no percibe las ventajas de modificar ese hábito, y ello no le es exigido, está todo perdido; pero aún percibiéndolas, el éxito no está asegurado**” (Blake, 1997, pág. 24). Así pues, resulta necesario motivar a los capacitados para aceptar el cambio utilizando estrategias que posicionen a los participantes frente a la realidad.

- *Que lo trasladado a la tarea se sostenga en el tiempo*

Aquí se considera la frecuencia de uso de lo aprendido. Puede darse el caso de que lo aprendido sea utilizado diariamente, pero también puede ser que lo aprendido se utilice esporádicamente. En el primer caso puede que lo aprendido no se considere como problema puesto que se consolidaría como un hábito; sin embargo, para el segundo caso **habrían de implementarse “acciones de mantenimiento programadas**, de forma que la disponibilidad operativa del conocimiento se mantenga vigente en todo momento. Con excepción de los aprendizajes cuya aplicación se hace en forma inmediata y se los usa permanentemente, todos los restantes requerirán de alguna forma de acción para asegurar que los esfuerzos de **aprendizaje mantengan su vigencia a lo largo del tiempo”**. (Blake, 1997, pág. 26).

Proctor & Thorton (1964) expresan que la capacitación es un acto de intención por parte de los directivos de la organización, el cual tiene como propósito suministrar las herramientas necesarias para que el personal aprenda continuamente, provocando en los individuos elevar al máximo sus habilidades y capacidades, logrando un cambio que se reflejará en la mejora de su trabajo. En este sentido, es menester para los museos capacitar a las personas dedicadas a hacer partícipe al público en la exhibición, pues se convierten en puentes entre el contenido y el aprendizaje del visitante.

Lo anterior puede reforzarse con la posición de Mitchel (1995, pág. 7) quien **asegura que “el propósito de la capacitación es provocar un cambio”** por lo que capacitar es un proceso complejo en donde se debe romper con hábitos que muchas veces se encuentran muy arraigados y donde existe resistencia a la innovación puesto que nadie desea cambiar, debido a que cambiar es arriesgarse a perder lo ganado. Lo anterior, demanda que la figura de autoridad que representa a la institución, llámese capacitador, deba motivar a los capacitados a aprender, creando entonces un ambiente propicio para el aprendizaje. **Más “aprender no es sólo acumular información o ejercitar habilidades**. Aunque es innegable el carácter individual y endógeno del aprendizaje, éste se compone no sólo de

representaciones personales, sino que además se sitúa en el plano de la actividad social y la experiencia compartida. (Díaz Barriga & Hernández, 2010, pág. 3).

En este contexto, podemos afirmar que para hacer frente a los cambios constantes y algunas veces drásticos a los que se enfrenta el personal de los museos, se requiere de una excelente capacidad de adaptabilidad, de ahí que la capacitación se convierta en menester del museo; particularizando en la capacitación de las personas encargadas de vincular la información del museo con el público, porque son ellas las implicadas en el proceso enseñanza-aprendizaje del visitante, logrando así el objetivo de comunicar y dar a conocer el patrimonio cultural que adquiere y conserva la institución, además de ayudar al visitante en la construcción de nuevos aprendizajes.

7.1.-La simulación como estrategia de capacitación en el museo

“La realidad es una en su naturaleza, plural en la percepción y múltiple en las consecuencias que de ella puede derivarse. Esto quiere decir que cualquier situación, fenómeno o información podrían ser utilizados para la formación. Dicho **con otras palabras: el medio educa. [...] Naturalmente, no es el medio o la realidad** en sí, sino cómo la utilizemos lo que le da esa virtualidad formativa. Es la intencionalidad, el método, la organización social o cultural del medio la que permite trascenderlo en sus efectos y generar nuevos conocimientos, habilidades o actitudes en las personas. Pero no siempre es posible aprender de la realidad en su marco natural; de ahí la utilidad de simularla y acercarla” (De la Torre, 1997, pág. 21).

“**En su sentido literal *simular*** es crear el efecto o apariencia de algo. En capacitación suelen llamarse ***simulaciones*** a una serie muy amplia de actividades caracterizadas por modelizar una realidad para poder **aprender de ella**”. Las simulaciones pueden ser utilizadas, entre otras finalidades, para vivenciar situaciones problemáticas, experimentar distintas alternativas de solución, utilizar el error como fuente de aprendizaje, agudizar la creatividad en la toma de

decisiones. Lo central en el uso de las simulaciones es realizar a *posteriori* un fuerte rescate del por qué y el para qué de lo hecho y su analogía con el tema que se **quiere trabajar ya que no siempre es fácil para los participantes “despegarse” de lo realizado** y contactarse con el trabajo conceptual acerca del tema. (Blake, y otros, 2001).

De la Torre (1997, págs. 14-15) propone la simulación como un sistema o una manera de optimización personal y profesional que permite un singular **acercamiento a las tareas y funciones de la vida profesional**. [...] La simulación invita a planificar actuaciones de futuro, incidiendo de manera específica en el uso de la imaginación y de la creatividad, invita a utilizar estrategias de enfrentamiento a la realidad; a resolver problemas; a tomar decisiones; a situarse en contextos desordenados e inciertos; a descubrir alternativas ante una simulación, etc.



Las estrategias de simulación se caracterizan porque el alumno se implica activamente en el proceso de aprendizaje. Se trata de estrategias didácticas interactivas, debido a que con ellas el alumno interacciona con la realidad simulada, siguiendo ciertas pautas o reglas, y a través de dicho procedimiento adquiere los objetivos de aprendizaje. El valor didáctico de las estrategias de simulación, no está en la información suministrada, sino en las habilidades que va desarrollando el propio sujeto; en las nuevas significaciones que va adquiriendo al observar, relacionar, reflexionar y aplicar los conocimientos previos a las

situaciones de aprendizaje que proporciona la realidad simulada. (De la Torre, 1997, págs. 67-74).

Podemos encuadrar dentro de las simulaciones a:

- **Juegos de roles:** El juego de rol no solamente comporta la decisión de una documentación, sino que exige que los participantes se impliquen e improvisen sus roles en las diferentes situaciones, utilizando como punto de partida, el conjunto de elementos dados. Los participantes, desde su nueva identidad, han de representar los sucesos con cierta espontaneidad y con el máximo de precisión que sean capaces. Lo esencial de la actividad del juego de rol consiste en comprender la situación de la otra persona, recreando la situación (De la Torre, 1997, pág. 9). En otras palabras, los participantes representan una situación ya sea en forma espontánea (el coordinador da las pautas generales) o bien elaborando la escena previamente. Esta técnica **permite “ponerse en el lugar del otro” y revisar enfoques y actitudes, o bien** ejercitar alguna habilidad. (Blake, y otros, 2001, pág. 146).
- **Estudios de casos:** se presenta al grupo una situación (real o no) y el grupo debe identificar la información relevante, extraer ideas/conclusiones posibles soluciones, etc. durante la puesta en común, cada grupo debe fundamentar sus conclusiones.
- **Juegos varios:** se propone al grupo una tarea a resolver, que permite mediante analogías analizar situaciones de la vida real o extraer conceptos. Esta tarea tiene un formato de juego que, generalmente, resulta divertido. (Blake, y otros, 2001, págs. 146-147).

Las situaciones vividas en actividades de simulación son útiles para interiorizar la información teórica, a la vez que sirven también para desarrollar competencias profesionales con dimensión creativa y para favorecer la interacción y la reflexión a partir de la propia acción. (De la Torre, 1997, pág. 16)

7.2.-Modelo ORA (Observar, Reflexionar, Aplicar)

El modelo ORA busca la mejora y optimización del proceso formativo mediante propuestas innovadoras. La actitud creativa e innovadora ha de convertirse en distintivo del profesional de la enseñanza en las próximas generaciones. Es importante que el alumno reflexione sobre lo aprendido por cuanto esta misma conciencia le ayudará a interiorizarlo y evocarlo más fácilmente. (De la Torre, 1997, págs. 52-63).

- **Fase 0: experiencia previa**

Ningún acto de aprendizaje comienza desde cero. Las capacidades, actitudes, habilidades y experiencias anteriores están no sólo influyendo sino determinando la facilidad, seguridad y solidez del aprendizaje. Una misma información tendrá efectos distintos sobre los alumnos, dependiendo de los aprendizajes previos.

Esta fase inicial podemos asociarla a la presentación de la información, ya sea **mediante la explicación, el caso, el documental, el juego..., en suma, la realidad** vivida o simulada. El impacto de la información variará de unos a otros dependiendo de la experiencia previa.

- Fase de **Observación y comprensión**

En ella se incluye

1. Descripción del contexto: nos proporciona el marco de referencia que ayudará a explicar el significado y alcance de cuánto está sucediendo. Cabe referirse a la ubicación del lugar, el espacio y el tiempo.
2. Descripción de la situación: este paso pretende averiguar y adentrarse en la temática o temáticas que se presentan; observar los elementos humanos, naturales, materiales y estratégicos así como su funcionamiento; observar las interacciones y códigos dominantes, ya sean verbales, dinámicos o simbólicos. La comunicación no verbal, los gestos, las actitudes, el lenguaje, los apoyos gráficos, etc. Es el momento central de la observación.
3. Comprensión del hecho educativo y/o didáctico: se pretende alcanzar la mayor comprensión educativa de lo que hemos observado. Atenderíamos a

los valores educativos y/o didácticos, explícitos o implícitos, roles desempeñados por los personajes que aparecen, elementos de interés **didáctico: motivación o “enganche”, clima, relaciones...**

- Fase de ***Reflexión***

La reflexión es el acto por el que elevamos a nivel de conciencia cuanto nos rodea o atañe. Sin reflexión no hay cambio, y si ocurre es mecánico o superficial. La reflexión facilita la toma de conciencia e interiorización del problema.

La reflexión se inicia en base a los contenidos del documento o situación; incorpora la propia experiencia y conocimientos, buscando toda clase de relaciones que tengan que ver con la materia; se concluye con la interpretación o la toma de decisiones.

- Fase de ***Aplicación***

Esta fase resulta clave para interiorizar y consolidar los aprendizajes.

Aplicar es hacer un nuevo uso de la información o tenerla en cuenta en una nueva actuación. La aplicación va más allá de la mera ejercitación. La aplicación comporta cierta imaginación para ir más allá de lo dado, sin perder de vista la realidad.

Lo que diferencia a una estrategia de simulación con fines formativos de cualquier otro tipo de simulaciones (diversión, pasatiempo, economía, política, etc.) es la planificación didáctica. Se toma en cuenta los siguientes aspectos

- 1. Justificación pedagógica, objetivos y contenidos de formación:***

Las estrategias de simulación se caracterizan porque el alumno se implica activamente en el proceso de aprendizaje. Se trata de estrategias didácticas interactivas, ya que con ellas el alumno interacciona con la realidad simulada, siguiendo ciertas pautas o reglas, y a través de dicho procedimiento adquiere los objetivos de aprendizaje.

La simulación comporta una compleja red de interrelaciones entre el sujeto que aprende, el facilitador o coordinador, los contenidos específicos, el tipo de

estrategia utilizada y las reglas o pautas a seguir a lo largo del proceso. La utilización didáctica de una estrategia de simulación implica tener presente esta red de relaciones.

2. Procedimientos a seguir

En cada caso de estrategia se presenta una breve justificación teórica y se describe el procedimiento a seguir, dentro del marco general del modelo ORA esto es, se mantienen las tres fases principales (observar, reflexionar, aplicar) y los pasos principales de cada una de ellas.

3. Ejemplificación de la estrategia

Se ilustra con un ejemplo. El ejemplo tiene la virtud de facilitar la comprensión de aquellos puntos que han podido quedar más oscuros.

4. Orientaciones didácticas para su aplicación

Resulta fundamental proporcionar pautas u orientaciones que guíen la aplicación de técnicas o estrategias que comportan cierta complejidad. Sin restar importancia al “qué”, y “para qué”, es preciso hacer hincapié en el “cómo”; esto es, en las estrategias metódicas o didácticas para alcanzar las metas propuestas.

5. Sugerencia de nuevas situaciones o documentos

En cada estrategia se termina con la sugerencia de otras situaciones o documentos que pueden servir de nuevas ejemplificaciones. (De la Torre, 1997, págs. 67-74)

Muy pocos instructores pueden mantener un auditorio interesado durante **varias horas, siguiendo un exclusivamente una técnica expositiva. ...por lo tanto,** para que la mayoría de los coordinadores resulten atractivos a la hora de conducir actividades, se necesitan diseños que contengan actividades que combinen diferentes técnicas y guarden entre sí un equilibrio medio donde se pueda ir renovando la atención de los asistentes. Esta búsqueda de la variación tiene también otro fundamento, y que se relaciona con las diferentes maneras de aprender. No todos aprendemos de la misma forma, no todos privilegamos los

mismos vehículos de transmisión. Esta mezcla de técnicas apunta, también, a cubrir en mayor medida las diferentes necesidades en materia de puertas para **acceder al conocimiento**". (Blake, y otros, 2001, pág. 150). La percepción del tiempo tiene mucho que ver con el estado de ánimo, con la información o con la persona esperada, con el rol desempeñado, con el grado de satisfacción o insatisfacción. En términos didácticos hablamos de motivación. La motivación es esa cualidad didáctica capaz de atraer e interesar a una persona por algo o por alguien. La motivación es el principal instrumento del docente para transformar el tiempo psicológico en desarrollo personal, para hacer que el discente se implique en su propio aprendizaje. Cada uno vive de diferente maneja su tarea de instruir y de aprender. Entra en juego el tiempo psicológico. (De la Torre, 1997, pág. 19).

7.3.-El Juego de simulación como estrategia didáctica

Los museos buscan maneras y lenguajes comunicativos nuevos, basados en el juego, en la participación activa del usuario y en la vinculación de los contenidos museísticos con los programas escolares (Witker, 2001, pág. 58). Bajo la forma de juego, que tiene una incidencia importante en los factores motivacionales, se reproducen situaciones de la vida real de una manera esquemática, simplificada y se lleva a los jugadores a descubrir y experimentar los conflictos de intereses, así como la necesidad de tomar decisiones con la información de que se dispone.

Es simulable cualquier fenómeno siempre que sea posible extraer un modelo simplificado. El grado de profundidad de la simulación que se desea asumir, depende básicamente del nivel de conocimiento de la realidad que se debe simular y está en correlación con la complejidad del juego. Los juegos de simulación son recursos didácticos que favorecen una enseñanza activa y facilitan la construcción del propio conocimiento, aprender a aprender y el aprendizaje mediante situaciones motivadoras. La elaboración de un juego de simulación implica las fases siguientes:

- Definición del problema que se ha de tratar
- Descripción delatada de la finalidad del juego

- Composición del escenario
- Definición de los papeles
- Concepción de las reglas de juego y contabilización de los puntos
- Construcción de un prototipo de juego que incluya sesiones de ensayo, rectificaciones, documentaciones y equipamientos.

Vygotsky considera que **la unidad fundamental del juego en la infancia es el “juego simbólico colectivo”, juego sociocooperativo de representación de papeles.** En el juego, la persona crea “zonas de desarrollo próximo”, más que en la vida real, llegando a ser fuente de desarrollo. En el juego, la persona “activa” las funciones que aún no están maduras pero que se encuentran en proceso de madurez. El juego permite tareas colectivas y cooperativas, de planificación y de dirección que representan experiencias valiosas de maduración y aprendizaje en cualquier edad. (De la Torre, 1997).

VIII.- LOS GUÍAS EDUCATIVOS

“En una organización pueden ocurrir cambios cuando entran en juego factores tales como la competencia con otras organizaciones, nuevos desarrollos tecnológicos, presiones de determinados grupos de interés, condiciones económicas cambiantes o cambios en los intereses o valores de la población” (Cohen, 1992, pág. 193). Aterrizando lo anterior a la institución museística, tenemos que para el museo del siglo XX, es indispensable considerar la importancia de incorporar tecnología en las exhibiciones como interactivos, aplicaciones de redes sociales o páginas web del museo; presiones de la dependencia a la cual se encuentran sujetos ya sea a través de la elaboración de proyectos y la concreción de éstos, como de manera económica. Además, habría de agregarse la presión de formación del personal, actualización de los contenidos, **diseño de actividades académicas donde es fundamental no sólo el hecho de “hacer partícipe al público utilizando todos los posibles escenarios del museo, sean o no los destinados a colocar las exposiciones; sino que ha de ofrecer también la oportunidad de que el visitante aprenda de lo exhibido”** (Rivière, 1993).

Como ya se mencionó, los museos se ven en la necesidad de capacitar a su personal para atender las demandas del público visitante, sea para la atención de éstos o para la elaboración de proyectos educativos que permitan una mejor **comunicación de lo exhibido, debido a que “estudios en el ámbito de los museos demuestran que los visitantes no alcanzan por sí mismos los niveles más elaborados de los criterios expositivos, ya sea por su complejidad conceptual, procedimental o actitudinal. (...) Para una persona no experta en nuestros dominios específicos, nuestras obviedades se vuelven inexcrutables.** (Asencio & Pol, 2002, pág. 148). En consecuencia, los museos con los servicios educativos que brinda, pretende que la visita de sus públicos resulte una experiencia completa, que responda a sus expectativas e interrogantes, aunque, quizás, en lugar de proporcionar respuestas, deba generar preguntas (Witker, 2001, pág. 12; pág. 19).

Diversos autores (Brüninghaus-Knubel, 2004), (CONACULTA, INAH, & INBA, 2004), (Lord & Dexter, 2005), (Alfageme & Valcárcel, 2007), resaltan la importancia de que todas las actividades del museo estén al servicio del público y de su educación. Aseguran que el museo actual mantiene la premisa de que el museo ha de abrirse al público. Esto es, no sólo ofrecer acceso, sino hacer partícipe **al público en el diseño y la aplicación de sus contenidos. “El museo no puede restringirse a ser el edificio contenedor de una colección. Al abrirse al público, traslada su vocación a nuevos espacios”** (CONACULTA, INAH, & INBA, 2004, pág. 5). Sin embargo, este traslado no sería posible si no hubiera personas interesadas en vincular los contenidos de las exposiciones con los visitantes.

Lewis (2004, pág. 11) menciona que **“el museo tiene el importante deber de desarrollar su papel educativo y de atraer un vasto público surgido de la comunidad, de la localidad o del grupo al cual presta sus servicios. La interacción con la comunidad y la promoción de su patrimonio forman parte de su misión educativa”**. Además sostiene que **“los museos desempeñan un activo y múltiple papel en la sociedad. La diversidad de sus prestaciones responde a un objetivo común: preservar la memoria colectiva que se expresa de manera tangible e intangible a través del patrimonio cultural y natural. Sin embargo, este objetivo carecería de sentido si no fuera aparejado con el acceso y la interpretación de esta memoria”** (pág. 15).

Existen en muchos museos, programas dedicados a la formación de la gente interesada en educar al público, donde la mayoría son voluntarios. La mayoría de los museos acuden al voluntariado para desarrollar programas de visitas y actividades escolares en los museos, de manera que el personal del departamento de educación puede concentrarse en la programación y gestión de tales programas, en la formación de los guías y en la evaluación de los resultados (Lord & Dexter, 2005, pág. 124). Los programas de voluntariado en los museos han dado muestra efectiva en la selección, formación y mantenimiento de contingentes de voluntarios altamente comprometidos con la institución que los acoge, que son capaces de

desarrollar un “espíritu de cuerpo” sorprendente, que desarrollan sus propias habilidades extensamente y que suscitan un amplio reconocimiento social.

La más común de las ocupaciones de los voluntarios en los museos, son los denominados Guías. Los Guías posibilitan el ofrecimiento de visitas guiadas a grupos organizados y escuelas. Es innegable que los voluntarios requieren de mucha dedicación por parte del personal asalariado del museo para su formación, **para supervisión o evaluación; por lo que podría pensarse que no son “rentables” al museo.** Sin embargo, los voluntarios realizan una labor de vital importancia, de modo que, si se plantea un buen programa de voluntariado se pueden mejorar sustancialmente los vínculos del museo con la comunidad y al mismo tiempo proporcionar importantes apoyos al museo (Lord & Dexter, 2005).

Lord & Dexter (2005), aseguran que los voluntarios, específicamente los Guías podrían muy bien considerarse como trabajadores de la institución; porque aunque no se les retribuye con un salario sí se les gratifica con otro tipo de recompensas como la realización personal y el reconocimiento social. Coincidió plenamente con ello, más agregaría una recompensa más: la experiencia en el ámbito laboral.



La primera de las recompensas -el desarrollo y realización personales- exige que el voluntario sea tenido en cuenta por la estrategia de formación y promoción del museo. Para ello es necesario que exista una buena coordinación de voluntarios. El coordinador de voluntarios deberá gestionar un listado en el que aparezcan las necesidades de formación y las aspiraciones de promoción de cada uno de los voluntarios, debiendo el museo por su parte comprometerse a prestarles todo el apoyo necesario que en este caso no puede ser económico sino sobre todo en oportunidades de formación.

Esta formación debe **“garantizar la inserción, la permanencia y la movilidad** de las personas en el mercado de trabajo debido a que uno de sus retos es la preparación de las personas para afrontar un presente complejo e inestable y un **futuro imprevisible en el terreno laboral, pues sostiene que “en el mundo del trabajo, la información y el conocimiento son elementos clave para la competitividad de las organizaciones. [...] La educación debe capacitar a los profesionales para adaptarse a los cambios experimentados en su trabajo, es decir, debe proporcionar una formación continua que posibilite la actualización de los profesionales, la potenciación de sus competencias y el desarrollo constante de la organización en un entorno cambiante.”** (Pineda & Ramos, 2002, págs. 19-30).

Las organizaciones descubren las dificultades que tienen para llevar adelante sus proyectos si no incorporan como una actividad propia para la formación y actualización de sus propios recursos humanos (Blake, 1997). **“Si una organización no genera proyectos es porque está satisfecha con su realidad actual y no encuentra razones para modificarse. Esta situación es impensable en un contexto como el actual. Permanentemente la realidad da señales en función de las amenazas y oportunidades que esos cambios le plantean a la organización. Cuando lo haga se percibirá la necesidad de modificación, que se concretará en proyectos”** (Blake, 1997, pág. 16).

Pineda (2002, pág. 80) **menciona que “alrededor de la formación continua se va configurando un mercado de formación para lograr la adecuación a la capacitación laboral. Los contenidos de la formación planificada no sólo han de referirse a aspectos tecnológicos, sino que han de estar relacionados con variables de comunicación, relación y procesos personales: trabajo en equipo, toma de decisiones, modos de negociación, dominio de las lenguas”.**

Recordemos que los museos, como organizaciones, se encuentran bajo un esquema de presión, donde el cambio resulta clave para su supervivencia. La capacidad de cambio **se convierte en la clave para el personal. “Resulta entonces necesario plantear una formación continua orientada a una preparación en materia de conocimientos, aptitudes y actitudes laborales y personales definidos en relación a un desarrollo potencial de tareas cambiantes, cuya ejecución exigirá muchas veces entender los problemas o replantearlos de una forma novedosa y no sólo la aplicación más o menos mecánica de rutinas de solución”.** “Exigencias de conocimientos, capacidades personales, y actitudes convierten a la formación en un recurso tan estratégico como el propio conocimiento, precisamente en la medida en **que facilita la disposición de las competencias básicas”** (Pineda, Pedagogía Laboral, 2002, págs. 76, 77).

La segunda de las recompensas –el reconocimiento social- debe proporcionarse por una parte en el día a día de las actividades del museo, y por otra, por medio de las ocasiones especiales que se presenten en forma de actos sociales en los cuales el personal de primer rango del museo y los miembros del patronato hagan entrega pública a los voluntarios de certificados y diplomas de reconocimiento de los servicios prestados. El museo que comprenda la importancia del voluntariado hará que tales ocasiones tengan un lustre especial y que todos y cada uno de los voluntarios vean en un momento u otro reconocida su contribución (Lord & Dexter, 2005, págs. 57-59).

La tercera de las recompensas –experiencia en el ámbito laboral- permite al voluntario ser parte de una institución de manera formal, aunque sea sólo por periodos cortos, además, ayuda a llevar a la práctica la formación que se le proporciona en la capacitación, aterrizando la información en la realidad.

Por otro lado, **“el trabajo temporal o la movilidad funcional del trabajador** son dos nuevas realidades que se traducen en la exigencia de empleabilidad para el trabajador. Éste ha de procurarse las capacidades necesarias para poder trabajar siempre, aunque no vaya a ser **en la misma empresa o en el mismo puesto. [...] se impone la necesidad de una formación permanente, incluso a lo largo de toda la vida, dentro y fuera del sistema formal de educación; sólo así es posible ser empleable en el contexto de cambio e incertidumbre que se va imponiendo”**. (Pineda, Pedagogía Laboral, 2002, pág. 75). De esta manera, los voluntarios adquieren mayor seguridad y experiencia en el trabajo.

En conclusión, las instituciones educativas deben dar muestras de una voluntad real de adaptarse a las condiciones locales y adoptar una actitud abierta frente al cambio (Delors, 1996, pág. 179). **Así como “los docentes desempeñan un papel determinante en la formación de las actitudes -positivas o negativas- con respecto al estudio (porque) son los que deben despertar la curiosidad, desarrollar la autonomía, fomentar el rigor intelectual y crear las condiciones necesarias para el éxito de la enseñanza formal y la educación permanente”** (Delors, 1996, pág. 157); también los museos consideran primordial la función educativa de los guías ya que sirven de puente entre la institución y la sociedad en la que se encuentran inmersas (Alfageme & Valcárcel, 2007).

Brüninghaus-Knubel (2004) lo reitera al considerar el papel especialmente importante en la elaboración de los fundamentos de la misión, la política y el plan de acción del museo por parte del guía⁵ puesto que ofrece una vista de conjunto muy valiosa del proceso de elaboración de la política debido a que está en contacto

⁵ La autora utiliza la palabra *educador* en lugar de *guía*.

estrecho con el público y conoce perfectamente las aspiraciones y las reacciones de cada grupo, sobre todo de los jóvenes, a los que hay que tratar con deferencia como **futuros visitantes del museo.**”.

IX.- LAS VISITAS GUIADAS: ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA

Ya se ha mencionado la importancia que tienen las personas interesadas en comunicar los objetivos educativos del museo. Para establecer un proceso adecuado de comunicación con el público, los museos necesitan de estrategias de comunicación que conjunten, en sus acciones, los diferentes lenguajes –oral y escrito- así como los medios los que cuentan: colección, discurso museológico y una propuesta de servicios educativos y de difusión que incluya a los diferentes **públicos.**” (Vallejo, Martín, & Torres, 2002). **“La experiencia de los educadores en el diseño de estrategias, programas y actividades que brindan los servicios educativos de los museos, tiene como una de sus finalidades brindar un servicio de calidad. Las visitas guiadas, talleres, materiales didácticos y cursos de verano cumplen con esta función, aunque no siempre de manera óptima, todavía hay mucho por hacer en relación con la diversidad de públicos y de intereses. [...] Es necesario considerar que se reciben grupos de visitantes con intereses, habilidades y valores propios, de quienes no se tienen antecedentes y con los que se contacta generalmente una sola vez”** (Vallejo, Martín, & Torres, 2002, págs. 18-19).

Díaz Barriga & Hernández (2010, pág. 3) reflexionan sobre la importancia de **“hacer cambios en la visión de lo que es el aprendizaje en las instituciones educativas. Es evidente que el estudiante no construye el conocimiento en solitario, sino gracias a la mediación de los otros en un momento y contexto cultural particular”.** Sostienen que **“enseñar no sólo implica proporcionar información, sino también ayudar a aprender y a desarrollarse como personas”** (2010, pág. 5)

Las visitas guiadas, además de ser estrategias de comunicación son **estrategias de enseñanza, entendiendo la enseñanza como “un proceso que pretende apoyar el logro de aprendizajes significativos y constructivos”** (Díaz Barriga & Hernández, 2010, pág. 116). Así, las estrategias de enseñanza son medios o recursos que utiliza el agente de enseñanza en forma reflexiva y flexible para **promover el logro de aprendizajes significativos”** (Díaz Barriga & Hernández, 2010, pág. 118).

“La exposición no debe tener por único escenario los locales especializados que comporta todo museo. El museo no se contentará con acoger al público, sino que tiene que ir al público, mezclarse con él. Al museo contemporáneo se le ofrecen diversos medios que le permiten alcanzar esos objetivos, a más o menos distancia de los lugares más clásicos de la exposición: en el propio museo se pueden programar pequeñas exposiciones secundarias en las salidas de los auditorios, en las grandes áreas de paso horizontales, los vestíbulos de entrada, etc. En este movimiento hacia el público, el museo prorrumpirá, por decirlo así, más allá de sus **muros. [...] Esta actitud de conquista no sería suficiente: realizar el contacto con el público no lo es todo, es preciso aún que el visitante saque provecho del museo”** (Rivière, 1993, págs. 336-337).

Los programas educativos diseñados para exposiciones museísticas deben adaptarse, como cualquier programa educativo al público al que van dirigidos, por una parte; a la disciplina o disciplinas sobre cuyos contenidos se basa la exposición, por otra –entendiendo por ello el respeto al rigor científico del contenido de las mismas, más que la sujeción a una determinada y preestablecida estructura lógica interna- y, por último, deben adaptarse a las características del medio o entorno en el que se desarrollará el programa o programas. (Pastor, 2004, pág. 49).

X.- CAPACITACIÓN PARA GUÍAS DE FIN DE SEMANA DEL MNH

Bruno Bettelheim plantea que los museos no deben intentar enseñar, sino lograr el asombro de los niños, la conciencia de estar en presencia de maravillas. Un museo debe cautivar la imaginación, despertar curiosidad y admiración y así el visitante intentará, a lo largo de su vida, penetrar esos misterios con mayor profundidad. (Schmilchuk, 1987, págs. 250-251) Pero, ¿Cómo pretende el museo despertar la curiosidad?, ¿Cómo es que invita a aprender si muchas de las veces no se entiende la exposición?

Considero que para garantizar el asombro de los visitantes por descubrir los **tesoros expuestos en esta institución es necesario realizar “algo” para sembrar en ellos la semilla de la curiosidad; ese “algo” sería proporcionarles a través de un** pequeño recorrido guiado, información sobre algunas temáticas que aborda el museo, de manera que el guía invite al público a indagar más a detalle las colecciones, la arquitectura, etc.

El Museo Nacional de Historia cuenta con el servicio de recorridos guiados, impartidos por los departamentos de Servicios Educativos y Difusión Cultural, los cuales pueden ser solicitados únicamente a través de su programación vía telefónica. La mayor parte de estos recorridos se imparten de martes a viernes debido a que hay mayor personal que pueda atenderlos. Sin embargo, son los fines de semana cuando acude más público al Castillo de Chapultepec, llegando en promedio a tener más de diez mil visitantes por día. Este público, al no ser programado, carece de una atención especializada que permitiría al visitante aprender de los objetos expositivos.

La siguiente propuesta surge de la necesidad de atender al público casual en fines de semana ofreciendo a éste, una breve visita guiada cuyo objetivo sea vincular la información del museo con la información que poseen los visitantes respecto a alguna de las temáticas que se abordan en el Castillo de Chapultepec.

Para ello, es menester realizar un curso de capacitación dirigido a los guías que llevarán a cabo los recorridos guiados.

Por lo anterior, la propuesta se centra justo en la capacitación de los prestadores de Servicio Social, los cuales fungirían como guías dentro del aprendizaje del visitante. El programa de capacitación tiene la intención de proporcionar herramientas a los nuevos guías del museo para un mejor desarrollo de visita.

La modalidad con la cual se trabajará el programa de capacitación, refiere a un curso-taller porque la primera denominación marca su énfasis en la comprensión de aspectos teóricos de una determinada área de conocimientos (Pansza, 2009, pág. 17) y la segunda porque el objetivo del trabajo en taller es la realización de una actividad concreta: diseño o desarrollo de un objeto, solución de un problema, producto de un material, etc. Es característico el trabajo en grupos o en equipo para cumplir el objetivo del taller. La metodología es participativa bajo la premisa **“aprender haciendo”** y **la evaluación incluye la reflexión sobre el proceso y los resultados de la actividad.** (Perrone & Propper, 2007, pág. 357).

La formación de estos guías, contempla maneras y lenguajes comunicativos nuevos, basados en el juego, en la participación activa del usuario y en la vinculación de los contenidos museísticos con los programas escolares. Es por ello que se ha optado por trabajar con la estrategia de simulación expuesta en el libro *Estrategias de Simulación, ORA un modelo innovador para aprender del medio*, de Saturnino de la Torre (De la Torre, 1997).

Se consideró importante trabajar con las personas de Servicio Social ya que son personas externas a la institución que requieren cubrir 480 horas de préstamo de servicio.

XI.- PRESENTACIÓN DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DE GUÍAS DE FIN DE SEMANA DEL MNH

El programa de capacitación para guías de fin de semana del MNH es una propuesta de capacitación dirigida a estudiantes prestadores de Servicio Social, jóvenes universitarios entre 20 y 25 años interesados en comunicar aspectos referentes a la historia del Bosque y el Castillo de Chapultepec, así como del Museo Nacional de Historia.

La duración total del curso-taller es de cinco semanas con diez sesiones de dos horas cada una. Las sesiones se impartirán los días lunes y viernes de 12:00 a 14:00 hrs en el Auditorio del MNH ubicado en la planta alta del museo. El inicio del curso-taller será a partir del 2 de mayo y concluirá el 3 de junio del presente año. El grupo a capacitar dependerá del número de prestadores de Servicio Social

El programa de capacitación abordará información sobre estrategias de enseñanza, uso de los recursos didácticos que ofrece el MNH, información sobre la población a quien va dirigida la actividad, y sobre las temáticas que aborda el MNH como son: Historia del Castillo de Chapultepec, Historia de Chapultepec e Historia del Museo Nacional de Historia.

Es de mi interés capacitar al personal que abordará al público casual a través de pequeños recorridos guiados; los cuales permitirán entre otras cosas, atender mejor al público, evitar las aglomeraciones en ciertos puntos del museo y despertar el interés de los visitantes por la historia de nuestro país.

11.1.-Propósito

El propósito general del programa de capacitación gira en torno a formar guías que atiendan al público visitante en fines de semana a través de pequeñas visitas guiadas, por lo que habrá que proporcionar herramientas a los guías del museo para mejorar la calidad de la visita.

11.2.- Objetivo general

El prestador de Servicio Social será capaz de realizar pequeñas visitas guiadas al público casual en fines de semana de una manera eficaz sobre alguna temática del museo utilizando el mobiliario con el que el museo cuenta en un máximo de 15 min.

11.3.-Objetivos específicos

El prestador de Servicio Social:

- Atenderá a público sin programación de visita guiada.
- Adecuará la información dependiendo la población de su visita.
- Fungirá como guía dentro del aprendizaje de los visitantes.
- Diseñará pequeños recorridos guiados.

11.4.-Hipótesis

Si el prestador de Servicio Social toma el curso-taller, entonces estará capacitado para atender al público casual en fines de semana a través de pequeños recorridos guiados, lo cual permitirá al visitante aprender de los objetos expositivos.

11.5.- Metodología

Cada sesión del taller tiene como duración dos horas, las cuales estarán repartidas una hora para la teoría y una para la práctica aproximadamente. Durante la teoría, habrá una exposición por parte de la persona responsable, rescatando información valiosa de la experiencia de los capacitados, motivándolos a participar en las técnicas grupales que posteriormente se realizarán en la hora de práctica. Las sesiones se evaluarán a través de una retroalimentación de la información vista y si es necesario, se dejará material de consulta para revisión de la siguiente sesión.

11.6.- Evaluación

En la programación del curso se contempla una evaluación inicial, la cual comprende aspectos de expectativas entre los participantes del taller. Además, cada una de las sesiones tiene considerado un apartado especial para la retroalimentación de la sesión por parte de los asistentes, lo que permitirá al

capacitador identificar las necesidades que surjan a los capacitados como las adecuaciones que habrán de hacerse al programa de capacitación. Por último, la evaluación final será a través de una rúbrica de exposición, donde los capacitados presentarán una visita a sus compañeros, concluyendo posteriormente en la retroalimentación y evaluación del curso-taller.

XII.- CONCLUSIONES

Recordemos cuando alguna vez nos dejaron de tarea realizar una maqueta de alguna temática vista a lo largo del ciclo escolar. Había que pensar en la base y el tamaño de la maqueta; los materiales que necesitaríamos como pegamento, tijeras, etiquetas, papel, plastilina, etcétera; y si la haríamos con una semana o un día de anticipación. En mi experiencia, siempre me hubo emocionado pensar en cómo terminaría la maqueta, la realidad era que nunca salía como la tenía planeada; unas veces quedaba bien, otras no tanto, pero disfrutaba de hacerla aunque fuese complicada. De lo anterior, puedo decir que la vida es como una maqueta, porque está en nuestras manos moldearla como nosotros queramos, porque tenemos la oportunidad de agregarle elementos que la beneficien o la perjudiquen según sea el caso, y porque aunque la hayamos visualizado de cierta manera no siempre sale como uno la quiere. Es innegable que nos enfrentamos día a día con situaciones no contempladas que hacen nuestra vida más interesante pero también un tanto más caótica, donde nuestros pensamientos y emociones juegan un papel esencial en la resolución inmediata del hecho.

Nada en esta vida es fácil. Todo lo que hacemos requiere de compromiso, entrega, sacrificio, responsabilidad, etc., si es que queremos que salga bien. Nos enfrentamos día a día con eventos no contemplados por lo que hemos de prepararnos para resolver estas situaciones de manera rápida y eficaz, lo cual es una de las ventajas que proporciona educarnos durante toda la vida. La información es poder, qué mejor saberla utilizar. Este trabajo, representa horas y horas de esfuerzo, compromiso y satisfacción. Mi experiencia en los museos me ha dejado un gran sabor de boca porque es ahí donde veo aterrizada la información de estas páginas.

Considero que una parte importante de ser profesionista es aportar ideas que permitan solucionar los problemas a los que enfrentamos, o incluso tratar de evitar que el problema se genere. Ser profesionista significa hacer uso de las herramientas con las que cuentas y generar otras nuevas que te permitan lograr un

objetivo en beneficio de la sociedad y el medio ambiente. La información que está escrita en estas páginas es solamente otro punto de vista de una situación, y es también una opción de solución al problema que presento.

Lo que propongo es una actividad que no interfiere con las actividades ya establecidas por el Museo Nacional de Historia; al contrario, me parece que aporta elementos que ayudarán a brindar un servicio educativo de calidad que se verá reflejado en la experiencia de visita al museo y lo más importante, en el aprendizaje del público.

Ahora bien, lo que pretende el curso-taller no es únicamente capacitar a los prestadores de Servicio Social para que puedan dar una visita guiada, sino permitir a los estudiantes desenvolverse profesionalmente en un ámbito lleno de personas con una sola característica en particular: son visitantes del MNH. Los demás, tienen características diferentes, necesidades diversas, puntos de vista distintos y sobre todo intereses particulares que han de ser tomados en cuenta para lograr que su visita al museo se traduzca en una grata experiencia. Así, el alcance que tiene la propuesta se reflejaría en la calidad de visita para el público de fin de semana y en la intención de ayudar a aprender al público una pequeña parte del museo, invitándolos a regresar y descubrir la importancia del recinto al paso del tiempo y lo que significa en la actualidad.

Por ejemplo, si en promedio se reciben los sábados y domingos diez mil personas, los prestadores de Servicio Social podrían atender 100 personas a lo largo del día. En porcentaje, correspondería al 1% de la población de fin de semana, que si bien pudiésemos pensar que no es nada, en realidad lo es todo; porque ¿quién no pensaría que al recibir un servicio de calidad no se puede recomendar el servicio?; o incluso en convertirse en visitante frecuente, o en el simple hecho de adquirir información que me permite entender mi presente y ayudar a decidir mi futuro. Tampoco se pretende que la mayoría de los visitantes utilicen el recurso de visita guiada. Sería imposible que esto sucediera, en primer lugar porque no hay tantos prestadores de Servicio Social como gente en el museo, y en segunda por los

motivos que llevaron al público a visitarlo. No obstante, estaríamos ofreciendo un recurso que puede ayudar a la gente a informarse, aprender y reflexionar en el museo, poniendo a su alcance recursos didácticos que permiten cambiar el pensamiento de que los museos son aburridos y no sirven más que para guardar objetos que ya no sirven para nada. Quienes estamos involucrados en alguna institución museística nos damos cuenta que todo tiene una historia que pretende ser contada para que además de entender las causas y consecuencias podamos reflexionar de manera crítica lo acontecido.

Uno de los límites del curso-taller **“Capacitación para guías de fin de semana del Museo Nacional de Historia”**, probablemente el más importante y el de mayor peso, es que no se ha llevado a la práctica. La propuesta de llevarlo a cabo se hizo al Departamento de Difusión Cultural y de alguna manera, se abrió la posibilidad de presentarlo al Director del museo y tomar una decisión al respecto.

El trabajo presentado es sólo una parte de mi formación como profesional, cuyo significado no es la culminación de mi aprendizaje y mucho menos de mi educación, sino el logro de una de las metas propuestas para ser una mejor persona.

La pedagogía, como una de **“las disciplinas que tratan de comprender aspectos fundamentales para el hombre no logran fácilmente decir la última palabra sobre lo humano, no alcanzan una verdad inamovible; porque el hombre, sus condiciones y preocupaciones se aprecian de manera distinta y además, están cambiando permanentemente sus necesidades y finalidades”** (Pasillas, 2004, pág. 7). A decir verdad, me encanta esta frase, porque me parece que está toda ella llena de razón. Como profesional de la educación, tengo la obligación de solucionar situaciones educativas que necesiten ser atendidas, pero que han de ser muy bien estudiadas para poder aplicar las técnicas más adecuadas.

La situación en el MNH es para mí una situación crítica, en el sentido de que no se logra cumplir con la función educativa del museo los fines de semana. No es posible que si se monta una exposición, la gente salga del museo sin interiorizar lo que acaba de ver o tocar, que no comprenda lo que el museo quiere transmitir. Así, como pedagoga, siento la obligación de proponer una solución al problema que no sólo me beneficie a mí, sino al museo y evidentemente a la comunidad que asiste a él. Incluso, aunque fuese una persona la que salga del museo contenta de haber comprendido lo mínimo de lo que el museo presenta me daría por bien servida, porque sé que mi trabajo no impactaría únicamente a esa persona, sino a aquellas que se encuentran cerca de ella.

Como vimos a lo largo del trabajo, el saber utilizar la información te genera un poder, que impacta en las decisiones que tomas día a día y que te hacen querer mejorar. La capacitación en el trabajo te permite crecer como persona y como profesional, porque proporciona herramientas que pretenden acercarte a la realidad y con ello capacitarte para adaptarte a los cambios constantes que permean nuestra sociedad. Estar preparados para el cambio se presenta ahora como una necesidad, y sólo a través de la educación podremos conseguirlo.

La realización de este trabajo me ha dejado muchos aprendizajes, porque me doy cuenta de la responsabilidad que cae en mí el hecho de ser pedagoga; porque en mí está la oportunidad de generar nuevos proyectos que permitan a la gente acercarse a los espacios educativos y aprovecharlos al máximo; porque la clave de un profesional es identificar las necesidades de las personas y brindarles opciones para satisfacerlas, y porque además nuestro trabajo siempre ha de contemplar la mejora de la sociedad, es decir, de tratar de ser mejores personas, mejores seres humanos.

XIII.- Anexos



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS



PROGRAMA DEL CURSO-TALLER PARA LA CAPACITACIÓN DE GUÍAS DE FIN DE SEMANA DEL MNH

PROPÓSITO GENERAL

Formar guías que atiendan al público visitante en fines de semana a través de pequeñas visitas guiadas, por lo que habrá que proporcionar herramientas a los guías del museo para mejorar la calidad de la visita..

Lugar: **MUSEO NACIONAL DE HISTORIA (Auditorio)**

Duración del programa: **5 semanas**

Total de sesiones: **10**

Duración por sesión: **2 horas**

Días de sesión: **Lunes y viernes de 12:00 a 14:00 hrs.**

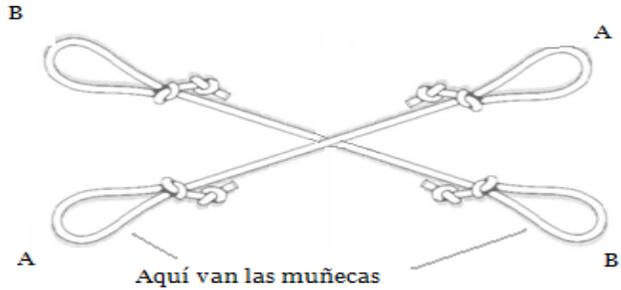
Inicio del curso-taller: **2 de mayo**

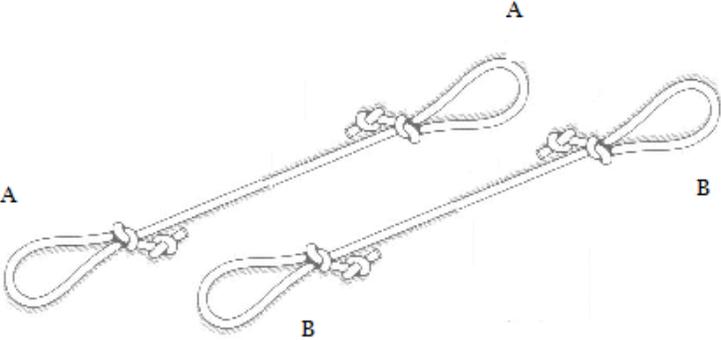
Fin del curso-taller: **3 de julio**

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CONTENIDO TEMÁTICO	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
El prestador de Servicio Social será capaz de realizar pequeñas visitas guiadas a público casual en fines de semana de una manera eficaz sobre alguna temática del museo utilizando el mobiliario con el que el museo cuenta en un máximo de 15 min.	<ul style="list-style-type: none"> -Atenderá a público sin programación de visita guiada. -Adecuará la información dependiendo la población de su visita. 	<p style="text-align: center;">UNIDAD 1: El Museo como institución educativa</p> <ul style="list-style-type: none"> -¿Qué es un museo? -Funciones del museo -Objetivos educativos del museo 	

	<p>-Fungirá como guía dentro del aprendizaje de los visitantes.</p> <p>-Diseñará pequeñas rutas temáticas.</p>	<p>UNIDAD 2: El Museo Nacional de Historia</p> <p>-Historia del Castillo de Chapultepec -Historia del Museo Nacional de Historia -Historia de Chapultepec y su entorno</p>	<p>El alumno será evaluado con la participación en cada una de las sesiones.</p> <p>Elaborará un pequeño recorrido de no más de 15 minutos y la expondrá al grupo.</p>
		<p>UNIDAD 3: Guías</p> <p>-Función del Guía dentro del museo -Tipos de público * programado * casual * especial (discapacidad)</p> <p>-Características de la población que visita el MNH * Niños * Jóvenes * Adultos * Adultos mayores</p>	<p>La exposición será evaluada a través de una rúbrica, la cual contiene aspectos de presentación, introducción al tema, contenidos, vocabulario, tono de voz, recursos didácticos, control del grupo y cierre de la visita.</p>
		<p>UNIDAD 4: Estrategias de enseñanza</p> <p>-Recursos didácticos del MNH -Juego de simulación</p>	

CARTA DESCRIPTIVA:**TEMA:** Encuadre del curso-taller**LUGAR:** Auditorio del MNH**FECHA:** 2 de mayo**OBJETIVO:** Dar a conocer los lineamientos del “Curso-taller Capacitación de guías de fin de semana del MNH” a los prestadores de Servicio Social.**UNIDAD o****SESIÓN:** 1**DURACIÓN:** 2 hrs

TEMA	OBJETIVO ESPECÍFICO	ESTRATEGIA DIDÁCTICA		TIEMPO minutos	RESPONSABLE	MATERIAL
		No	DESARROLLO			
Bienvenida	Formar un clima de confianza y captar la atención de los asistentes.	1	<p><i>-Tolerancia de llegada</i></p> <p><i>-Presentación del capacitador</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre • Edad • Nivel de estudios 	5	Capacitador	-Laptop -Cañón
		2	<p><i>-Técnica de grupo para romper el hielo “Agujetas”</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Se formarán equipos de dos personas. Una persona será letra A, y la otra letra B • Se entregará a cada persona una agujeta. • Las personas A, deberán anudar sus agujetas en las muñecas de sus manos, haciendo nudos corredizos. • Las personas B, harán lo mismo, pero antes pasarán un extremo de agujeta por debajo de la agujeta de la persona A.  <p>Aquí van las muñecas</p>	15		

			<ul style="list-style-type: none"> Los participantes, sin sacar sus manos por las agujetas ni deshaciendo los nudos, tendrán que zafarse, de tal forma que cada quien se quede con su respectiva agujeta amarrada a sus muñecas.  <p>-Análisis de la técnica “Agujetas”</p> <ul style="list-style-type: none"> El capacitador dará la respuesta al problema que se enfrentaron los participantes. Se enfatizará la importancia de aprender siempre algo nuevo. Se enfatizará la importancia del juego como estrategia de aprendizaje en el museo. 			
Presentación de los asistentes	Conocer a los prestadores de Servicio Social que formarán parte de los guías de fin de semana	3	<p>-Realización de gafetes.</p> <ul style="list-style-type: none"> Los participantes harán su gafete utilizando los diferentes materiales 	3	Capacitados	-Una ficha bibliográfica por persona.
		4	<p>-Presentación de los nuevos guías</p> <ul style="list-style-type: none"> Nombre Edad Nivel de estudios 	15	Capacitados	-Plumones de diferentes colores. -Seguros para prender los gafetes en la ropa.

Expectativas del curso-taller	Conocer las expectativas de los nuevos guías respecto del curso-taller y de su labor como guía de fin de semana	5 6 7	-Cuestionario de expectativas -Realización de Collage grupal sobre expectativas -Análisis de expectativas	5 10 10	Capacitador Capacitados Capacitador	-Cuestionario de expectativas. -Dos hojas rotafolio -Diurex -Plumones
Lineamientos del programa	Dar a conocer los lineamientos del curso-taller	8	-Presentación del programa del curso-taller <ul style="list-style-type: none"> Se abordará información sobre el curso-taller y de los responsables de las sesiones. 	40	Capacitador	-Documento impreso del programa de capacitación -Laptop -Cañón
Cierre	Dudas/ comentarios	9	-Se resolverán dudas sobre la sesión -Retroalimentación por parte de los participantes -Conclusiones de la sesión	15	Capacitados	

CARTA DESCRIPTIVA:**UNIDAD 1: El Museo como institución educativa****TEMA:** ¿Qué es un museo?, Funciones del museo, Objetivos educativos del museo**LUGAR:** Auditorio del MNH y Explanada del MNH**FECHA:** 6 de mayo**OBJETIVO:** Dar a conocer la importancia del museo como institución educativa.**SESIÓN:** 2**DURACIÓN:** 2 hrs

TEMA	OBJETIVO ESPECÍFICO	ESTRATEGIA DIDÁCTICA		TIEMPO minutos	RESPONSABLE	MATERIAL
		No	DESARROLLO			
Bienvenida	Formar un clima de confianza. Reforzar el nombre de los participantes.	1	- <i>Tolerancia de llegada</i> - <i>Se pedirá a los participantes no colocarse su gafete hasta después de terminada la técnica grupal.</i>	5	Capacitador	-Plato irrompible
		2	- <i>Técnica de grupo para romper el hielo “En un giro”</i> <ul style="list-style-type: none"> • El capacitador comenzará haciendo girar el plato en el piso o una mesa diciendo en voz alta su nombre y luego el nombre de otro participante. • Al escuchar su nombre, la persona avanza hacia el plato y se le mantiene girando. Dirá el nombre del capacitador, luego el suyo y luego el nombre de otra persona. • La técnica termina cuando todos los participantes han sido llamados, o bien después de 5 minutos. 	5	Capacitador	
¿Qué es un museo?	Que los prestadores de Servicio Social analicen la definición de lo que es un Museo	3	- <i>Actividad focal introductoria</i> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar los conocimientos previos sobre ¿qué es un museo? a través de una lluvia de ideas. 	5	Capacitador	-Pizarrón u hojas rotafolio -Plumones -Laptop -Cañón -Presentación Power Point
		4	- <i>Exposición del tema</i> <ul style="list-style-type: none"> • Definición de Museo del Internacional Council Of Museums ICOM • Análisis de la definición por parte de todos los participantes 	15	-Capacitador	

Funciones del museo	Que los prestadores de Servicio Social analicen las funciones del Museo	5	<p>-Exposición del tema</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se retoman las funciones del museo, enfatizando la función educativa. • Análisis de la función educativa por parte de todos los participantes. 	10	-Capacitador	<p>-Laptop</p> <p>-Cañón</p> <p>-Presentación Power Point</p>
Objetivos educativos del MNH	Que los prestadores de Servicio Social conozcan los objetivos educativos del MNH	6	<p>-Exposición del tema</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Quién es el MNH? • ¿Qué hace el MNH? • ¿Por qué lo hace? 	10	-Capacitador	<p>-Laptop</p> <p>-Cañón</p>
	Que los prestadores de Servicio Social reflexionen sobre la importancia de su labor como guía.	7	<p>-Discusión guiada “¿Qué representa ser parte del MNH?”</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tener claros los objetivos de la discusión y hacia dónde se quiere conducir. • Introducir la temática central del nuevo contenido de aprendizaje y solicitar a los alumnos que expongan lo que saben de ésta. • Elaborar preguntas abiertas que requieran más de una respuesta afirmativa o negativa. • Manejar la discusión como un diálogo informal en un clima de respeto y apertura. 	15		<p>-Presentación Power Point</p>
Simulación (Explanada del MNH)	Que los prestadores de Servicio Social representen una experiencia en el museo.	8	<p>-Simulación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se forman equipos de dos, tres o cuatro personas. • Se entrega a cada equipo un caso a simular junto con sus roles. • Se ponen de acuerdo para representar la experiencia en el MNH. • Los participantes deberán analizar las situaciones, proponiendo las mejores posibles soluciones al caso. • Se retomará información vista con anterioridad y se enfatizará en los objetivos educativos del museo. 	45		<p>-Lista de casos y roles a simular</p>

Cierre	Dudas/ comentarios	9	<i>-Se resolverán dudas sobre la sesión -Retroalimentación por parte de los participantes -Conclusiones de la sesión</i>	10	Capacitados	
--------	--------------------	---	--	----	-------------	--

CARTA DESCRIPTIVA:**TEMA:** Historia del Castillo de Chapultepec**LUGAR:** Auditorio del MNH y Explanada del MNH**FECHA:** 9 de mayo**OBJETIVO:** Conocer el lugar donde los prestadores de Servicio Social realizarán sus prácticas profesionales.**UNIDAD 2: El Museo Nacional de Historia****SESIÓN:** 3**DURACIÓN:** 2 hrs

TEMA	OBJETIVO ESPECÍFICO	ESTRATEGIA DIDÁCTICA		TIEMPO minutos	RESPONSABLE	MATERIAL
		No	DESARROLLO			
Bienvenida	Formar un clima de confianza y captar la atención de los asistentes	1	-Tolerancia de llegada	5	Capacitador	
			-Presentación del responsable de la sesión	2		
Historia del Castillo de Chapultepec (Explanada del MNH)	Que los prestadores de Servicio Social conozcan la historia del Castillo de Chapultepec	2	-Visita guiada a las instalaciones del Castillo de Chapultepec	60-90	Personal de Difusión Cultural	
Cierre	Dudas/ comentarios	3	-Se resolverán dudas sobre la sesión -Retroalimentación por parte de los participantes -Conclusiones de la sesión	25	Capacitados	

CARTA DESCRIPTIVA:**UNIDAD 2: El Museo Nacional de Historia****TEMA:** Historia del Museo Nacional de Historia**LUGAR:** Auditorio del MNH y Explanada del MNH**FECHA:** 13 de mayo**OBJETIVO:** Conocer el lugar donde los prestadores de Servicio Social realizarán sus prácticas profesionales.**SESIÓN:** 4**DURACIÓN:** 2 hrs

TEMA	OBJETIVO ESPECÍFICO	ESTRATEGIA DIDÁCTICA		TIEMPO minutos	RESPONSABLE	MATERIAL
		No	DESARROLLO			
Bienvenida	Formar un clima de confianza y captar la atención de los asistentes	1	<i>-Tolerancia de llegada</i>	5	Capacitador	
			<i>-Presentación del responsable de la sesión</i>	2		
Historia del Museo Nacional de Historia (Explanada del MNH)	Que los prestadores de Servicio Social conozcan la historia del MNH	2	<i>-Visita guiada a las instalaciones del Museo Nacional de Historia</i>	60-90	Personal de Difusión Cultural	
Cierre	Dudas/ comentarios	3	<i>-Se resolverán dudas sobre la sesión</i> <i>-Retroalimentación por parte de los participantes</i> <i>-Conclusiones de la sesión</i>	25	Capacitados	

CARTA DESCRIPTIVA:**UNIDAD 2: El Museo Nacional de Historia****TEMA:** Historia de Chapultepec y su entorno**LUGAR:** Auditorio del MNH y Explanada del MNH**FECHA:** 16 de mayo**OBJETIVO:** Conocer el lugar donde los prestadores de Servicio Social realizarán sus prácticas profesionales.**SESIÓN:** 5**DURACIÓN:** 2 hrs

TEMA	OBJETIVO ESPECÍFICO	ESTRATEGIA DIDÁCTICA		TIEMPO minutos	RESPONSABLE	MATERIAL
		No	DESARROLLO			
Bienvenida	Formar un clima de confianza y captar la atención de los asistentes	1	-Tolerancia de llegada	5	Capacitador	
			-Presentación del responsable de la sesión	2		
Historia de Chapultepec y su entorno (Explanada del MNH)	Que los prestadores de Servicio Social conozcan la Historia de Chapultepec y su entorno	2	-Visita guiada a las habitaciones del espacio durante la época prehispánica, virreinal y moderna.	60-90	Personal de Difusión Cultural	
Cierre	Dudas/ comentarios	3	-Se resolverán dudas sobre la sesión -Retroalimentación por parte de los participantes -Conclusiones de la sesión	25	Capacitados	

CARTA DESCRIPTIVA:**TEMA:** Función del Guía dentro del museo**LUGAR:** Auditorio del MNH y Explanada del MNH**FECHA:** 20 de mayo**OBJETIVO:** Proporcionar herramientas a los prestadores de Servicio Social sobre su función en el MNH**UNIDAD 3: Guías****SESIÓN:** 6**DURACIÓN:** 2 hrs

TEMA	OBJETIVO ESPECÍFICO	ESTRATEGIA DIDÁCTICA		TIEMPO minutos	RESPONSABLE	MATERIAL
		No	DESARROLLO			
Bienvenida	Formar un clima de confianza y captar la atención de los asistentes. Conocer algunos personajes de la generación de la Independencia de México a través de sus idearios.	1	<p><i>-Tolerancia de llegada</i></p> <p><i>-Técnica de grupo para romper el hielo “Memorama de idearios”</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Se harán como mínimo dos equipos y como máximo cuatro. Dependerá del número de participantes en la sesión. • Se mezclan las tarjetas de los personajes del memorama con las acciones o ideas. • Se colocan las tarjetas con las imágenes hacia abajo. Por turnos, cada jugador volteará dos tarjetas intentando encontrar el par (personaje-idea). Si las tarjetas del jugador coinciden, ganará el par y tendrá derecho a otra oportunidad. De no ser así, el jugador deberá colocar las tarjetas como al inicio y dará paso a la participación del siguiente jugador. • En caso de que no se conozca al personaje, en la parte inferior se encuentra un pequeño número el cual fungirá como puente en la respuesta. Así pues, para tener la certeza de que el <i>personaje</i> corresponde a la <i>idea</i> bastará con comparar los números inferiores. 	5 10	Capacitador	<p>-Tarjetas con una imagen del personaje.</p> <p>-Tarjetas con ideas o acciones del personaje</p>

Función del guía dentro del museo	Que los prestadores de Servicio Social identifiquen cuál es la función del guía en el museo.	2 3	<p>-Presentación del video “Museo Antropológico: El Científico-Cantinflas”</p> <p>-Estrategia Grupos de enfoque</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se realiza una discusión semiestructurada acerca del video presentado con anterioridad. Se pide a los participantes responder libremente, en una suerte de asociación de ideas. • Análisis del video retomando las anotaciones de los participantes y su experiencia en los museos. 	6:36 30	Capacitador	-Video -Laptop -Cañón
Simulación (Explanada del MNH)	Que los prestadores de Servicio Social simulen una situación educativa en el MNH	4	<p>-Simulación Modelo ORA (Observación, Reflexión, Aplicación).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se presenta una breve justificación teórica y se describe el procedimiento a seguir. Se mantienen las tres fases principales (observar, reflexionar, aplicar) y los pasos principales de cada una de ellas. 	50	Capacitador Capacitados	-Lista de simulaciones
Cierre	Dudas/ comentarios	5	<p>-Se resolverán dudas sobre la sesión</p> <p>-Retroalimentación por parte de los participantes</p> <p>-Conclusiones de la sesión</p>	15	Capacitados	

CARTA DESCRIPTIVA:**TEMA:** Características de la población que visita el MNH**LUGAR:** Auditorio del MNH y Explanada del MNH**FECHA:** 23 de mayo**OBJETIVO:** Proporcionar a los prestadores de Servicio Social información sobre las características de la población que acude al MNH**UNIDAD 3: Guías****SESIÓN: 7****DURACIÓN: 2 hrs**

TEMA	OBJETIVO ESPECÍFICO	ESTRATEGIA DIDÁCTICA		TIEMPO minutos	RESPONSABLE	MATERIAL
		No	DESARROLLO			
Bienvenida	Formar un clima de confianza y captar la atención de los asistentes.	1	<p><i>-Tolerancia de llegada</i></p> <p><i>-Técnica de grupo para romper el hielo "Basta del MNH"</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Se proporciona a cada participante una hoja con la lista de tópicos a responder. Se dice la letra del alfabeto con la cual empezarán a responder la lista. El tiempo para contestar no deberá rebasar los dos minutos. 	5 10	Capacitador	-Hojas con tópicos
Características de la población infantil	Que los prestadores de Servicio Social identifiquen algunas características de la población infantil que acude al MNH	2	<p><i>-Exposición del tema</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Recuperación de ideas previas del tema a través de una lluvia de ideas. Presentación del tema 	10	Capacitador	-Laptop -Cañón -Presentación Power Point
Características de la población juvenil	Que los prestadores de Servicio Social identifiquen algunas características de la población juvenil que acude al MNH	3	<p><i>-Exposición del tema</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Recuperación de ideas previas del tema a través de una lluvia de ideas. Presentación del tema 	10		-Laptop -Cañón -Presentación Power Point

Características de la población adulta	Que los prestadores de Servicio Social identifiquen algunas características de la población adulta que acude al MNH	4	-Exposición del tema <ul style="list-style-type: none"> Recuperación de ideas previas del tema a través de una lluvia de ideas. Presentación del tema 	10		-Laptop -Cañón -Presentación Power Point
Características de la población adultos mayores	Que los prestadores de Servicio Social identifiquen algunas características de la población adultos mayores que acude al MNH	5	-Exposición del tema <ul style="list-style-type: none"> Recuperación de ideas previas del tema a través de una lluvia de ideas. Presentación del tema 	10		
Simulación (Explanada del MNH)	Que los prestadores de Servicio Social simulen una situación educativa en el MNH	6	-Simulación Modelo ORA (Observación, Reflexión, Aplicación). <ul style="list-style-type: none"> Se presenta una breve justificación teórica y se describe el procedimiento a seguir. Se mantienen las tres fases principales (observar, reflexionar, aplicar) y los pasos principales de cada una de ellas. 	40	Capacitador	-Lista de simulaciones
Cierre	Dudas/ comentarios	7	-Se resolverán dudas sobre la sesión -Retroalimentación por parte de los participantes -Conclusiones de la sesión	15	Capacitados	

CARTA DESCRIPTIVA:**TEMA:** Tipos de público**LUGAR:** Auditorio del MNH y Explanada del MNH**FECHA:** 27 de mayo**OBJETIVO:** Enfrentar a los prestadores de Servicio Social a una pequeña parte de la realidad que se vive en el museo.**UNIDAD 3: Guías****SESIÓN:** 8**DURACIÓN:** 2 hrs

TEMA	OBJETIVO ESPECÍFICO	ESTRATEGIA DIDÁCTICA		TIEMPO minutos	RESPONSABLE	MATERIAL
		No	DESARROLLO			
Bienvenida	Formar un clima de confianza y captar la atención de los asistentes.	1	<p><i>-Tolerancia de llegada</i></p> <p><i>-Se avisará que la sesión será llevada a cabo en la explanada del MNH.</i></p>	5	Capacitador	
Técnica por equipos ABP	Que los prestadores de Servicio Social simulen las situaciones asignadas por equipos.	2	<p><i>-Estrategia Aprendizaje Basado en Problemas (ABP).</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Se plantearán situaciones educativas que necesiten de pronta solución. Cada situación referirá a cada uno de los tipos de público (programado, casual y especial). • Se seleccionarán jefes de equipo y se les asignará un rol a desempeñar. • Las situaciones educativas tendrán que ser simuladas por los prestadores de Servicio Social utilizando los diversos materiales que se les presentarán. 	55	Capacitador	<p>-Paliacates</p> <p>-Sillas de ruedas.</p> <p>-Muletas</p> <p>-Megáfono</p>
Tipos de público	Que los prestadores de Servicio Social se retroalimenten de la técnica anterior.	3	<p><i>-Discusión guiada sobre la técnica por equipos</i></p> <p><i>-Exposición del tema</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Público programado, casual, especial (discapacidad) 	15	<p>Capacitador</p> <p>Capacitados</p> <p>Capacitador</p>	<p>-Laptop</p> <p>-Cañón</p> <p>-Presentación Power Point</p>

Cierre	Dudas/ comentarios	4	<i>-Se resolverán dudas sobre la sesión</i> <i>-Retroalimentación por parte de los participantes</i> <i>-Conclusiones de la sesión</i>	15	Capacitados	
--------	--------------------	---	--	----	-------------	--

CARTA DESCRIPTIVA:**TEMA:** Recursos didácticos del MNH, Juego de simulación**LUGAR:** Auditorio del MNH y Explanada del MNH**FECHA:** 30 de mayo**OBJETIVO:****UNIDAD 4: Estrategias de enseñanza****SESIÓN:** 9**DURACIÓN:** 2 hrs

TEMA	OBJETIVO ESPECÍFICO	ESTRATEGIA DIDÁCTICA		TIEMPO minutos	RESPONSABLE	MATERIAL
		No	DESARROLLO			
Bienvenida	Formar un clima de confianza y captar la atención de los asistentes. Que los prestadores de Servicio Social identifiquen los recursos didácticos que pueden utilizar en su visita.	1	<i>-Tolerancia de llegada</i>	5	Capacitador	-Hojas de rotafolio -Plumones
			<i>-Técnica de grupo para romper el hielo “Pictionary del MNH”</i>	30		
			<ul style="list-style-type: none"> • Se colocan hojas de rotafolio blanco en dos atriles. • Se forman dos equipos y se asigna a cada equipo un atril. • Se selecciona a un integrante de cada equipo para que pase a dibujar en el rotafolio. • Los dos jugadores seleccionados pasan con el capacitador para que les indique lo que van a dibujar. • El dibujo se encuentra relacionado con las colecciones y el mobiliario del MNH. • El equipo ganador será el que logre adivinar más dibujos. 	5		
Recursos didácticos del MNH	Que los prestadores de Servicio Social reconozcan los recursos con los que cuenta el MNH.	2	<i>-Exposición del tema</i> <ul style="list-style-type: none"> • Mobiliario del MNH, murales, pinturas, juegos, etc. 	60	-Servicios educativos	

Rally de pinturas (Explanada del MNH)	Que el prestador de Servicio Social identifique diversos personajes históricos a través de la observación de algunas pinturas de la exposición.	3	<p><i>-Rally "Pinturas del MNH"</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Se trabaja en equipos (Como mínimo para formar el equipo es un participante). • Se entrega a cada equipo una tarjeta con la información a investigar, ésta información se encuentra redactada a través de rimas y con adivinanzas. • Los participantes deberán recorrer el museo con la intención de encontrar la pintura que la tarjeta describe. • El equipo que termine las tarjetas en el menor tiempo posible será el ganador. • El número de tarjetas dependerá del número de pinturas seleccionadas. 	30	Capacitador	- Tarjetas con una breve reseña sobre la información a descubrir
Cierre	Dudas/ comentarios		<p><i>-Se resolverán dudas sobre la sesión</i></p> <p><i>-Retroalimentación por parte de los participantes</i></p> <p><i>-Conclusiones de la sesión</i></p>	15	Capacitados	

CARTA DESCRIPTIVA:**TEMA:** Cierre del curso-taller**LUGAR:** Auditorio del MNH y Explanada del MNH**FECHA:** 3 de junio**OBJETIVO:** Concluir el curso-taller “Capacitación de guías de fin de semana en el MNH”**EVALUACIÓN****SESIÓN:** 10**DURACIÓN:** 3 hrs

TEMA	OBJETIVO ESPECÍFICO	ESTRATEGIA DIDÁCTICA		TIEMPO minutos	RESPONSABLE	MATERIAL
		No	DESARROLLO			
Bienvenida	Formar un clima de confianza y captar la atención de los asistentes.	1	- <i>Tolerancia de llegada</i> - <i>Técnica de grupo para romper el hielo.</i>	5		
Evaluación	Que los prestadores de Servicio Social realicen como prueba final, una presentación de máximo 15 minutos con respecto a una temática del museo.	2	- <i>Presentación de visita guiada por parte de los prestadores de Servicio Social.</i>	90	Capacitador Capacitados	
Cierre	Dudas/ comentarios		- <i>Se resolverán dudas sobre la sesión</i> - <i>Retroalimentación por parte de los participantes</i> - <i>Conclusiones de la sesión</i>	15	Capacitados	
Conclusión del curso-taller	Que los prestadores de Servicio Social reciban una constancia por su participación en el curso-taller.		- <i>Entrega de constancias.</i> - <i>Convivio de clausura</i>	30 30	-Personal del MNH	-Constancias

RÚBRICA PARA EVALUAR LA EXPOSICIÓN FINAL

Curso-Taller

Museo Nacional de Historia

No. de Sesión _____

Nombre del evaluador: _____

Nombre del evaluado: _____

INSTRUCCIONES

A continuación se te presenta una rúbrica en la cual evaluarás tanto la exposición del guía responsable de la temática, como la actividad en sí, anotando en los espacios vacíos las siglas que mejor describa su desempeño en los diferentes aspectos a evaluar. CONTESTA CON TODA SINCERIDAD.

ASPECTOS A EVALUAR		MB Muy Bien	B Bien	S Suficiente	NA No Acreditó	CALIF
G U Í A	PRESENTACIÓN	Saluda cordialmente a los participantes de la actividad.	Saluda a los participantes de la actividad.	Se presenta diciendo su nombre	Sin presentación	
		Se presenta diciendo su nombre	Se presenta diciendo su nombre	Enuncia el título de la actividad		
		Enuncia el título de la actividad	Enuncia el título de la actividad			
		Muestra seguridad al hablar				

GUÍA	INTRODUCCIÓN AL TEMA	<p>Enuncia el título de la temática</p> <p>Averigua los conocimientos previos del tema a través de preguntas</p> <p>Da una breve explicación de las temáticas</p> <p>Muestra seguridad al hablar.</p>	<p>Enuncia el título de la temática</p> <p>Averigua los conocimientos previos del tema a través de preguntas</p> <p>Da una breve explicación de las temáticas</p>	<p>Enuncia el título de la temática</p> <p>Da una breve explicación de las temáticas</p>	Sin introducción	
	CONTENIDOS	<p>Demuestra buen manejo del tema</p> <p>Los contenidos son claros</p> <p>Relaciona los contenidos con la experiencia del participante</p>	<p>Demuestra manejo del tema</p> <p>Los contenidos son claros</p> <p>Relaciona los contenidos con la experiencia del participante</p>	<p>Los contenidos son claros</p> <p>Relaciona los contenidos con la experiencia del participante</p>	Información insuficiente del tema	
	VOCABULARIO	<p>Las palabras que utiliza son entendibles para su público</p> <p>Adecúa las palabras para un mejor entendimiento</p> <p>Muestra seguridad al hablar</p>	<p>Las palabras que utiliza son entendibles para su público</p> <p>Adecúa las palabras para un mejor entendimiento</p>	<p>Las palabras que utiliza son entendibles para su público</p>	<p>Titubea, utiliza muletillas, no adecúa las palabras para un mejor entendimiento</p>	

G U Í A	TONO DE VOZ	Utiliza un tono alto pero sin gritar Todos los participantes pueden escuchar la exposición	Utiliza un tono medio La mayoría de los participantes pueden escuchar la exposición	Utiliza un tono medio Por lo menos la mitad de los participantes pueden escuchar la exposición	El tono de voz es bajo y no puede ser escuchado por los participantes	
	RECURSOS DIDÁCTICOS	Utiliza todos los materiales específicos de su actividad Maneja adecuadamente los materiales requeridos.	Utiliza la mayoría de los materiales específicos de su actividad Maneja adecuadamente los materiales.	Utiliza algunos de los materiales específicos de su actividad	No utiliza los materiales	
	CIERRE	Aclara dudas Rescata información proporcionada por el público Permite reflexionar al participante sobre la actividad Concluye claramente el tema Agradece la atención recibida.	Aclara dudas Rescata información proporcionada por el público Permite reflexionar al participante sobre la actividad Agradece la atención recibida.	Aclara dudas Rescata información proporcionada por el público Agradece la atención recibida.	Sin conclusión	

**CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES
PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA GUÍAS DE FIN DE SEMANA DEL MNH**

	SEMANA	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
M A R Z O	Del 28 de febrero al 6 de marzo	28 X	1 X	2 X	3 X	4 BLOQUE I (Origen) Inicio del programa -Se decide trabajar el Programa de capacitación en el MNH	5	6
	Del 7 al 13	7 -Identificación de situaciones críticas o problemáticas que se presentan en el MNH -Observaciones	8	9 -Detección de problemática en Visitas Guiadas -Se preguntó al departamento de Difusión sobre las visitas guiadas.	10	11 -Definición del caso a tratar. -Se propone realizar un trabajo de capacitación atendiendo la problemática de fin de semana a través de pequeñas visitas guiadas.	12	13

M A R Z O	Del 14 al 20	14 BLOQUE II (Planeación) -Investigación	15	16 -Investigación	17	18 Primer esquema del proyecto de capacitación en el MNH	19	20
	Del 21 al 27	21 -Se pide información sobre los objetivos educativos del museo.	22	23 -Investigación	24	25 -Correcciones al primer esquema del proyecto	26	27
A B R I L	Del 28 de marzo al 3 de abril	28 -Investigación	29	30 -Presentación del primer esquema del proyecto capacitación a Difusión Cultural -Observaciones y comentarios.	31	1 -Adecuaciones al proyecto -Observaciones -Correcciones	2	3
	Del 4 al 10	4	5	6	7 -Adecuaciones al programa de capacitación	8 Segundo esquema del proyecto de capacitación en el MNH	9 -Continuación del proyecto de capacitación	10 -Cronograma de actividades. -Planeación de la primer temática del curso-taller.

A B R I L	Del 11 al 17	11 BLOQUE III (Presentación) -Presentación del segundo esquema del proyecto a Difusión Cultural. -Revisión del programa -Comentarios y observaciones al trabajo.	12 -Correcciones y/o adecuaciones	13 -Presentación del trabajo corregido.	14 -Correcciones y/o adecuaciones	15 -Correcciones y/o adecuaciones	16	17
	Del 18 al 24	18 -Presentación del programa de capacitación a las autoridades del MNH PERIODO VACACIONAL	19 -Realización de cartas descriptivas por sesión. PERIODO VACACIONAL	20 -Realización de cartas descriptivas por sesión. PERIODO VACACIONAL	21 -Realización de cartas descriptivas por sesión. PERIODO VACACIONAL	22 -Realización de cartas descriptivas por sesión. PERIODO VACACIONAL	23	24
	Del 25 de abril al 1 de mayo	25 BLOQUE IV (Promoción del proyecto) -Presentación del proyecto a las instituciones educativas	26 -Presentación del proyecto a las instituciones educativas	27 -Presentación del proyecto a las instituciones educativas	28 -Presentación del proyecto a las instituciones educativas	29 -Presentación del proyecto a las instituciones educativas	30	1

M A Y O	Del 2 al 8	2 BLOQUE V (Aplicación del curso- taller) -Inicio del curso- taller SESIÓN 1	3	4	5	6 SESIÓN 2	7	8
	Del 9 al 15	9 SESIÓN 3	10	11	12	13 SESIÓN 4	14	15
	Del 16 al 22	16 SESIÓN 5	17	18	19	20 SESIÓN 6	21	22
	Del 23 al 29	23 SESIÓN 7	24	25	26	27 SESIÓN 8	28	29
J U N I O	Del 30 de mayo al 5 de junio	30 SESIÓN 9	31	1	2	3 SESIÓN 10	4 El MNH ya cuenta con visitas guiadas en fines de semana para el público casual.	5

XIV.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. **Asencio, M., & Pol, E.** (2002). *Nuevos escenarios en educación. Aprendizaje informal sobre el patrimonio, los museos y la ciudad*. Buenos Aires: Aique.
2. **Berger, P.** (2005). *Introducción a la sociología*. México: Limusa.
3. **Blake, O.** (1997). *La capacitación. Un recurso dinamizador de las organizaciones*. Buenos Aires: Macchi.
4. **Blake, O., Bronstein, D., Kort, G., Leoni, N., Provenzano, C., Svarc, R., y otros.** (2001). *Diseño educativo. Un camino para responder a las necesidades de formación*. Buenos Aires: Macchi.
5. **Brüninghaus-Knubel, C.** (2004). La función educativa del museo en el marco de las funciones museísticas. En UNESCO, *Cómo administrar un museo: Manual práctico* (págs. 119-132). Francia: UNESCO/ICOM.
6. **Campbell, T.** (2002). *Siete teorías de la sociedad*. Madrid: Catedra.
7. **Chiavenato, I.** (2009). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Mc Graw Hill.
8. **Chiavenato, I.** (1988). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Mc Graw Hill.
9. **Cohen, B.** (1992). *Introducción a la sociología*. México: McGraw Hill.
10. **CONACULTA, INAH, & INBA.** (2004). Abrirse al público. *Museos de México y el Mundo*, 01 (02), 5.
11. **De la Torre, S.** (1997). *Estrategias de simulación, ORA un modelo innovador para aprender del medio*. España: Octaedro.
12. **Delors, J.** (1996). *La educación encierra un tesoro. Informe de la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI*. Madrid: Santillana, UNESCO.
13. **Delval, J.** (1991). *Los fines de la educación*. México: Siglo XXI.
14. **Díaz Barriga, F., & Hernández, G.** (2010). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista*. México: Mc Graw Hill.

15. **Edson, G.** (2004). Gestión de los museos. En UNESCO, *Cómo administrar un museo: Manual práctico* (págs. 133-145). Francia: UNESCO/ICOM.
16. **Hernández, F.** (2006). *Planteamientos teóricos de la museología*, España: Trea.
17. **Hooper-Greenhill, E.** (1998). *Los museos y sus visitantes*. España: Trea.
18. **INAH.** (s.f.). *Plan de manejo para el Museo Nacional de Historia y la Galería de Historia* Sección I Información general.
19. **INAH.** (s.f.). *Plan de manejo para el Museo Nacional de Historia y la Galería de Historia* Sección II Significado Cultural, misión y visión.
20. **Katz, D., & Kahn, R.** (1989). *Psicología social de las organizaciones*. México: Trillas.
21. **Lewis, G.** (2004). El papel de los museos y el Código Profesional de Deontología. En UNESCO, *Cómo administrar un museo: Manual práctico* (págs. 1-16). Francia: UNESCO/ICOM.
22. **Ley Orgánica del Instituto Nacional de Antropología e Historia.** (13 de Marzo de 2002). *Diario Oficial de la Federación* . México, Distrito Federal, México.
23. **López, L.** (2002). Primera reunión internacional de Servicios Educativos en los museos. En M. Vallejo, *Educación y museos. Experiencias recientes Antología* (págs. 27-29). México: INAH.
24. **Lord, B., & Dexter, G.** (2005). *Manual de gestión de museos*. Barcelona: Ariel.
25. **Méndez, J., & Zorrilla, S.** (1993). *Dinámica social de las organizaciones* . México: Mc Graw Hill.
26. **Miranda, R. M.** (2011). *Las visitas dirigidas: Estrategia didáctica en la asignatura de Tecnología* . México: Dirección General de Educación Secundaria Técnica en el Distrito Federal .
27. **Mitchel, G.** (1995). *Manual del capacitador*. México: Iberoamérica.
28. **Montaner, J.** (2004). El museo activo. *Museos de México y el Mundo*.
29. **Núñez y Domínguez, J. d.** (27 de Septiembre de 1944). *Discurso pronunciado en la Ceremonia Inaugural del Museo Nacional de Historia*. México, Distrito Federal.

30. **Olivé, J.** (1995). *INAH Una historia. Antecedentes, organización, funcionamiento y servicios* (Vol. I). México: CONACULTA, INAH.
31. **Pain, A.** (2001). *Capacitación laboral*. Argentina: Ediciones Novedades Educativas.
32. **Pansza, M.** (2009). *Operatividad de la Didáctica*. México: Gernika.
33. **Pasillas, M. Á.** (2004). Estructura y modo de ser de las teorías pedagógicas. *Ethos educativo*, 7-36.
34. **Pastor, M. I.** (2004). *Pedagogía museística. Nuevas perspectivas y tendencias actuales*. España: Ariel Patrimonio.
35. **Perrone, G., & Propper, F.** (2007). *Diccionario de educación*. Buenos Aires: Alfagrama.
36. **Pineda, P.** (2002). *Gestión de la formación en las organizaciones*. España: Ariel.
37. **Pineda, P.** (2002). *Pedagogía Laboral*. Barcelona, España: Ariel.
38. **Pineda, P., & Ramos, R.** (2002). Pedagogía laboral y formación en las organizaciones: Orígenes y desarrollos. En P. Pineda, *Pedagogía Laboral* (págs. 43-61). Barcelona, España: Ariel.
39. **Pineda, P., & Ramos, R.** (2002). Pedagogía laboral y formación en las organizaciones: Orígenes y desarrollos. En P. Pineda, *Pedagogía Laboral* (págs. 43-61). Barcelona, España: Ariel.
40. **Pinto, R.** (2000). *Planeación estratégica de capacitación empresarial: como alinear el entrenamiento empresarial a los procesos críticos del negocio*. México: Mc Graw Hill.
41. **Proctor, J., & Thorton, W.** (1964). *Manual para directores de línea*. México: Herrero Hns Sucs.
42. **Ríos, A., & Paniagua, A.** (1992). *Orígenes y perspectivas de la administración*. México: Trillas.
43. **Rivière, G.** (1993). *La museología*. Madrid: Akal.
44. **Rojas, C.** (2010). Los museos como alternativa de educación. Reflexiones, alcances y estrategias. En *Seminario Internacional Museos y educación. Otras formas, otros medios, otros lugares* (págs. 11-21). Barranquilla.

45. **Rojas, J.** (2007). *El Museo Nacional de Historia. Un espacio para la enseñanza y el aprendizaje de la historia*. Informe de actividades profesionales, Universidad Nacional Autónoma de México Facultad de Filosofía y Letras.
46. **Savater, F.** (2006). *El valor de educar*. España: Ariel.
47. **Schmilchuk, G.** (1987). *Museos: Comunicación y educación*. México: CENIDIAP INBA.
48. **Scurati, C.** Identidad y prospectiva de la educación extraescolar.
49. **Senge, P.** (1997). *La quinta disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. Barcelona: Garnica.
50. **Sobejano, M.** (2000). *Didáctica de la Historia: ideas, elementos y recursos para ayudar al profesor*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
51. **Torres Bodet, J.** (27 de Septiembre de 1944). Discurso pronunciado durante la Ceremonia Inaugural del Museo Nacional de Historia. México, Distrito Federal.
52. **Tresserras, M.** (2010). El desarrollo de los servicios educativos en los museos en el marco de las políticas culturales y educativas. Nuevos retos de la educación en museos. En *Seminario Internacional "Museos y educación. Otras formas, otros medios, otros lugares"* (págs. 48-58). Barranquilla.
53. **Urteaga, A.** (1995). Museos y exposiciones. En J. Olivé, *INAH Una historia. Antecedentes, organización, funcionamiento y servicios* (págs. 289-310). México: CONACULTA, INAH.
54. **Vallejo, M., Martín, D., & Torres, P.** (2002). Comunicación educativa: analizar para transformar. En M. Vallejo, *Educación y museos Experiencias recientes Antología* (págs. 13-26). México: Instituto Nacional de Antropología e Historia.
55. **Witker, R.** (2001). *Los museos*. México: CONACULTA.

XV.- REFERENCIAS ELECTRÓNICAS

1. **Alfageme, M. B., & Valcárcel, N.** (15 de Noviembre de 2007). *Un modelo pedagógico en un contexto no formal: El Museo*. Recuperado el 25 de Abril de 2011, de Archivo Analíticos de Políticas Educativas: <http://epaa.asu.edu/epaa/>
2. **Ávila, N.** (Noviembre-Diciembre de 2003). *Nuestros públicos: ¿Escuchamos a los jóvenes?* Recuperado el 13 de Enero de 2012, de Ilam: <http://www.ilam.org/ILAMDOC/edu/vozinah%204.pdf>
3. **Hernández, C.** (Noviembre-Diciembre de 2003). *Didáctica del museo. El descubrimiento de los objetos*. Recuperado el 13 de Enero de 2012, de VozINAH: <http://www.ilam.org/ILAMDOC/edu/vozinah%204.pdf>
4. **ICOM.** (8 de Octubre de 2004). *Código de deontología* . Recuperado el 20 de Septiembre de 2011, de icom.museum: <http://icom.museum/who-we-are/the-vision/code-of-ethics.html>
5. **ICOM.** (3 de Diciembre de 2007). *Estatutos*. Recuperado el 20 de Septiembre de 2011, de icom.museum: <http://icom.museum/who-we-are/the-organisation/icom-statutes.html>
6. **ICOM.** (2010). *quienes-somos*. Recuperado el 15 de Agosto de 2011, de icom.museum: <http://icom.museum>
7. **Robles, M.** (Agosto-October de 2003). *Camarillas de experiencias: en el Arzobispado*. Recuperado el 12 de Enero de 2012, de Ilam: <http://www.ilam.org/ILAMDOC/edu/vozinah%203.pdf>
8. **Torres, P., & Robles, M.** (Noviembre-Diciembre de 2003). *Camarilla de experiencias. Estrategias de enseñanza aprendizaje a través de los objetos del museo*. Recuperado el 13 de Enero de 2012, de VozINAH: <http://www.ilam.org/ILAMDOC/edu/vozinah%204.pdf>
9. **www.castillodechapultepec.inah.gob.mx.** (s.f.). *Antecedentes históricos*. Recuperado el 20 de Abril de 2011, de www.castillodechapultepec.inah.gob.mx.