



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

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

**PLANEACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL DIPLOMADO
GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN, DESARROLLO Y
FORMACIÓN DE INSTRUCTORES EN LA UNIVERSIDAD DE
CIENCIAS DEL COMPORTAMIENTO.**

INFORME ACADÉMICO POR ACTIVIDAD PROFESIONAL

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN PEDAGOGÍA**

**P R E S E N T A:
GABRIELA VALLEJO CHAVARRÍA**



Asesora: Mtra. Ruth García Delgado

Ciudad de México, 2015.



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.



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.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICATORIAS

“Para todo hay un tiempo señalado, aun un tiempo
para todo asunto bajo los cielos”
(Ecl. 3:1)

Mami... Eres una mujer increíblemente fuerte e incansable. Tú me animas e impulsas a siempre ir hacia adelante, te admiro muchísimo y ¡te amo infinitamente!

Papi... ¡Por ser mi héroe siempre! Eres el mejor, creo y confío en ti, gracias por todas esas muestras de amor, siempre serás bien correspondido... ¡Te amo muchísimo!

Jesús... Por ser tú y estar allí siempre para mí, ni por un segundo he dudado que en ti tengo a mi mejor amigo, mi cómplice, sé que cuento contigo para todo y sé también que esperabas esto... ¡Te amo mucho bebé!, gracias por darme la oportunidad de hacer extensivo mi cariño por ti.

Dany, mi niña hermosa, mi amiga favorita... creo que contigo he conocido el más grande e incondicional amor... ¡te amo más de lo que puedas imaginar!...

Y justo antes de concluir este proyecto me enteré de tu llegada y me hizo muy, muy feliz... esto también es por ti, porque deseo ser un buen ejemplo para ti ♥...

AGRADECIMIENTOS

A **Jehová** mi Dios... GRACIAS POR TODO, sin ti no tendría nada (Rev. 4:11).

Mtro. **Santiago Hernández**. Sin usted seguramente hubiera tardado mucho más en materializar este proyecto, gracias por las palabras de ánimo, por cada sonrisa y abrazo de 6 segundos o más y por ser tan buen ejemplo de trabajo constante. Lo quiero y admiro infinitamente.

Sandra Calihua... ¡Qué bonito es conocer a personas tan lindas como tú! Gracias por acompañarme en este camino, por ser cómplice en este proyecto y de todo lo que aún nos falta por hacer...

Rebe y Karla ¡15 años ya! Amigas y colegas, vamos por más... su amistad me enriquece en muchos sentidos... y me ha dado la oportunidad de ser la afortunada "tía" de 2 hermosos bebés: **Gael y Carlos Santiago**.

Jorge, Pili, Francis, Miriam, David... La familia que gracias a Dios tengo, mis amiguitos, gracias por toda su paciencia y esfuerzo por "seguir soportándome"...

América Mariani... Nada es casualidad, estoy convencida de que cada acción conlleva una consecuencia, gracias por ponerme en tan buenas manos...

A la **UCC**, porque me ha permitido experimentar, desarrollarme profesionalmente y conocer a extraordinarias personas que se han convertido en fuente de inspiración y de las cuales he aprendido muchísimo.

Natie Reyes... ¡Que padre es coincidir con gente bonita en esta vida! Admiro tu perseverancia e ímpetu por aprender y desarrollarte profesionalmente, mi decreto para ti es... ¡sigues tú!

Karlita Hernández... gracias por esas enriquecedoras charlas y ese café de cada día, tengo mucho que aprender de ti... ¡eres una gran persona!

Enrique Torres... Gracias por compartir tus conocimientos conmigo e, involuntariamente, tu tesis también, por creer en mí y por las lindas palabras que me has regalado. Tú me inspiras muchísimo, tienes mi cariño y admiración siempre. Eres una persona maravillosa...

Israel Rico. Gracias por cada momento y enseñanza compartida, contigo ha sido un constante aprender y experimentar. Sé que llegarás muy lejos y espero estar allí cuando seas muy, muy famoso... 당신을 믿어요...

Dany Guevara, admiro todo el conocimiento que posees y tu disposición a compartirlo, gracias por la retro para este proyecto.

A mis amigos y compañeritos de clase en maestría: **Angeles, Rodrigo, Angélica**, ustedes también han sido parte importante de la presión ejercida para la realización de este proyecto, he aprendido un montón de cada uno de ustedes...

A la **UNAM** y profesores que me han formado profesionalmente y me han consentido tanto... ¡Gracias!

A mi asesora, Mtra. **Ruth García Delgado** y a mis **sinodales** por todas las atenciones brindadas y tiempo invertido en este proyecto... ¡Infinitas gracias!

Y a todos los que han creído y esperado por mí... ¡voilà!

Índice

Introducción	5
Capítulo I. La Universidad de Ciencias del Comportamiento (UCC).	7
1.1 Antecedentes.	8
1.2 Sobre la Universidad de Ciencias del Comportamiento	9
1.3 Logo, escudo y lema.	10
1.4 Misión.	12
1.5 Visión.	13
1.6 Valores.	14
1.7 Oferta educativa.	15
1.8 Estructura organizacional.	19
1.9 Perfil del docente.	20
1.10 Perfil del estudiante.	21
1.11 Departamento de Diseño y Planeación.	23
Capítulo II. Marco teórico.	25
2.1 La Pedagogía como disciplina rectora del proceso educativo.	25
2.2 Educación.	29
2.3 Constructivismo como parte del modelo educativo implementado en la Universidad de Ciencias del Comportamiento.	31
2.4 Gestión.	39
2.5 Capacitación.	40
2.6 Andragogía. El aprendizaje de los adultos.	42
2.7 Desarrollo de personal.	44
2.8 Competencias laborales.	46
Capítulo III. Planeación e implementación del diplomado Gestión de la Capacitación, Desarrollo y Formación de Instructores.	50
3.1 Estudio de mercado	50
3.2 Objetivo general	51
3.3 Perfil de ingreso.	52
3.4 Perfil del egresado.	52
3.5 Descripción del plan de estudios del Diplomado Gestión de la Capacitación, Desarrollo y Formación de Instructores.	55
3.6 Competencias a desarrollar en el Diplomado Gestión de la Capacitación, Desarrollo y Formación de Instructores.	69
3.7 Apoyos didácticos.	71
3.8 Técnicas grupales.	72
3.9 Evaluación.	74
3.10 Requerimientos para la realización del diplomado.	76
3.11 Resultados.	77
3.12 Propuestas para la mejora continua del Diplomado Gestión de la Capacitación, Desarrollo y Formación de Instructores.	78
Capítulo IV. Valoración crítica de la actividad profesional.	79
4.1 Perfil del pedagogo.	79
4.2 Trayectoria laboral.	83
4.3 Actividades en la Universidad de Ciencias del Comportamiento.	84
Conclusión.	86
Referencias bibliográficas.	89
Anexo.	92

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, concluir una licenciatura no es sinónimo de seguridad laboral o económica, las empresas exigen que el personal esté altamente calificado y con las cualidades necesarias para formar parte de ellas. Los recién egresados, sin importar la carrera que hayan cursado, se enfrentan a una dura realidad: colocarse en un lugar de trabajo que les ofrezca estabilidad y un buen sueldo exigirá que además de contar con la formación profesional requerida para un determinado puesto, también se cuente con experiencia. Lamentablemente, este contexto demanda que más de un egresado de nivel licenciatura deba buscar la forma de ganar experiencia, ya sea contratándose como becario por un bajo sueldo, cubriendo horarios extensos en los que realizará múltiples labores, algunas de las cuales nada tienen que ver con su formación profesional o retrasando su salida del ambiente escolar. Estas situaciones forjan pensamientos pesimistas, sembrando supuestos tales como la falta de empleo, la imposibilidad para crecer profesionalmente o que el trabajo solamente es para obtener una ganancia monetaria. No obstante lo anterior, es importante que quienes han concluido una licenciatura, no se dejen vencer por el negro panorama que otras personas tratan de proyectar. De manera muy particular, he tenido la oportunidad de descubrir que un trabajo es una labor que se realiza no solamente por una remuneración económica, sino que se espera que a través de las actividades realizadas también se obtenga satisfacción, logrando que el trabajo se convierta en una oportunidad para disfrutar lo que se sabe hacer. Parafraseando al filósofo chino Confucio, elegir un trabajo que amas, significa no tener que trabajar ni un solo día.

En el capítulo uno describo el contexto de la Universidad de Ciencias del Comportamiento, desde su misión, visión y valores. Es importante esta contextualización, porque es en este lugar en el que se desarrolla el Diplomado Gestión de la Capacitación, Desarrollo y Formación de Instructores, tema central de este trabajo.

En el capítulo dos incluyo la recopilación y análisis de las teorías pedagógicas que sustentan el acto educativo y son los ejes rectores que

delinean la práctica formativa en la Universidad de Ciencias del Comportamiento.

En el capítulo tres describo cómo se identificó la necesidad de un programa educativo enfocado al ámbito de la capacitación y cómo está integrado y estructurado el Diplomado Gestión de la Capacitación, Desarrollo y Formación de Instructores.

En el último capítulo hago una reflexión personal en torno al panorama profesional del pedagogo, sus áreas de desempeño laboral y mi práctica profesional, desde mi egreso de la licenciatura en el año 2010, hasta la actualidad.

De acuerdo con lo anterior, el informe académico por actividad profesional que presento, narra en buena medida los logros y experiencia que he podido recoger como resultado de mi desempeño como profesional de la Pedagogía en la Universidad de Ciencias del Comportamiento. El objetivo de este trabajo, también es demostrar cómo la tarea del pedagogo es fundamental para el diseño de planes y programas de estudio acordes con la realidad laboral del país, identificando además, áreas de intervención poco atendidas.

Capítulo I.

LA UNIVERSIDAD DE CIENCIAS DEL COMPORTAMIENTO (UCC)

“Con la mente y el alma por la verdad”

La Universidad de Ciencias del Comportamiento¹ nace en el año 2005, como un proyecto impulsado por sus fundadores, el Maestro Angel Jaime Grados Espinosa y su actual rector, el Maestro Santiago Hernández Monroy.

La institución es creada como una respuesta a los cambios y tendencias en el ámbito internacional en materia de capacitación, desarrollo humano, psicología laboral y organizacional que tiene impacto en el México actual, presentándose como una opción educativa en estas áreas. La Universidad de Ciencias del Comportamiento plantea la creación de espacios para el estudio y la investigación en temas de capacitación, psicología organizacional y desarrollo humano, atendiendo así las inquietudes manifestadas por personas interesadas en aprender específicamente acerca de estos temas, especializándose en ellos mediante su exploración, pero además enriqueciéndolos a través de sus aportes y experiencias. Para tales efectos, la Universidad de Ciencias del Comportamiento propone la creación de maestrías que se convierten en parte de la oferta educativa en el país, pero manteniendo el firme propósito de ofrecer especializaciones de calidad y adecuadas al campo laboral actual.

Es en este contexto que se crea la institución, con la intención de satisfacer las necesidades de la población estudiantil en busca de una especialización posterior a la licenciatura que además les permita obtener un grado académico superior. Para ello la institución sugiere dos maestrías en modalidad presencial con planes de estudio innovadores en las carreras de Psicología Organizacional (RVOE 20090752) y Desarrollo Humano (RVOE 20090751). Además, como parte de este proyecto visionario y propositivo es

¹ Historia. (s.f.). Recuperado el 17 de junio de 2014, de http://www.universidadcc.com/?page_id=342

que se plantea por primera vez en nuestro país un plan curricular dirigido totalmente al ámbito de la capacitación, obteniendo como resultado la Maestría en Capacitación y Desarrollo (RVOE 20090750). De esta forma, la Universidad de Ciencias del Comportamiento se vuelve precursora en la implementación de un plan de estudios enfocado específicamente a esta área, encargada de atender las necesidades educativas en las organizaciones y orientándose particularmente a los procesos de enseñanza-aprendizaje de los adultos.

No obstante, el principal interés de la institución es formar profesionales con nivel de posgrado, la UCC también se ha ocupado de ofrecer la oportunidad de seguir adquiriendo conocimientos en áreas específicas y de interés particular mediante proyectos educativos de breve duración, anexando a su oferta la posibilidad de tomar diplomados, talleres y cursos cortos.

Es importante señalar que la UCC, como institución formalmente establecida, puede otorgar validez en cada uno de los diferentes servicios educativos que ofrece. Las maestrías, por su parte, tienen el Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios (RVOE) otorgado por la Secretaría de Educación Pública (SEP). Para los cursos, talleres y diplomados impartidos en UCC y externos, se cuenta con registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

1.1 Antecedentes

En el año de 1964 es fundada la Sociedad de Psicología Aplicada, A. C. (SPA)², que nace bajo el nombre de PSICA y en 1979 adquiere su denominación actual. Esta organización, surge con la intención de atender la creciente necesidad de servicios profesionales confiables para la industria nacional e internacional, asociada al deseo de algunos psicólogos de prestigio que veían en la asesoría y la consultoría en materia de desarrollo del talento humano un amplio terreno de acción, y en donde además, se impulsara el mejoramiento en la calidad y la productividad de las organizaciones. Como una finalidad ulterior, se observó la necesidad de que existiera una institución de

² La Sociedad de Psicología Aplicada. (s.f.). Recuperado el 21 de junio de 2014, de http://spap.com.mx/?page_id=139

investigación y desarrollo académico que se ocupara de estos temas, es así que la Sociedad de Psicología Aplicada surge con esta doble intención.

La Sociedad de Psicología Aplicada se ocupó en sus inicios de ofrecer diversas actividades de educación continua tales como talleres, cursos y diplomados para profesionales en las áreas de administración, desarrollo organizacional, psicología industrial, entre otros. No obstante, el deseo creciente de estos profesionistas por obtener un grado mayor de especialización y profundizar en áreas de conocimiento particular y formarse como investigadores es un espacio específico, es que se plantea la posibilidad de crear una institución que satisfaga esta necesidad, una institución en la cual haya la posibilidad de obtener un posgrado con reconocimiento oficial.

Es así que comienza la planeación y organización del proyecto que impulsará la creación de una institución dedicada concretamente a estas áreas, sobre las cuales se observa un interés creciente y un amplio campo de acción. Es bajo estas condiciones que este proyecto se materializa y da paso a la Universidad de Ciencias del Comportamiento.

1.2 Sobre la Universidad de Ciencias del Comportamiento

La Universidad de Ciencias del Comportamiento surge como un proyecto planteado inicialmente por el Mtro. Ángel Jaime Grados Espinosa y el Mtro. Santiago Hernández Monroy. El Mtro. Ángel Jaime Grados Espinosa es egresado de la maestría en Psicología Social por la Universidad Nacional Autónoma de México, se desempeña como profesor de tiempo completo en la UNAM, además de ser el fundador y actual presidente de la Sociedad de Psicología Aplicada (SPA), A. C.

Por su parte, el Mtro. Santiago Hernández Monroy es egresado del Instituto Mexicano de Administración Bancaria con especialidad en Banca y Finanzas, cuenta además con Maestría en Desarrollo Organizacional por el Instituto de Estudios de Posgrado en Ciencias y Humanidades (INESPO). Ha participado en la Sociedad de Psicología Aplicada A.C. como consultor de

Nuevos Negocios y Recursos Humanos en las áreas de planeación estratégica, factor humano y como facilitador.

El maestro Jaime Grados Espinosa y el maestro Santiago Hernández impulsan la creación de la Universidad de Ciencias del Comportamiento, ambos se han encargado de mantenerla actualizada respecto a la documentación y requerimientos solicitados por el organismo mexicano que regula la educación, la Secretaría de Educación Pública (SEP), para su adecuado funcionamiento y posicionamiento como institución educativa, encargándose de promoverla a través de diferentes medios. Ocasionalmente, el Mtro. Angel Jaime Grados Espinosa participa como docente en la institución, por su parte, el actual rector y representante legal de la Universidad de Ciencias del Comportamiento es el Mtro. Santiago Hernández Monroy, quien también realiza actividades docentes en la universidad.

Una vez abordado el origen de la institución, es importante también conocer los elementos que la conforman, tales como logo, escudo, misión y visión, entre otros.

1.3 Logo, escudo y lema



El logo³ de la Universidad de Ciencias del Comportamiento representa una imagen fondo-figura en tonos rojo y blanco, la cual se sintetiza como la letra del alfabeto griego *psy* (Ψ), que es reconocida como el símbolo internacional de la psicología y que resulta muy acorde con el nombre de la universidad, pues se le ha llamado Universidad de Ciencias del Comportamiento, porque precisamente se orienta al estudio de la conducta humana, enfocándose a las relaciones que se forjan entre los individuos, cómo

³ Hernández, S. (2010). Universidad de Ciencias del Comportamiento. [Folleto] México: Autor.

piensan unos de otros o cómo se influyen, todo esto mediado por un determinado contexto social.

El diseño del logo de la universidad, por su parte, posee atributos particulares, que hacen que la institución sea identificada como atractiva, moderna y visionaria. El color rojo del logo incita a la acción, pues es un color fuerte y dinámico que parece vibrar dentro de su espacio, se proyecta hacia afuera y capta la atención del espectador. El color negro en la tipografía estiliza y dota de elegancia, estatus y madurez a la institución. La conjugación de estos elementos logra una perfecta armonía con la aplicación del fondo en color blanco, lo que da una sensación de equilibrio, transmitiendo al mismo tiempo una sensación de seguridad, limpieza y confianza, características que, sin lugar a dudas, son propios de la Universidad.

La Universidad de Ciencias del Comportamiento se ha ocupado también del diseño de un escudo⁴ que represente y simbolice sus cualidades más distintivas. Es así que el diseño de su escudo resulta atrayente y adecuado a la institución, resaltando características primordiales de la misma, tales como la solidez, unión, el poder, la fuerza y el conocimiento, las cuales están estrechamente vinculados con los valores de la institución, pero también hay una clara vinculación con la cultura mexicana.



En la parte superior del escudo se puede observar la frase escrita en latín "*Mente et animo pro veritate*"⁵, la cual es traducida al español de la siguiente manera:

“Con la mente y el alma por la verdad”.

⁴ Íbidem.

⁵ Íbidem.

Esta frase, a su vez, se ha convertido en el lema distintivo de la Universidad de Ciencias del Comportamiento y refleja los intereses fundamentales de la misma, que incluyen el cultivo de la mente para generar nuevos conocimientos a través de la formación de profesionistas del más alto nivel. Por otra parte, también evidencia su profunda convicción por impulsar la investigación en el terreno educativo que la ocupa, esto sin soslayar la parte humana y el reconocimiento del otro, quien será el elemento fundamental para la aplicación de sus conocimientos.

En el escudo también se puede apreciar la figura de Quetzalcóatl, la serpiente emplumada, que en conjunto con el resto de los componentes del escudo simboliza la fuerza, la sabiduría y la unión de lo terrenal con lo espiritual.

En la parte inferior del escudo encontramos una serie de nopales que nos recuerdan la esencia de la tierra mexicana, la forma en que permanecen unidos, a manera de cadena, representan cohesión.

Al centro del escudo de la Universidad encontramos una figura que emula a la pirámide del sol, la cual a su vez representa la tierra, los cuatro puntos cardinales y la unión con el cosmos. Su forma triangular simboliza el orden perfecto, la posición en la cual se encuentra el escudo denota una base sólida y fuerte.

El escudo de la Universidad de Ciencias del Comportamiento integra en él las ambiciones de la institución, como el llegar a ser una institución ampliamente reconocida por la calidad de su enseñanza, impulsando también la producción de conocimientos mediante la promoción y el apoyo a la investigación. Sin dejar de lado la iniciativa de formar a profesionistas con una gran calidad humana, conscientes de que trabajan a lado de personas susceptibles de potencializar todas sus capacidades.

1.4 Misión

Diseñar la misión de una organización, de acuerdo con lo planteado en el libro Planeación estratégica aplicada (Goodstein, 1998), implica tener

claramente establecidas las razones de la existencia de dicha organización, es decir, es necesario justificar, de forma breve y concisa, su existencia (por qué), sus propósitos y funciones sustantivas (para qué), además del método que se seguirá para cumplir con ella (cómo), señalando también, a quién o quiénes va dirigido el producto o servicio (para quién).

Partiendo de esta idea, es que la Universidad de Ciencias del Comportamiento ha determinado como su misión fundamental:

“Dar formación a profesionistas con un alto desarrollo académico, social y nacionalista que sean parte activa del crecimiento de México”.

La misión establecida por la Universidad encierra su finalidad preponderante: ofrecer un servicio de calidad que dote a cada alumno de las herramientas necesarias para desenvolverse profesionalmente de acuerdo con la demanda laboral del México actual. Además, estos serán sujetos activos en el desarrollo del país y de las potencialidades de los otros, es decir, aquellas personas con los cuales tengan la oportunidad de interactuar, promoviendo así la generación de nuevos conocimientos y habilidades.

1.5 Visión

La visión debe describir una situación deseable que no ha sucedido anteriormente y que, por lo tanto, permite tener una imagen nítida de lo que deberá ocurrir más adelante, esto se convierte en “un sueño de la condición futura, el cual es suficientemente claro y poderoso para suscitar y mantener las acciones necesarias a fin de que se haga realidad” (Goodstein, 1998). La visión permite que una organización se idealice a sí misma, destacando sus cualidades particulares y que la diferencien de otras organizaciones.

La visión que la Universidad de Ciencias del Comportamiento ha hecho suya es la siguiente:

“Ser la mejor institución educativa en su tipo a nivel Iberoamericano y alcanzar un status de excelencia en sistemas de educación.”

La Universidad de Ciencias del Comportamiento, por lo tanto, se vislumbra a futuro como una institución ampliamente reconocida por la calidad de la labor que desempeña en la formación de profesionistas, alcanzando un alto nivel en el desarrollo de planes educativos innovadores y propositivos.

1.6 Valores

El establecimiento de valores de una empresa u organización, sin duda alguna requiere del reconocimiento de la cultura organizacional que impera en la misma. No obstante, los valores distintivos de cada institución pueden estar muy alejados de la misma y, por tanto, resultar falsos o inadecuados para ella.

Elegir los valores que identificarán a una organización requiere de un planteamiento temprano en consonancia con los intereses de la institución y que además, reflejen las características rectoras de su actuar (Goodstein, 1998).

La Universidad de Ciencias del Comportamiento, por lo tanto, ha adoptado como suyos los siguientes valores:

- Compromiso
- Trabajo en Equipo
- Respeto
- Integridad
- Honestidad

Estos valores son los que dirigen a la organización, sus operaciones y particularmente al personal. Además, delimitan la tendencia que deberá mantener la institución a lo largo de los años, motivo por el cual, proporcionan una sensación de seguridad para quienes colaboran con ella. Por otro lado, mantener y vivir estos valores dan identidad a la institución y a quienes laboran y estudian en sus instalaciones. Asimismo, ponen de manifiesto cuáles son los ejes rectores de su forma de actuar y dirigirse como organización educativa.

1.7 Oferta Educativa

Los constantes cambios en el México de hoy, exigen a los trabajadores estar bien preparados y a la vanguardia en sus áreas de desempeño debido a la enorme competitividad a la que se enfrentan en el mercado laboral. Como respuesta a este panorama, la Universidad de Ciencias del Comportamiento se ha propuesto ofrecer productos que subsanen estas necesidades entre profesionistas mediante sus propuestas educativas⁶.

1.7.1 Maestrías

Las maestrías son el producto principal de la Universidad de Ciencias del Comportamiento y es por ellas que desea obtener mayor reconocimiento, valiéndose de sus innovadores planes de estudio, adecuados con la demanda laboral actual. La Universidad de Ciencias del Comportamiento promueve tres maestrías, las cuales tienen objetivos muy claros de acuerdo con sus áreas de aplicación:

- **Psicología Organizacional:** Al concluir el egresado tendrá los conocimientos suficientes sobre la Psicología Organizacional para que pueda ser capaz de transformar e innovar en el área en que se desempeña y que le permita tener el adecuado manejo de los recursos humanos y materiales dentro de las organizaciones en un marco de responsabilidad social y en un ambiente de negocios dinámico para incrementar la productividad de la empresa.
- **Desarrollo Humano:** Formar profesionistas en el área del Desarrollo Humano, que implica autoconocimiento, autoestima, autodirección y autoeficacia, que conlleva a una vida de bienestar personal, familiar, laboral y social, cuyo fin es lograr un camino de transformación y excelencia personal para ser líderes.
- **Capacitación y Desarrollo:** Formar maestros capaces de aplicar estrategias para el área de capacitación, interviniendo en el proceso

⁶ Universidad de Ciencias del Comportamiento. (s.f.). Recuperado el 27 de junio de 2014, de <http://www.universidadcc.com/>

administrativo, instrucción y seguimiento a fin de optimizar el desarrollo del capital humano y de la organización, así como asesorar, desarrollar, formar, dirigir procesos de instrucción y capacitación en las organizaciones, resolviendo problemas relacionados con la formación de personal, apoyándose en el uso de técnicas y tecnologías de información y comunicación, todo ello con el fin de impactar en el desarrollo de las organizaciones.

1.7.2 Diplomados

La Universidad de Ciencias del Comportamiento se ha ocupado de ofrecer cursos, talleres y diplomados como una opción para la actualización y la adquisición de nuevos conocimientos útiles en la práctica laboral, que además les permitan aprender de manera dinámica y participativa. Entre los diplomados que la Universidad actualmente ofrece están:

Diplomados de Titulación por Experiencia en Administración, Contaduría, Informática y Psicología. El objetivo de estos diplomados es preparar a los interesados que cumplan con los requisitos indicados por el Ceneval, con el objetivo de presentar las evaluaciones requeridas para obtener título y cédula profesional, de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo 286 de la SEP.

Diplomado Gestión de la Capacitación, Desarrollo y Formación de Instructores. El objetivo de este diplomado es que al finalizar, el participante sea capaz de aplicar estrategias para el área de capacitación, interviniendo en el proceso administrativo, de instrucción y seguimiento, a fin de optimizar el desarrollo del capital humano y de la organización, así como asesorar, desarrollar, formar y dirigir procesos de instrucción y capacitación en las organizaciones, además de resolver problemas relacionados con la formación de personal para impactar en el desarrollo de las organizaciones.

Diplomado en Ciencias Jurídico-Psicológicas y Forenses. El objetivo de este diplomado es que los participantes apliquen elementos teóricos, procedimientos y metodologías en su práctica laboral para juzgar el comportamiento humano en relación con los hechos específicos en el ámbito

jurídico, desde una óptica científica, humanística y legal, a partir de una fundamentación psicológica.

Diplomado en Compras – Área de generación de Utilidades. El objetivo de este diplomado es que los participantes desarrollen una clara comprensión de su labor, reconociendo los principios fundamentales de la función compradora que permita optimizar los recursos y la obtención de ganancias.

Diplomado de Desarrollo de Habilidades Gerenciales. El objetivo de este diplomado es que los participantes sean capaces de evaluar y aplicar las técnicas de Comportamiento Organizacional, desarrollando sus competencias laborales al actuar como agentes de cambio en su entorno, frente al reto que representa el nuevo milenio.

Diplomado Desarrollo de Potencial Humano por Competencias Laborales. El objetivo de este diplomado es desarrollar habilidades profesionales en la gestión del potencial humano, con base en las competencias laborales, cubriendo aspectos tales como: plantear los diferentes enfoques para el diseño de competencias laborales, manejar metodologías para su identificación y diseño, identificar los procesos de gestión del potencial humano, comprender y manejar las metodologías para la evaluación del desempeño, entre otros.

Diplomado de Calidad y Productividad. El objetivo de este Diplomado es que los participantes conozcan y aprendan a utilizar metodologías de clase mundial, con base en la ética profesional, para poder incrementar considerablemente la eficiencia de una organización.

Diplomado Coaching como Herramienta para Potenciar el Talento de la Gente. El objetivo de este Diplomado es formar a profesionistas en el área de Psicología Organizacional, desarrollando conocimientos de las bases conceptuales y metodológicas de la disciplina, para que puedan ser capaces de transformar e innovar en el área en que se desempeñan y les permita tener el adecuado manejo de recursos en un marco de responsabilidad social y en un ambiente de negocios dinámico para incrementar la productividad de la empresa.

1.7.3 Cursos y Talleres

La Universidad de Ciencias del Comportamiento imparte una amplia gama de cursos y talleres relacionados con el desarrollo humano y organizacional, capacitación, recursos humanos, de ventas y de negociación con el objetivo de potencializar las cualidades de las organizaciones y de las personas, promoviendo así el crecimiento y la mejora de las mismas.

Entre los talleres que la UCC ofrece, tanto individual como grupalmente, están:

- Comunicación asertiva
- Creatividad e Innovación
- Psicología del color
- Risaterapia
- Química del amor
- Benchmarking
- Administración de calidad ISO
- Team Kawakita Jiro (TKJ)
- Trabajo en Equipo
- Motivación y clima laboral
- Taller de Nutrición
- Competencias del estratega
- Assessment center
- Evaluación de 360°
- Calidad en el servicio
- Entrevista por Competencias
- Terapia del juego
- Clínica de ventas
- ... Entre otros.

La variedad de cursos que ofrece la Universidad de Ciencias del Comportamiento, son creados conjuntamente entre el Departamento de Diseño y Planeación, instructores y directivos, quienes se encargan de adaptarlos al contexto en el que serán impartidos, integrando las sugerencias y aportaciones

de las organizaciones a las cuales van dirigidos o tomando en cuenta las características del grupo con el que se trabajará, con el objetivo de abordar adecuadamente las diferentes temáticas.

Adicionalmente, en la institución también se diseñan programas especiales de capacitación, de acuerdo con las necesidades de las organizaciones y lo que éstas soliciten. De esta forma, la Universidad se encarga de ofrecer productos de calidad y adecuados con los requerimientos de cada cliente, los cuales son diseñados en el Departamento de Diseño y Planeación de la institución en conjunto con instructores expertos en temáticas particulares.

A continuación se describen los departamentos que forman parte de la Universidad, entre los que se halla el Departamento de Diseño y Planeación.

1.8 Estructura organizacional

La estructura de una organización es parte esencial de la conformación de una empresa, a través de esta estructura es que se pueden ubicar los niveles jerárquicos dentro de la organización, así como las relaciones que existen entre los diferentes departamentos.

Por su parte, la Universidad de Ciencias del Comportamiento es una organización con un amplio campo de acción y crecimiento⁷. Actualmente, la Universidad se encuentra en pleno desarrollo, por lo que se ha observado mayor estabilidad y reconocimiento de los productos de formación académicos que se ofrecen en la institución. Este crecimiento ha permitido que haya mayor claridad y definición de los procesos que se deben realizar, así como la identificación de las necesidades por cubrir para proveer la atención adecuada tanto para el cliente interno (docentes y empleados) y del externo (alumnos y compradores de algún servicio de la institución), para seguir generando una actitud positiva y de servicio que se convierta en un sello distintivo de la Universidad.

⁷ Hernández, S. Op.Cit.

Es en este contexto que la Universidad de Ciencias del Comportamiento presenta un organigrama sencillo y claro respecto a las áreas que en ella coexisten, sin abandonar la posibilidad de que haya una mayor expansión posteriormente. En el Anexo 1 de este trabajo se puede consultar este organigrama.

El organigrama de la UCC identifica, en primer lugar, la figura del rector, en el siguiente nivel ubica al coordinador académico, posteriormente se encuentran los departamentos de Finanzas, Diseño y Planeación, Servicios Escolares y de Recursos Humanos. En el último nivel y como prestadores externos de servicio, se ubican los docentes que colaboran con la Universidad, ellos son reclutados por el departamento de RRHH, pero están en colaboración directa con Servicios Escolares, departamento que les asigna fechas de trabajo y el temario que deberán cubrir, así como de la transmisión de información relevante para su labor.

En la Universidad de Ciencias del Comportamiento conviven profesionistas con diversas formaciones, lo que dota a la Universidad de una gran variedad cultural y formativa. En el Anexo 2 se encuentra la descripción de puesto correspondiente a los docentes que colaboran con la Universidad, las cuales nos dan una idea de las características formativas e individuales que debe poseer el personal en estos puestos, en consonancia con la misión y los valores de la institución.

1.9 Perfil del docente

Un perfil de puesto se establece con base en un análisis objetivo de los requisitos del mismo, el cual a su vez, se basará en las necesidades de la organización. El perfil de puesto debe establecer las habilidades y conocimientos requeridos, el nivel jerárquico en la organización, sus relaciones con otros puestos y funciones principales.

Para formar parte de la plantilla docente de la Universidad, es indispensable que los candidatos cuenten con cédula y título tanto de maestría como de licenciatura, experiencia comprobable en docencia a nivel licenciatura

o superior de mínimo 1 año, haber laborado también en empresas, entre otros. Para la Universidad, es importante que el candidato a docente demuestre estar altamente calificado y cualificado, apegándose a los estándares establecidos en el perfil del docente⁸ (Anexo 2) respecto a formación académica y experiencia deseada.

En este sentido, el personal docente de la Universidad de Ciencias del Comportamiento es seleccionado y evaluado minuciosamente por el área de Recursos Humanos de la Universidad mediante la entrevista laboral para identificar las competencias necesarias para el puesto de acuerdo con el perfil que debe cubrirse y de acuerdo también a las tareas que deberá desempeñar, para ello se solicita a cada docente que realice ante el director y coordinadores de maestría una presentación breve de un tema de su dominio para poder ser integrado a la plantilla docente.

El plan de estudios de cada una de las tres maestrías está compuesto por 15 materias, para las cuales es necesario que en cada una de ellas haya docentes capacitados y con un alto grado de conocimiento y dominio de cada tema que deberán impartir, tanto teóricamente como con elementos que sean de utilidad en escenarios reales, resultando necesario que cada docente cuente con una excelente formación académica y experiencia laboral.

Para los diplomados, cursos y talleres que se imparten en la UCC, los docentes también deben contar con una excelente preparación y experiencia en el área a la cual han sido asignados para impartir, en conformidad con el perfil deseado del docente. En este proceso, si así se requiere, la Universidad también asesora a su profesorado para cumplir su labor adecuadamente y de acuerdo con los requerimientos del grupo.

1.10 Perfil del estudiante

Como en la gran mayoría de las escuelas, en la Universidad de Ciencias del Comportamiento se puede observar una amplia variedad de alumnos, con

⁸ Hernández, S. Íbidem

diferentes intereses, creencias, cultura y formación⁹. Es posible hallar desde aquellos jóvenes y adultos que tienen el deseo de crecer profesionalmente, acudiendo a cursos de formación continua o cursando una maestría que les permita especializarse en algún área en particular. También están aquellos estudiantes que desean obtener el grado de licenciados, mediante el proceso de titulación por experiencia, con la intención de conseguir un mejor empleo, ascender de puesto en su misma empresa, obtener mayores ingresos o, exclusivamente, para alcanzar un logro personal.

El grupo de estudiantes más constante dentro de la Universidad, sin duda alguna, es el de maestría, ya que a diferencia de quienes cursan diplomados, talleres o cursos, cuya máxima duración es de cuatro meses, los estudiantes de maestría permanecen durante veinte meses en la institución, para completar el programa de formación.

Es interesante notar que, respecto al género de la población estudiantil de la Universidad, hay una marcada diferencia entre hombres y mujeres, particularmente en la población de las maestrías. Como ejemplo tenemos el caso del ciclo 2013-2014, en donde hubo un total de 14 mujeres inscritas, mientras que el total de hombres inscritos solo fue de tres, ubicándose uno en cada grupo de maestría. La edad promedio en este periodo fue de 33.5 años.

En el caso de los Diplomados de Titulación por Experiencia, la diferencia entre un género y otro es mínima. Sin embargo, se ha notado que en cursos, talleres o diplomados relacionados con temas de recursos humanos, ocurre un fenómeno similar a lo que sucede en los grupos de maestría, pues quienes se inscriben a éstos, son en su mayoría mujeres.

Respecto a la elección académica de los estudiantes que ingresan a la Universidad, varía mucho en función de sus intereses; en los Diplomados de Titulación por Experiencia, podemos hallar a personas que cuentan con un nivel máximo de estudios de bachillerato o licenciatura trunca. En los cursos y talleres existe mayor variedad, pues en ellos pueden participar estudiantes, licenciados, personas interesadas en el tema, etc., sin la necesidad de cubrir

⁹ Hernández, S. Íbidem

un requisito de conocimientos previos. Sin embargo, quienes aspiran a cursar una maestría, como requisito indispensable, deben haber cursado estudios mínimos de licenciatura, contar con título y cédula, o, si están en modalidad de titulación por posgrado, deben presentar un documento de su institución de procedencia que así lo avale y realizar satisfactoriamente una serie de pruebas de conocimientos y psicométricas.

1.11 Departamento de Diseño y Planeación

Dentro de la Universidad de Ciencias del Comportamiento existen diferentes departamentos que colaboran entre sí para el adecuado funcionamiento de ella. La Universidad se encuentra en proceso de crecimiento y desarrollo, por lo cual le ha resultado muy útil dividir sus funciones, para que cada uno conozca cuáles son sus actividades sustantivas y las desarrolle dentro de los límites propios, sin invadir las funciones de otros departamentos. En este trabajo se hace referencia particular al Departamento de Diseño y Planeación porque de este depende la creación e implementación de nuevos proyectos educativos en la Universidad, como ha ocurrido con el desarrollo e implementación del Diplomado Gestión de la Capacitación, Desarrollo y Formación de Instructores.

1.11.1 Funciones del Departamento de Diseño y Planeación

El Departamento de Diseño y Planeación, que tiene una relación directa con la coordinación académica y administrativa de la Universidad de Ciencias del Comportamiento, así como con el rector de la misma, tiene entre sus funciones, realizar y actualizar el calendario de actividades de la Universidad periódicamente y programar los eventos que se realizarán a lo largo del año. Asimismo, de este departamento depende la generación de nuevos proyectos académicos. Por lo tanto, este departamento se encarga de estar al tanto de las demandas del mercado en cuanto a conocimiento o actualización de programas, la Universidad se mantiene a la vanguardia planeando y diseñando cursos, talleres y diplomados que atiendan estas tendencias e inquietudes en determinadas áreas de interés, analizando las solicitudes del público y egresados de la institución.

Con relación a las maestrías, este departamento permanece pendiente de que los docentes abarquen los planes y programas de estudio e integren conocimientos de acuerdo con las necesidades del grupo, manteniéndose actualizados con respecto a los temas que deberá abordar y los cambios suscitados en torno a ellos para darlos a conocer al grupo.

Diseño y Planeación también mantiene contacto directo con el rector, los coordinadores y personal docente para informarles de las adiciones que se consideren pertinentes realizar en planes y programas de estudio, encargándose también de mantenerse al tanto de las inquietudes manifestadas por los estudiantes en cuestiones de contenido de cada materia para que éstas sean atendidas por los docentes, ya que como anteriormente se ha señalado, la Universidad desea proveer conocimientos reales, útiles y adecuados con el ambiente laboral actual, a cada uno de sus alumnos.

Capítulo II.

MARCO TEÓRICO

"El arte de enseñar, es el arte de ayudar a descubrir."

(Mark Van Doren)

Para poder realizar una correcta correlación entre el trabajo desempeñado en la Universidad de Ciencias del Comportamiento y la Pedagogía, es indispensable tener referentes teóricos que permitan establecer estos nexos. A continuación se presentan datos que permitan construir un concepto respecto a términos de gran importancia para efectos de este trabajo.

2.1 La Pedagogía como disciplina rectora del proceso educativo

En incontables ocasiones, las palabras educación y Pedagogía suelen ser utilizadas de forma indiscriminada, como si se tratase de términos con significados equivalentes. No obstante, es importante resaltar que los orígenes de ambas palabras son diferentes y, por lo tanto, no comparten significados, a pesar de la estrecha relación que las une. Es debido a esta situación que resulta de particular importancia tener claridad en los conceptos de cada una de estas palabras, para no utilizar erróneamente educación y Pedagogía, como sinónimos.

La Pedagogía, aún en la actualidad no cuenta con una definición absoluta o definitiva. Por eso se insta al profesional en el área a construir un concepto propio sobre ella. Basados en esta premisa es que, a partir de algunas definiciones o concepciones de diferentes autores, trataré de construir un concepto personal acerca de la Pedagogía.

El origen etimológico de la palabra Pedagogía procede de las palabras griegas *paidós*, que significa niño, y *ago*, que hace referencia a la acción de conducir (Valencia, 2000)¹⁰. En relación a su etimología, pudiera concluirse que

¹⁰ Valencia, S. (2000). David, novela etimológica. México: UNAM.

la Pedagogía es simplemente conducir al niño. Supuesto que bien nos confirma la historia, pues en la antigua Grecia, el pedagogo era el esclavo que se encargaba de llevar al niño al lugar en donde recibiría instrucción académica. Sin embargo, a pesar de que el pedagogo era un esclavo, no se trataba de un esclavo cualquiera, pues éste debía estar debidamente preparado y capacitado para dar respuestas concretas y acertadas a las preguntas que el niño pudiera plantearle durante el recorrido.

No obstante el modesto origen del término, con el paso del tiempo la palabra Pedagogía ha adquirido un nuevo significado, pues la labor del pedagogo ya no se limita únicamente a ser un guía para el niño, sino que ha ampliado su campo de acción a otros ámbitos y poblaciones. Sin embargo, existen definiciones referentes a la Pedagogía que aún resultan restrictivas y deterministas, se le reduce a un simple método o acción para enseñar o educar a otros. Estas acepciones de la Pedagogía han traído como consecuencia que se genere una mayor reflexión en torno a ella y a sus áreas de desempeño. Estos cambios han dado pie a la redefinición de la Pedagogía y su inserción en ámbitos más allá de la idea simplista que implica “conducir al niño”. Es de particular importancia señalar que la Pedagogía ha ampliado su campo de acción, aunque indudablemente, en toda circunstancia estará ligada al acto educativo.

Definir a la Pedagogía se ha convertido en un acto controversial. Aún para quienes han teorizado la práctica pedagógica resulta complejo determinar si esta es una ciencia, una disciplina, un método o un arte. A continuación se citan algunas definiciones que tratan de conceptualizar a la Pedagogía con la finalidad de crear un significado propio y bien fundamentado sobre dicho término.

Kant (1983)¹¹ define a la Pedagogía como “la teoría de la educación”. Desde esta postura, la Pedagogía debe ser propositiva, generando hipótesis diversas que puedan ser sometidas a pruebas que permitan ser comprobadas y aplicadas en un campo de estudio particular. La noción kantiana sobre la

¹¹ Kant, I. (2003). Sobre pedagogía. Madrid: Akal.

Pedagogía es amplia y está enfocada en gran medida al poder que ejerce la educación sobre el hombre, quien no adquiere el sentido de humano hasta que entra en contacto con la educación y por lo tanto, con la Pedagogía.

Durkheim (2004)¹² propone una visión diferente. Para él la Pedagogía “no es ni la actividad educativa en sí misma, ni la ciencia especulativa de la educación. Es la reacción sistémica de la segunda sobre la primera, la obra de reflexión que busca en los resultados de la Psicología y la Sociología, principios para la conducta o para la reforma de la educación”. La explicación que Durkheim ofrece, se acerca a conceptualizar a la Pedagogía como una disciplina en tanto que el autor reconoce la relación de la Pedagogía con otras ciencias. No obstante esta aportación, Durkheim la limita a colaborar únicamente con la psicología y la sociología, cuando la Pedagogía puede y debe ser enriquecida a través de las aportaciones de otras ciencias para seguir generando nuevos conocimientos respecto a su campo de estudio.

Por otra parte, Alfredo Furlán describe a la Pedagogía como una “disciplina que explica y orienta la actividad educativa”¹³. En este sentido, se utiliza la palabra disciplina porque utilizando este término se entiende que la Pedagogía se nutre necesariamente de otras ciencias o disciplinas para crear sus propias teorías, explicar y delimitar sus funciones, actividades y áreas de desempeño. La Pedagogía, desde esta perspectiva, debe estar en estrecha relación con diferentes ciencias, tales como la Filosofía, la Sociología, la Psicología, la Historia, la Administración, la Economía, etc. Este actuar de la Pedagogía genera que sea multidisciplinaria.

Paulo Freire nos ofrece una visión humanista de la Pedagogía, en la cual no la concibe como una teoría o disciplina, sino como una actividad práctica y que debe permanecer cercana al sujeto, “una Pedagogía en que el esfuerzo totalizador de la ‘praxis’ humana busca, en la interioridad de ésta re-totalizarse

¹² Durkheim, É. (2004). Educación y sociología. Ed. Colofón, México.

¹³ Servín, J. (1998). Entrevistas sobre educación. El campo de estudio de la pedagogía. Entrevista con Alfredo Furlán. México: Plaza y Valdés.

como ‘práctica de la libertad’” (Freire, 2008)¹⁴ . Este concepto de Freire requiere de la existencia del sujeto para que la Pedagogía llegue a ser.

La inacabada discusión respecto a lo que es o no una ciencia también ha llevado a la Pedagogía a cuestionarse a sí misma si posee las características necesarias para ser llamada como tal. Por un lado, podemos hacer referencia a las “ciencias naturales”, que devienen de una filosofía positivista que exige que aquellas materias que pretendan ser consideradas ciencias, deben regirse por el método científico. Por otra parte, están las llamadas “ciencias del espíritu”, las cuales intentan comprender hechos particulares, resultantes de la hermenéutica. La Pedagogía difícilmente puede entrar en la primera descripción, pero fácilmente puede identificarse con la segunda definición como una ciencia humana o del espíritu, que se encarga del estudio del fenómeno educativo, sin que necesariamente deba seguir un método particular para su estudio, ya que este fenómeno es mutable de acuerdo con el entorno¹⁵.

Después del breve análisis de algunos autores es que puedo formular un concepto propio del término Pedagogía. Desde mi perspectiva, la Pedagogía es una disciplina ecléctica, pero también una ciencia de carácter social. Como disciplina, la Pedagogía se compone y nutre de distintas ciencias tales como la Filosofía, la Psicología, la Historia, la Economía, etc., saberes que la estructuran y estos a su vez se enriquecen de ella. La Pedagogía es también una ciencia social en el sentido de que existe por y para el ser humano, una ciencia que evalúa la influencia del contexto social y ambiental en el desarrollo del individuo. Éste, por lo tanto, no puede entenderse como independiente del medio social en el que está inmerso. El aprendizaje es también un proceso mediante el cual las personas incorporamos nuevos conocimientos, valores y habilidades que son propios de la cultura y la sociedad en que vivimos. Como resultado de ello, los seres humanos somos afectados por los fenómenos históricos y sociales para desarrollar un determinado patrón de comportamiento.

¹⁴ Freire, P. (2008). Pedagogía del Oprimido. Ed. Siglo XXI. México.

¹⁵ Mardones, J. y Ursúa, N. (s.f.). Filosofía de las ciencias humanas y sociales. Materiales para una fundamentación científica. Ed. Fontamara S.A. México.

En este tenor, es que la Pedagogía es capaz de ofrecernos una gran variedad de teorías que fundamenten y describan el proceso educativo como un fenómeno constante y necesario para la humanidad, investigando acerca de su estructura y cambios de acuerdo con el contexto en el cual se lleve a cabo dicho proceso. Para ello, la Pedagogía también hace un estudio concienzudo sobre la relación que existe entre una determinada época y el desarrollo del acto educativo, entendiendo que éste se transforma de acuerdo con los intereses sustantivos de la época.

Conceptualizar a la Pedagogía, o al menos hacer un acercamiento a ella, resulta de suma importancia para este trabajo en vista de que toda institución educativa debe tener firmemente asentadas sus bases pedagógicas, las cuales serán los ejes rectores que darán sentido y dirección a los proyectos educativos. En el caso particular de la Universidad de Ciencias del Comportamiento, sus bases pedagógicas están firmemente establecidas y son la guía para la actividad educativa y docente en la institución.

2.2 Educación

Frecuentemente la educación es definida como “la acción de desarrollar las facultades físicas, intelectuales y morales” de los individuos¹⁶. Una definición sencilla que en sí, no aborda la complejidad que acompaña al término, pues como se verá más adelante, la educación es una acción que persigue un objetivo, el cual para ser alcanzado, exige diseñar métodos, formas o prácticas que favorezcan la consecución de dicho objetivo.

La educación tiene tres componentes formativos básicos: “a) formación escolástico mecánica, que se refiere a la habilidad, b) la formación pragmática, referente a la prudencia, y c) la formación moral que se refiere a la moralidad”¹⁷. Kant entiende la educación como un fenómeno compuesto que tiene intervención en todo ámbito de la vida. La educación, de acuerdo con la propuesta kantiana, requiere de la certeza de que se está formando sujetos, no únicamente en la transmisión de conocimientos, sino también en la práctica y el

¹⁶ Diccionario Enciclopédico Larousse

¹⁷ Kant. Op. Cit.

desarrollo del pensamiento, lo que le permitirá obtener conclusiones lógicas basadas en los valores aprendidos e interiorizados del sujeto, para así ser crítico y propositivo.

La educación también trae consigo la instrucción, ésta ayudará al individuo a alcanzar sus metas. Ser personas educadas, de acuerdo con la explicación de Kant, constituye al hombre como ciudadano y solo a través de ella se consigue ser un verdadero hombre. Por medio de la educación, además, se eliminan rasgos de animalidad, es decir, el ser humano no vive con base únicamente en la guía que le dan sus instintos, sino de acuerdo con la satisfacción de sus necesidades ordenadas según la prioridad que a cada una se le concede, considerando las reglas de convivencia social vigentes, en este sentido es que la educación delimita las acciones del sujeto y las dirige hacia un bien común.

Desde otro ángulo, la educación es concebida como un arte, porque determina las estrategias adecuadas de enseñanza, promoviendo así el desarrollo de las capacidades del hombre con la intervención de un mediador. Aunado a esto, la educación es una acción que se transmite de generación en generación. Es en esta transmisión que debe ser perfeccionada y adecuada con las exigencias de la época y al objetivo planteado por ésta en cuestiones laborales, sociales, morales y del intelecto.

La Pedagogía mantiene un estrecho vínculo con la educación, pues como se ha venido mencionando, es su objeto de estudio y ésta es quien determina el camino de la acción educativa, teniendo como meta final la formación del sujeto y su transformación.

Es importante también hacer notar que la educación se ha diversificado y clasificado en áreas de acuerdo con su forma de desarrollo. Para efectos de este trabajo, es necesario conocer dos de estas clasificaciones, ya que son las que se muestran más vívidamente en los procesos formativos de la Universidad de Ciencias del Comportamiento. A continuación se les describe brevemente:

Educación formal. Con esta clasificación hacemos referencia a la educación reglamentada por el Estado y el organismo educativo que éste haya designado. La educación formal está regulada por las diferentes instituciones que se encargan de impartirla y otorga títulos académicos. Se hallan integradas en el organigrama educacional de un determinado país. Están incluidas las instituciones y medios de formación y enseñanza ubicados en la estructura educativa graduada, jerarquizada y oficializada. En ella están comprendidos los grados y niveles de la enseñanza primaria, secundaria y superior, así como las ramas surgidas de esta última que se encargan de capacitar para el trabajo.

Educación no formal. Este tipo de educación está conformado por el conjunto de instituciones y medios educativos intencionales y con objetivos definidos que no forman parte del sistema de enseñanza graduado o formal. Se encarga de atender a sectores heterogéneos, tal y como lo hace la educación permanente y para adultos o la educación para el tiempo libre, y aunque en algunos casos siguen formatos muy similares a los que enmarcan la educación formal, no están inscritas a este sistema. La educación no formal, tal y como la identifica Trilla Bernet (1993)¹⁸, incluye también la capacitación en el trabajo y los cursos profesionales de actualización.

2.3 Constructivismo como parte del modelo educativo implementado en la Universidad de Ciencias del Comportamiento

En toda institución educativa, el aprendizaje de los alumnos debería ser el objetivo sustantivo. Una vez que éste es alcanzado, es posible observar y evaluar cambios en el comportamiento, revelando así los conocimientos y habilidades adquiridos a través del estudio, la experiencia y la instrucción recibida en la institución.

La Universidad de Ciencias del Comportamiento, como institución educativa, está ampliamente comprometida con el logro de aprendizajes significativos para el alumno, para ello se ha valido de sus exclusivos planes de estudio, de la amplia experiencia de sus socios fundadores y de los docentes

¹⁸ Jaume, T. (1993). Otras educaciones: animación sociocultural, formación de adultos y ciudad educativa. Edit. Anthropos, Barcelona.

que con ella colaboran, promoviendo la libertad de cátedra en apego con los lineamientos institucionales. Entendiendo esta última como la apertura a las diferentes formas de pensamiento, a la integración de nuevos conocimientos y la incorporación de temáticas, autores o textos que el docente considere relevantes para el estudio en cuestión, esto sin descuidar el contenido programático diseñado por la institución.

La Universidad se ha propuesto favorecer el aprendizaje de los alumnos, desechando la idea tradicionalista de que la educación consiste simplemente en transmitir información, sino esforzándose por conseguir que docentes, instructores y facilitadores puedan hacer que los alumnos se apropien del conocimiento, ocupándose de que éstos obtengan las adecuadas habilidades y conocimientos para emplearlos en escenarios reales. Para lograr tal objetivo, la Universidad de Ciencias del Comportamiento se ha caracterizado por solicitar a sus docentes que cada sesión sea bien planeada, integrando diferentes actividades que den al alumno la oportunidad de interactuar con el conocimiento. El docente, en su papel de mediador entre el conocimiento y el alumno, tiene la responsabilidad de incorporar técnicas grupales, estudios de caso o, si se requiere, visitas a escenarios reales en los que sea posible aplicar los conocimientos adquiridos de manera teórica, metodológica, técnica e instrumental en el aula.

Como espacio educativo, responsable de formar maestros e investigadores, la Universidad está profundamente comprometida con el aprendizaje de sus alumnos, convirtiéndose en la intermediaria para que puedan reforzar los conocimientos adquiridos durante su formación académica y experiencia laboral, para que a partir de ellos puedan construir nuevos conocimientos, acordes con sus intereses y necesidades laborales. El modelo de aprendizaje empleado en la Universidad de Ciencias del Comportamiento pondera la importancia de proveer al alumno de conocimientos teóricos y prácticos. Para ello, los cursos, talleres, diplomados y maestrías que ofrece están diseñados para permear las necesidades respecto a conocimientos y habilidades que existen en el mercado laboral, lo cual permite al alumno

formarse desde nuevos enfoques, enriqueciéndose a través de la experiencia y preparado para enfrentar el campo laboral actual.

Hoy en día las instituciones educativas, entre las que encontramos primarias, secundarias, preparatorias y universidades, son sitios ampliamente reconocidos para la impartición de conocimientos. Sin embargo, éstas siguen atentas y reproduciendo modelos educativos obsoletos, ocupándose principalmente de transmitir información al alumno, sin que su fin último sea que dicha información sea correctamente interpretada y asimilada. Esta nociva actitud coarta la oportunidad de que el sujeto sea un elemento activo en su formación, interesándose por conocer y crear nuevos saberes. Esta actitud inhibe la posibilidad de que las escuelas formen individuos racionales y críticos ante su realidad, capaces de construir y re-construir su entorno mediante el conocimiento. A este respecto el constructivismo nos hace propuestas muy interesantes, las cuales tampoco han pasado desapercibidas para la Universidad de Ciencias del Comportamiento, quien ha adoptado algunos planteamientos de esta teoría como parte de su modelo de enseñanza aprendizaje para lograr en sus egresados, un aprendizaje significativo.

El aprendizaje implica adquirir conocimiento del ambiente, del entorno que rodea al sujeto con el objetivo de conseguir cambios en la conducta o el comportamiento, aprender también supone que el conocimiento sea almacenado e integrado a los esquemas mentales del individuo para usos posteriores. Es decir, el conocimiento debe aflorar en el momento oportuno para sortear determinadas situaciones, además de que éste se verá modificado o desechado si se ha vuelto inútil. Con respecto al aprendizaje, podemos encontrar una amplia variedad de teorías como el conductismo, que tratan de explicar cómo y para qué aprendemos. Pero, en consonancia con el objetivo del presente trabajo, me remitiré al concepto de aprendizaje explicado a partir de la teoría constructivista, ya que, como anteriormente se mencionó, éste es el modelo de enseñanza-aprendizaje que actualmente rige a la Universidad de Ciencias del Comportamiento.

En la teoría constructivista encontramos que el aprendizaje conlleva un proceso mediante el cual el sujeto mismo puede participar activamente en la

adquisición de nuevos conocimientos, generando que éstos le resulten significativos a través de la construcción de experiencias, además de la interacción con los otros, pues para esta teoría, el ambiente juega un papel fundamental en el aprendizaje.

Bajo el paradigma constructivista hay tres teóricos sobresalientes que hicieron destacadas contribuciones a esta teoría: Jean Piaget, L. S. Vygotsky y David Ausubel, quienes valiéndose de sus conocimientos y formación, Piaget como biólogo y Vygotsky y Ausubel como psicólogos, enriquecieron esta teoría con sus aportaciones.

2.3.1 Conceptos constructivistas básicos en la teoría de Jean Piaget¹⁹

Piaget expone conceptos clave para la comprensión del desarrollo de la inteligencia, explicando cómo actúan sus mecanismos en la adquisición de aprendizajes. Para ello introduce los siguientes cuatro conceptos fundamentales en su teoría:

1.- Esquemas- la mente utiliza esquemas o estructuras que condicionan nuestras acciones, es decir, es una sucesión de acciones, las cuales pueden ser repetidas en otras situaciones similares. Estos esquemas son mutables, pueden sufrir modificaciones dependiendo de la situación. Aunque pueden ser representados por acciones, posteriormente pueden ser simplemente simbólicos o representativos. Los esquemas se desarrollan con base en dos procesos: la *asimilación* y la *equilibración*.

La *asimilación* parte de la premisa de que todo ser vivo asimila el medio ambiente en el que se desenvuelve a su pensamiento y acción.

La *equilibración* consiste en la autorregulación del comportamiento, como un proceso individual y mediado también por la personalidad.

2.- Adaptación- para Piaget, la inteligencia depende del ambiente, ya que esta tiende a adaptarse al entorno.

¹⁹ Alonso, J. (2012). Psicología. México: McGraw-Hill.

3.- Acomodación- se presenta durante el aprendizaje adaptativo, modifica los esquemas para que se ajusten al mundo externo.

4.- Organización- para Piaget esto significa que el pensamiento necesariamente debe estar organizado, considerando el entorno externo.

5.- Estadio- el pensamiento se desarrolla con base en diferentes etapas, las nuevas estructuras de conocimiento se apoyan sobre las anteriores.

Los términos aquí descritos, son recurrentes en la obra de Piaget, ya que por medio de ellos, este autor pudo dar explicaciones certeras sobre la construcción del aprendizaje en los infantes. No obstante esta aplicación, es interesante hacer notar que, sin importar la edad del individuo, el proceso es recurrente para lograr el objetivo de aprendizaje, siempre y cuando, como se ha mencionado, se cuente con la madurez adecuada y el aprendizaje previo.

2.3.2 Conceptos constructivistas básicos en la teoría de L. S. Vygotsky²⁰

En la teoría de Vygotsky encontraremos una nueva perspectiva respecto a cómo se adquiere el conocimiento, centrándose particularmente en el desarrollo de las funciones psíquicas superiores como resultado del entorno social, histórico y cultural del sujeto, enfatizando la importancia del lenguaje en este proceso, para así desarrollar la teoría sociocultural. Es en este tenor que Vygotsky enriquece el constructivismo dialéctico, el cual aún en la actualidad, goza de gran aceptación, pues mediante su teoría integra elementos que inciden en el aprendizaje del sujeto.

Entre los principios básicos de la teoría de Vygotsky están la comunicación y el desarrollo del lenguaje, la interiorización, la zona de desarrollo próximo y la enseñanza recíproca, elementos que a continuación se analizan brevemente.

Comunicación y lenguaje - Para Vygotsky el lenguaje ocupa un lugar preponderante en lo que se refiere a transmisión cultural, racional y de ideas a los demás. Él concibe el lenguaje como una herramienta simbólica esencial

²⁰Alonso, J. Íbid.

para la vida, que permite regular las relaciones con los demás, constituyéndose además, en un instrumento del pensamiento, mediante el cual se posibilita la transmisión, búsqueda y planificación de tareas prácticas y de conocimiento.

Vygotsky propone que el conocimiento debe estar mediado por instrumentos o herramientas, lo que permitirá al aprendiz realizar diferentes operaciones que le generan experiencia, una de las herramientas fundamentales en este proceso es el lenguaje, a través de este se transmite la información. Por tanto, para Vygotsky, la comunicación se hace posible cuando se dota de significado a signos, símbolos y señas.

Interiorización – Vygotsky considera a este elemento esencial para el aprendizaje, ya que durante el proceso de adquisición de nuevos conocimientos, se invita al aprendiz a aprovechar los instrumentos simbólicos que posee para la resolución de problemas. Una vez que así lo hace, entonces puede confirmarse la adquisición de dicho aprendizaje. Esta interiorización no es exclusiva del lenguaje, pues está presente en el aprendizaje de letras, números, procesos, etc., además de ser susceptible a la mejora conforme es utilizada y refinada.

Zona de desarrollo próximo (ZDP)²¹ – quizá este es uno de los principios más conocidos y empleados actualmente de Vygotsky. La ZDP identificada por el autor, es la distancia que existe entre el nivel real del desarrollo, es decir, lo que se conoce en el aquí y ahora, que permite resolver determinados problemas de manera segura y el nivel de desarrollo potencial, determinado por medio de la resolución de un problema que se reconoce como desconocido, pero en el que el individuo tiene la posibilidad de aprender algo nuevo a través del desarrollo de sus potencialidades. Este proceso conlleva la maduración de procesos mentales a través de la experiencia que el sujeto puede adquirir.

Vygotsky, como teórico del aprendizaje, reconoce, pondera y utiliza lo que está al alcance del aprendiz para construir nuevos conocimientos, destacando

²¹ Rodríguez, W. (2001, octubre-diciembre). La valoración de las funciones cognoscitivas en la zona de desarrollo próximo. *Educere*, vol. 5, núm. 15, pp. 261-269, Universidad de los Andes, Venezuela. Disponible en www.redalyc.org (2014, 09 de mayo)

no solo el papel del alumno, sino también el que desempeña el docente, quien debe ser un sujeto adecuadamente capacitado para transmitir el aprendizaje, convirtiéndose en un agente de cambio que estimule las actividades de sus alumnos, pero que también infunda en el alumno el deseo de transitar de su nivel real de desarrollo, hasta su nivel de desarrollo potencial.

2.3.3 Conceptos constructivistas básicos en David Ausubel²²

En Ausubel encontraremos valiosas aportaciones respecto a cómo aprendemos. Él sostiene que aprender es el resultado de la interpretación que el individuo otorga a la nueva información que recibe. Para ello, este se encarga de asimilarla e integrarla con sus conocimientos previos, organizándolos en estructuras relacionadas entre sí. Coincidiendo con Vigotsky, prepondera el valor del lenguaje en este proceso.

Entre los conceptos más sobresalientes en Ausubel, encontramos cuatro formas de aprendizaje que a continuación se describen brevemente:

- a. **Aprendizaje receptivo** – Es la forma de aprendizaje más común en la escuela, el estudiante es identificado como un sujeto pasivo, encargado de recibir los contenidos programados para comprenderlos y reproducirlos.
- b. **Aprendizaje por descubrimiento** – En este tipo de aprendizaje el alumno no es un simple receptor pasivo, sino que se le permite descubrir conceptos y establecer relaciones entre ellos para ser adaptados a su esquema cognitivo.
- c. **Aprendizaje repetitivo** – En éste, el estudiante nuevamente toma un papel pasivo, su labor consiste en memorizar contenidos sin que éstos sean necesariamente comprendidos o parezcan tener relación con conocimientos previos, éstos parecen ser aleatorios y sin mayor sentido.
- d. **Aprendizaje significativo** – El alumno, bajo este modelo de aprendizaje, se concibe activo, pues es parte sustantiva de este proceso, identificando lo que ya conoce y con la mediación de la

²² Alonso, J. Op.Cit.

figura docente, es capaz de reorganizar su conocimiento del entorno (esquemas cognitivos), haciendo una transferencia a partir de ese conocimiento a nuevas situaciones o realidades. Con el aprendizaje significativo, se espera que los alumnos construyan su propia realidad, significando todo lo aprendido. Este tipo de aprendizaje facilita la adquisición de hechos, conceptos, procesos y procedimientos, ayudando también a desarrollar actitudes.

David Ausubel, enriquece al constructivismo clasificando el aprendizaje en cuatro categorías de acuerdo con el papel que desempeñan tanto el docente, como el alumno. No obstante, el aprendizaje significativo como concepto fundamental de Ausubel, es claramente identificado como constructivista, destacando que el aprendizaje es una sucesión de hechos que parten de lo ya conocido, hacia la interpretación de nuevos descubrimientos que son significados a través de la experiencia para ser adicionados a los esquemas mentales del sujeto.

2.3.4 Vinculación entre Pedagogía y constructivismo

Para la Pedagogía y la educación actual, el constructivismo resulta una propuesta muy interesante, ya que da especial consideración al entorno físico y al contexto en el que se imparte el aprendizaje, prepondera el valor de la experiencia para la adquisición de un nuevo conocimiento y recalca la importancia de que el aprendizaje sea secuencial y graduado, dando especial consideración a los conocimientos previos del alumno, ya que es sobre éstos que se asentará un nuevo conocimiento o quizá, un conocimiento mucho más complejo, el cual puede ser interiorizado o asimilado por el alumno a través de la experimentación con el mismo.

De acuerdo con los datos aportados bajo este tema, la Universidad de Ciencias del Comportamiento se concibe bajo un enfoque educativo de corte constructivista con el objeto de lograr un aprendizaje significativo²³, pues como

²³ Entendiendo el aprendizaje significativo como aquel en el que el alumno, desde lo que ya conoce y con ayuda del profesor como mediador y guía, reestructura sus esquemas cognitivos y es capaz de replicarlo en diferentes situaciones. El aprendizaje significativo, por lo tanto, es un conocimiento útil, que no solo favorece la memorización, también la capacidad de resolución de problemas mediante la aplicación de determinados procesos, procedimientos, conceptos y actitudes.

se ha señalado a lo largo de este trabajo, se mantiene muy al tanto de los cambios globales, particularmente en el país, para ofrecer productos acordes con el contexto y que provean integralmente, mediante diferentes programas de capacitación, conocimientos y habilidades a los participantes para afrontar las necesidades del mundo laboral. Además, se ocupa de que el conocimiento sea empírico, ya que cada uno de sus productos va acompañado de la adquisición de experiencias, ya sean generadas en el aula o en espacios organizacionales reales.

2.4 Gestión

La gestión es comúnmente relacionada con el *management*, término surgido del inglés, que suele traducirse al español como dirección, gerencia, u organización, es común que dicho término se utilice como sinónimo de administración o planeación. Sin embargo, la gestión se caracteriza por una visión amplia de las posibilidades reales de una organización para resolver alguna situación o alcanzar un fin determinado. Se define como el conjunto de acciones integradas para el logro de un objetivo a cierto plazo; es la acción principal de la administración y es un eslabón intermedio entre la planificación y los objetivos concretos que se pretenden alcanzar. Es decir, la gestión es el conjunto de procesos para dirigir las acciones a un determinado objetivo.

Mintzberg y Stoner (1995) asumen el término gestión como la disposición y organización de los recursos de un individuo o grupo para obtener los resultados esperados. La gestión prevé posibles cambios, a fin de generar permanentemente estrategias que permitan garantizar un futuro deseado; es una forma de alinear esfuerzos y recursos para alcanzar un fin determinado. El concepto gestión, se relaciona con la acción, donde la gestión es el hacer diligente realizado por uno o más sujetos para obtener o lograr algo; es una forma de proceder para conseguir un objetivo o fin determinado²⁴.

²⁴ Secretaría de Educación Pública. Modelo de Gestión Educativa Estratégica. (2009) [en línea]. Recuperado el 27 de agosto de 2015 de http://www2.sep.df.gob.mx/programa_escuela_calidad/Materialesdeconsulta/MGEE.pdf

Es importante tener un concepto del término, ya que éste da nombre al diplomado que ocupa el presente trabajo. La gestión que se promueve a través del mismo está enfocada a la obtención y organización de recursos para lograr los objetivos de la capacitación, término que a continuación se analiza.

2.5 Capacitación

La palabra capacitación tiene su origen en el latín *capax*, que significa “que tiene mucha cabida”, de este adjetivo posteriormente se derivó la palabra *capere*, el cual significa “contener, dar cabida”, de este término es que se ha derivado la palabra capacitación, el cual hace alusión a la acción de contener algo nuevo. Aplicando este término al ámbito educativo o laboral, cuando hablamos de capacitación, nos referimos a la acción de transmitir nuevos conocimientos, asumiendo así, que el otro es *capaz* de contenerlos. Dicha actividad resulta unilateral, pues mientras uno se encarga de proveer, habrá otro que solo se encargará de recibir, esta noción etimológica, sin lugar a dudas se ha modificado con el paso del tiempo, dotando a la capacitación de nuevas actividades por realizar.

Actualmente la capacitación es entendida como una acción encaminada a preparar a alguien para alguna actividad, a su vez, la RAE define capacitar como “Hacer a alguien apto, habilitarlo para algo”. Aunque resulta escueta la información, ésta es capaz de proporcionarnos una idea de lo que implica este concepto, pues sin duda alguna, entre sus objetivos está generar en los sujetos nuevas habilidades. No obstante, esta definición no recoge del todo las funciones que la capacitación ha ido adquiriendo con el paso del tiempo.

Siliceo Aguilar (2009) nos ofrece su propio concepto, explicando lo siguiente:

“La capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en el conocimiento, habilidades y actitudes del colaborador”²⁵.

²⁵ Siliceo, A. (2009). Capacitación y desarrollo de personal. México: Limusa.

Con la descripción que el autor nos ofrece, podemos concluir que el acto de capacitar no es simplemente lograr que el otro haga las cosas de la manera que se requiere, como si se tratara de una máquina encargada de reproducir la misma rutina indefinidamente. De acuerdo con lo expuesto por Siliceo, capacitar no es tampoco un acto fortuito, puesto que requiere de un antecedente claramente identificado como una necesidad, la cual una vez cubierta, permitirá que la organización y el capacitando, obtenga mejores resultados. De esta forma, el capacitando tendrá las herramientas necesarias para desarrollar sus habilidades, actitudes y destrezas, que le convertirán en un excelente colaborador que promueva el crecimiento de la organización y el logro de objetivos, además de estar preparado para afrontar nuevos retos. Esta adquisición de nuevos conocimientos, habilidades y actitudes provistos por la capacitación, debe estar encaminada a genera cambios positivos.

La capacitación es actualmente el medio adecuado para promover la educación en las organizaciones, entre las cuales están incluidas las empresas, quienes además tienen la obligación de hacerlo, pues la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, así lo establece. En concordancia con el estatuto constitucional, la Ley Federal del Trabajo, Capítulo III bis en el artículo 153 plantea que todo trabajador tiene el derecho y la obligación de recibir capacitación de parte de su patrón. Incumplir este deber es motivo de sanciones para las organizaciones. Es debido a lo anteriormente mencionado, que las empresas buscan o diseñan, interna o externamente, programas que se adapten a las necesidades de capacitación halladas en su entorno.

Estos programas de capacitación, tal y como establece la Ley Federal del Trabajo, deben tener por objetivo actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en sus actividades sustantivas, preparar al trabajador para ocupar un nuevo puesto, prevenir riesgos de trabajo e incrementar la productividad, todo ello para lograr que los trabajadores mejoren sus aptitudes y accedan a mejoras laborales.

Capacitar es, por lo tanto, una práctica fundamental, de existencia indispensable para todas las organizaciones que se manifestará en el

crecimiento y estabilidad de las mismas. Pero esta solo se logra cuando el sujeto obtiene la motivación necesaria para hacer las cosas, es decir, *quiere* hacer, *conoce* cómo hacerlo y tiene las herramientas necesarias para *poder* hacerlo y así lograr el éxito en sus actividades.

En este contexto es que la capacitación se ha convertido en una necesidad para las organizaciones, tanto públicas como privadas, pues cuando ésta es correctamente planeada e implementada, se pueden alcanzar grandes mejoras tanto para la empresa, como para el trabajador.

2.6 Andragogía. El aprendizaje de los adultos.

Aunque es después de la segunda Guerra Mundial que hay un interés bien definido por el estudio de la educación para adultos, es durante la segunda mitad del siglo XX que ésta cobra mayor interés, pero aparece subyugada al campo de estudio de la Pedagogía. No obstante, con el paso del tiempo se le identifica como una disciplina independiente de la misma Pedagogía, pero en estrecha relación con ésta y otras disciplinas. Es así que para hacer referencia a la educación para adultos, surge el término Andragogía.

En un primer momento, la educación para adultos es entendida como una extensión de la educación formal, dependiente de un sistema escolarizado o de otras disciplinas como la sociología o la psicología, pero para el año de 1950, Ten Have desarrolla una teoría general del proceso educativo de los adultos, al cual denomina Andragología, término que posteriormente fue adecuado como Andragogía, el cual se popularizó hasta la década de los 70's con el libro *The Modern Practice of Adult Education: Andragogía versus Pedagogy* de Malcolm Knowles, obra que en la actualidad sigue vigente, y en la cual el propio Knowles (2007) propone la siguiente definición para Andragogía: "... un conjunto básico de principios sobre el aprendizaje de adultos"²⁶. Esta definición, sin duda alguna, nos remite a pensar que deben existir una serie de pasos que sistematicen el proceso de aprendizaje en los adultos.

²⁶ Knowles, M. (2006). *Andragogía: El aprendizaje de los adultos*. México: Alfaomega.

La educación para adultos tomó mayor impulso debido a la alta demanda de personas capacitadas para diferentes labores durante la postguerra, la situación de aquel entonces, exigía una educación instrumentalizada que respondiera al crecimiento económico. Es de esta forma que los primeros intentos de educación para adultos da como resultado el adiestramiento para actividades manuales. Es en este periodo que también surgen dos modelos que se ocupan en explicar y sistematizar la educación para adultos desde perspectivas divergentes: la del Capital Humano y la de Filtro.

La teoría del Capital Humano sostenía que una mejor educación se traduciría en mayor crecimiento económico y productividad. El planteamiento fue que, cuando una persona adulta posee una mejor educación académica, como consecuencia obtendrá un mejor salario o podrá ascender a otros puestos debido a que posee mayores competencias y capacidades para desarrollar su trabajo de forma eficiente.

Por su parte, en el modelo de Filtro, se considera que el objetivo de la educación de las personas adultas no necesariamente es mejorar su productividad, sino potencializar sus capacidades de acuerdo con su puesto. Bajo este enfoque, la educación de las personas adultas es para una gratificación y no solamente una inversión, pues al estar en el trabajo adecuado, las personas adquieren una actitud positiva, la cual se ve reflejada en su productividad.

Aunque ambos enfoques hacen grandes contribuciones a la Andragogía, lo cierto es que recibieron fuertes críticas, pues el tipo de educación que ofrecen no es considerada de valor, pues solo aporta habilidades manuales.

Sin embargo, el objetivo de la Andragogía, con el paso el tiempo, se ha ido puliendo y refinando, buscando preparar a los adultos para que estén capacitados para adaptarse a las nuevas formas de trabajo y pensamiento desde una posición crítica, para así poder enfrentar al inconstante mundo.

En México se adopta el concepto de *educación permanente*²⁷ para hacer referencia a la educación para adultos, creando así una nueva perspectiva, más global e integradora, la cual incluye la creación de políticas y legislaciones que regulen la educación de las personas adultas, pues sólo así se podrá impulsar a la ciudadanía democrática. El modelo educativo de educación permanente plantea que el adulto es un aprendiz en todo momento, sin que su edad sea una limitante, pues aún tiene la capacidad para adquirir nuevos conocimientos.

A este respecto hay que reconocer que la andragogía se enfrenta a diferentes retos, entre los que destacan el cambio de modelos, ya que el adulto, a lo largo de su vida, ha interiorizado ciertas creencias que influyen en su capacidad de aprender y como una forma de resistencia al cambio, considerando, en muchos casos, que su posición actual es la más cómoda.

Lindeman (1926) indicó que la fuente más valiosa de la educación para adultos es la experiencia que pueden adquirir, planteamiento vigente aún en nuestros días, pues el adulto, a diferencia de los niños, busca aprender aquello que le parece útil o relevante en su vida cotidiana basados en sus necesidades o intereses. Es importante también destacar que el aprendizaje de los adultos requiere de mayor autonomía. El adulto, aunque requiera de un maestro para aprender, se muestra más reacio a aceptar esto como una autoridad, por lo cual la andragogía pondera el aprendizaje autodirigido, proveyendo al aprendiz de herramientas para que pueda aprender de manera independiente, convirtiendo al maestro en un acompañante en este proceso que tendrá como resultado la satisfacción y realización del adulto.

2.7 Desarrollo de personal

Día con día los seres humanos construimos nuestra realidad y ésta es modificable con base en lo que percibimos a nuestro alrededor. Construimos una visión del mundo que nos permite comprenderlo y funcionar dentro de él y al lado de los demás. El desarrollo del ser humano, por lo tanto, está sujeto a

²⁷ Rumbo, B. (2006). La educación de las personas adultas: un ámbito de estudio e investigación, Revista de Educación, 339, pp. 625-635. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia. Disponible en www.revistaeducacion.mec.es (2014, 21 de febrero).

su cosmovisión y al entorno en el que se desenvuelve, lo que a su vez definirá sus metas e intereses.

El psicólogo humanista Maslow (1971) consideró que los seres humanos, de acuerdo con su naturaleza, son buenos, pero es necesario que se desarrollen según el ritmo que marquen sus necesidades, las cuales clasificó en dos tipos: necesidades de carencia (fisiológicas) y de crecimiento (desarrollo). En armonía con lo que Maslow plantea, cuando las necesidades fisiológicas no están satisfechas, el comportamiento cambia, impidiendo que exista el desarrollo personal, por lo cual satisfacer estas necesidades es fundamental, sin ellas no se podrá acceder a la satisfacción de necesidades superiores, de las cuales la autorrealización es la principal²⁸.

Retomar a Maslow me ha parecido interesante para el tema de desarrollo de personal, debido a la explicación que nos ofrece de cómo el ser humano dirige sus objetivos en torno a sus necesidades, y es que el desarrollo es una de ellas porque éste es el que permitirá que el sujeto busque cubrir carencias o mejorar sus habilidades, a través de los medios que tenga a su alcance. En muchas ocasiones, recurrir a la capacitación será el primer paso para alcanzar sus metas y conservar la motivación.

Se ha definido al desarrollo de la siguiente manera: “Acción destinada a modificar las actitudes de los seres humanos, con objeto de que se preparen emotivamente para desempeñar su trabajo y que esto se refleje en la superación personal.”²⁹ De estas palabras podemos inferir que el desarrollo de personal está íntimamente ligado a aspectos emocionales del sujeto. Con la implementación de programas que atiendan estas áreas de desarrollo, se busca la consecución de objetivos que signifiquen un ganar-ganar, en el entendido de que el beneficio es bilateral, tanto para la empresa como para el trabajador. Estos beneficios son los que hacen de la capacitación y el desarrollo, recursos indispensables para las empresas, pues una efectiva programación de la capacitación que atienda aspectos del desarrollo redundará en un ambiente y clima laboral agradable, disminución de accidentes y

²⁸ Alonso, J. Op. Cit.

²⁹ Grados, A. (2009). Capacitación y Desarrollo. México: Trillas.

exposición a riesgos de trabajo, mayor productividad, mejora de aptitudes y habilidades, así como mayor estabilidad y crecimiento laboral.

Las organizaciones que se ocupan en desarrollar a su personal, en realidad están atendiendo el área afectiva de los mismos, reconociendo que de esta propende la satisfacción y eficiencia que pueden alcanzar sus trabajadores en su puesto de desempeño laboral, generando con ello cambios actitudinales que no sólo impactan en el clima laboral, sino también en su ambiente personal. Sin embargo, es importante destacar que los cursos dirigidos al desarrollo de personal no deben ser elegidos al azar, sino a través de una detección de necesidades de capacitación, con la intención de atender las áreas que están impactando en la vida del trabajador y que influyen en su desempeño laboral, sólo así los beneficios serán tanto para el empleado como para la organización.

2.8 Competencias laborales

En la actualidad, el tema de competencias está en boga, es común escuchar de ellas en educación, pero también en las empresas, pues muchos de los actuales modelos educativos y de productividad se basan en ellas. Para conocer el impacto de estas, es necesario tener un panorama general acerca de su origen, desarrollo y efectos en las organizaciones.

El término competencia surge en Estados Unidos y es utilizado por David C. McClelland en un artículo que publica en 1973, *Testing for Competence rather than for Intelligence*. McClelland utiliza el término *competence* para hacer referencia no solo a la aptitud que un individuo puede tener o desarrollar para realizar determinada tarea, sino que también incluye comprender la motivación del individuo y su satisfacción al realizar dicha tarea. Mediante este artículo, McClelland pone de manifiesto que los test de inteligencia por sí solos no garantizan una buena selección de personal ni el éxito profesional de la misma, puesto que no existe una significativa correlación entre las calificaciones obtenidas durante su formación escolar y un mejor desempeño laboral³⁰.

³⁰ Torres, E. (2009). Planeación del factor humano a través de competencias laborales (tesis). México: UNAM.

En Europa hubo una amplia y rápida aceptación del modelo de competencias, pero en Latinoamérica su aceptación y aplicación ha sido, más bien, lenta. En México es hasta 1995 que este término es adoptado de manera formal con la creación del Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER), actualmente regulado por la Secretaría de Educación Pública (SEP). Con la intervención del CONOCER se crean toda una serie de Normas Técnicas para certificar competencias, con las cuales se evalúan la adquisición de habilidades dentro de un determinado patrón de comportamientos y evidencias que deben manifestarse para demostrar que se posee dicha competencia. Actualmente estas normas técnicas han cambiado su nombre por Estándares de Competencia, mismos que se han dividido en diferentes áreas, dependiendo del sector en el que se desarrollen. Estas áreas son: trabajadores, empresarios, sector social, sector educativo y sector gobierno. Estas competencias son susceptibles de ser evaluadas por CONOCER y ser certificadas para demostrar la adquisición de las mismas.

Las competencias son definidas como el “Conjunto de comportamientos observables causalmente relacionados con un desempeño bueno o excelente en un trabajo y organización concretos” (Pereda, 1999). De esta definición podemos extraer ideas importantes, como el hecho de que una competencia tiene que verse reflejada en acciones para entonces demostrar que el sujeto la ha interiorizado, es decir, la ha hecho suya y por lo tanto, es capaz de ponerla en práctica de manera automática en su área de trabajo para alcanzar un desempeño óptimo.

Una vez explicado este término, se debe comprender también que la adquisición de una competencia implica más que conocerla o identificarla por nombre, sino que tiene que verse reflejada en acciones, las cuales implican lo siguiente:

- ✓ **Saber**- Tener conocimiento de lo que se debe hacer.
- ✓ **Saber hacer**- Tener la habilidad para ejecutar una determinada acción
- ✓ **Querer hacer**- Tener la motivación adecuada para llevar a cabo una tarea

- ✓ **Saber estar-** Implica la adaptación al medio, realizar las actividades programadas con los recursos existentes.
- ✓ **Poder hacer-** Contar con los recursos necesarios para realizar la actividad.

Si bien, para algunos la función de las competencias no pasa de ser una simple moda, hay que reconocer que el modelo vigente de educación en México está basado en ellas, debido a las bondades que el sistema por competencias presenta. Las características básicas de los modelos por competencias son la adaptabilidad, la cual se ve reflejada en la flexibilidad para ajustarse a la realidad actual y continuar haciéndolo en el futuro; su adecuación a la organización en la cual se implemente basados en la cultura propia del entorno; la sencillez con la que se les puede identificar y dar a conocer a otros; la simplicidad para ser codificadas y medidas, lo que permite que se evalúen los resultados de su implementación.

La adquisición de una competencia se manifiesta a través de tres fases:

Cognitiva: Se presenta cuando el sujeto es expuesto a una situación nueva y desconocida. En esta etapa intentará memorizar los movimientos, los procedimientos y las estrategias. Es necesario que demuestre cualidades intelectuales y una buena capacidad de atención para que esta situación se convierta en algo que el individuo reconozca en diferentes contextos.

Interiorización: La situación que ahora es conocida, goza de cierto dominio por el individuo, se realiza con mayor rapidez y se cometen menos errores al realizarla.

Automatización: En esta etapa, el individuo ha consagrado la posesión de la competencia, la tarea se realiza de manera automática y requiere de una menor atención, pues ya se conoce el proceso y los resultados de este.

A su vez, las competencias se clasifican en:

Genéricas- las cuales describen comportamientos asociados con desempeños comunes a diversas ocupaciones y ramas de actividad productiva. Como

ejemplos tenemos el trabajo en equipo, la planeación o negociación, que son comunes en una gran cantidad de ocupaciones. Son competencias que todos los miembros de una organización deben poseer. Parten de la planeación estratégica y son también conocidas como *Core Competence*.

Básicas- son comportamientos elementales que deben demostrar los trabajadores y que están asociados a elementos de índole formativa. Como ejemplos tenemos los siguientes: capacidad de lectura, expresión y comunicación verbal y escrita, etc.

Específicas- corresponden a comportamientos técnicos con avanzado nivel de dominio para un puesto determinado, están vinculados a un cierto lenguaje y a una función productiva determinada. Por ejemplo: ajustar los controles de máquinas de tipo semiautomático.

De acuerdo con la explicación anterior, la educación difícilmente puede desvincularse del tema de competencias, pues el proceso educativo exige que educar no sea únicamente transmitir conocimiento, sino también demostrar la adquisición del conocimiento manifestándolo en diferentes situaciones. Asimismo, existe un fuerte vínculo con el mundo laboral, ya que a través del desarrollo de competencias, el individuo podrá realizar un trabajo más integral, el cual podrá ser desempeñado adecuadamente, pues este tendrá los conocimientos y las habilidades requeridas para ello, además de que podrá desarrollar una actitud adecuada para su trabajo.

Tener una referencia conceptual del término competencia resulta de utilidad para este trabajo porque el Diplomado de Capacitación, Desarrollo y Formación de Instructores tiene como objetivo desarrollar determinadas competencias fundamentales en el ámbito de la capacitación.

Capítulo III.

PLANEACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL DIPLOMADO GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN, DESARROLLO Y FORMACIÓN DE INSTRUCTORES.

*“Uno no puede enseñar nada a un hombre.
Solo puede ayudarlo a descubrirlo por sí mismo”*

La educación es un proceso formal que interviene en la formación de los sujetos, este proceso está delimitado por la concepción que se tenga del hombre y del comportamiento que se pretende obtener de él en su desenvolvimiento en sociedad.

La educación es el medio que forma y transforma a los sujetos, educar no es un acto fortuito, pues está sujeta a un diseño y planeación que delimita sus acciones. Es en este contexto que se comprende que el currículo es el método que materializa los fines de la educación y satisface las necesidades del entorno, ya que a través de él se materializan las exigencias de la sociedad, adecuándose a las políticas educativas propuestas por el Estado para el desarrollo de la sociedad que se espera conseguir. Para ello, la estructura curricular debe desarrollar en el alumno la capacidad para desempeñarse adecuadamente en la profesión de su elección. Lograr este objetivo requiere de participación activa de las instituciones educativas para su ejecución, además de dar seguimiento y evaluarlo frecuentemente para realizar las mejoras o actualizaciones pertinentes.

3.1 Estudio de mercado

El Diplomado Gestión de la Capacitación, Desarrollo y Formación de Instructores se desarrolla para atender a las necesidades manifestadas en el mercado laboral actual y de los profesionistas que se desempeñan en áreas de recursos humanos y formación del capital humano, particularmente en el área de capacitación de personal, diseñando o impartiendo cursos u otros eventos de actualización o mejora laboral, pero que desean seguir perfeccionando sus habilidades o actualizarse en este tema.

Entre las pretensiones del Diplomado Gestión de la Capacitación, Desarrollo y Formación de Instructores, está ser un medio para subsanar la necesidad de personal competente para desempeñar las distintas tareas generadas en el área de capacitación. A continuación se expondrán los objetivos, perfil del egresado y contenido de este Diplomado.

3.2 Objetivo general

Al finalizar el Diplomado, el participante será capaz de aplicar estrategias para el área de capacitación, interviniendo en el proceso administrativo de instrucción y seguimiento, a través de asesorar, desarrollar, formar y dirigir procesos de instrucción y capacitación en las organizaciones, atendiendo problemas relacionados con la formación de personal a fin de optimizar el desarrollo del capital humano y de la organización.

3.1.1 Objetivos específicos

Al finalizar el Diplomado, cada participante:

- Diseñará programas de capacitación con base en las disposiciones legales vigentes.
- Utilizará los preceptos adecuados para la administración de la capacitación.
- Desarrollará programas de capacitación con base en competencias laborales.
- Elaborará planes de capacitación adecuados con las necesidades de la organización.
- Definirá los principios didácticos que interviene en el proceso de formación de instructores.
- Utilizará los recursos didácticos de los que disponga.
- Diseñará estrategias de aprendizaje y técnicas adecuadas al perfil del grupo.
- Identificará efectivamente la resistencia al cambio de los participantes de un grupo.
- Identificará las funciones que lo convierten en facilitador del aprendizaje.

- Diseñará instrumentos que le permitan evaluar el impacto de la capacitación a corto y largo plazo.
- Explicará la diferencia entre recurso humano y capital humano.
- Diseñará adecuadamente cursos abordando diferentes temáticas y situaciones.

3.3 Perfil de ingreso

Como antecedentes académicos de ingreso deseables para el Diplomado Gestión de la Capacitación, Desarrollo y Formación de Instructores, se ha considerado adecuado al programa que los participantes cuenten con estudios previos de licenciatura en especialidades tales como la Psicología, Administración de Empresas, Administración Pública, Administración de Empresas Turísticas, Relaciones Industriales, Contaduría, Comercio Internacional Mercadotecnia, Pedagogía o Ciencias de la Educación, entre otras afines.

3.4 Perfil del egresado

El perfil del egresado, de acuerdo con Arnaz, J. (1996), corresponde a una descripción de las características principales que deberán tener los educandos como resultado de haber cursado un determinado sistema de enseñanza aprendizaje³¹.

Por lo tanto, el perfil resultante de quienes han cursado el diplomado Gestión de la Capacitación, Desarrollo y Formación de Instructores es el siguiente:

El egresado será un profesional con un alto nivel académico, comprometido con su entorno social, con habilidades que les permitan enfrentar y resolver los problemas que su acción profesional les reclame y con una actitud de servicio y compromiso.

³¹ Arnaz, J. (1996). La planeación curricular. México: Trillas.

El egresado del Diplomado adquirirá las competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) que le permitirán desempeñarse como un profesional ampliamente competitivo para desarrollarse con un alto nivel de calidad en su ámbito laboral.

El participante de este Diplomado desarrollará **conocimientos** básicos sobre:

- El desarrollo del individuo
- Métodos y técnicas de estudio más comunes en el ámbito de la capacitación.
- La importancia de hacer de las personas el capital más importante dentro de la organización.
- Nociones acerca de la planeación didáctica de un curso efectivo de capacitación.
- La técnica y el proceso para realizar una detección de necesidades de capacitación.
- Técnicas de enseñanza-aprendizaje y recursos instruccionales de acuerdo con el tipo de grupo.
- Algunas de las herramientas que se utilizan en el proceso de aprendizaje acelerado.
- Competencias laborales para elaborar cursos de capacitación con base en ellas.
- El proceso de evaluación de la capacitación y la relación costo-beneficio.
- El marco legal que circunscribe el proceso de capacitación de personal en las organizaciones.

El participante de este Diplomado, desarrollará **habilidades** para:

- Emprender acciones hacia el individuo que faciliten su aprendizaje.
- Comprender las bases del comportamiento del hombre en las organizaciones.
- Elaborar una detección de necesidades de capacitación.
- Planear y elaborar de manera didáctica un curso de capacitación.
- Utilizar técnicas de enseñanza-aprendizaje y recursos instruccionales.
- Manejar diferentes herramientas para el proceso de aprendizaje

- Impartir cursos de capacitación a diferentes tipos de grupo.
- Elaborar cursos de capacitación basándose en las competencias laborales de la organización.
- Comprender el marco legal que delimita la capacitación de personal.
- Aplicar ejercicios y dinámicas de grupo.

Las **actitudes** que el participante del Diplomado Gestión de la Capacitación, Desarrollo y Formación de Instructores podrá adquirir son:

- Calidad en la implementación y resultados en términos de capacitación.
- Honestidad y ética profesional, guiados por los códigos que dictan el comportamiento de los profesionistas del comportamiento humano.
- Interés por los problemas de la organización, aplicando los conocimientos en capacitación adquiridos para la solución de éstos.
- Productividad, con evidencia de productos y resultados.
- Flexibilidad de criterio y capacidad de adaptación al cambio.
- Mentalidad orientada a la resolución de problemas.
- Paciencia y respeto ante la diversidad humana.
- Proactividad.
- Análisis y toma de decisiones.
- Superación continua

Los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas a través del Diplomado, permitirán al participante desempeñar adecuadamente su labor en el área de capacitación.

3.5 Descripción del contenido del Diplomado Gestión de la Capacitación, Desarrollo y Formación de Instructores.

El Diplomado Gestión de la Capacitación, Desarrollo y Formación de Instructores está dividido en 10 módulos distribuidos en 90 horas de trabajo académico presencial y 30 horas de trabajo independiente, en las cuales se abordan los temas centrales del proceso de capacitación. Cada módulo debe ser evaluado de acuerdo con los lineamientos establecidos por el instructor, ofreciendo evidencias materiales o prácticas de lo aprendido. Como evaluación final, se solicitará al alumno una presentación de un curso formal, con todos los elementos revisados a lo largo del Diplomado, respaldado con un portafolio de evidencias.

El Diplomado Gestión de la Capacitación, Desarrollo y Formación de Instructores se ha dividido en 10 módulos, abarcando aquellos temas de mayor relevancia en el proceso de capacitación y desarrollo de personal. La duración total de este Diplomado es de 120 horas, 90 en modalidad presencial y 30 de estudio independiente por el participante. Al término de éste, el participante intervendrá en el proceso de capacitación, aplicando las estrategias adecuadas en el área para la optimización del personal y la organización.

Para demostrar la adquisición de las competencias del capacitador, cada participante del Diplomado deberá realizar la presentación de un curso de capacitación, el cual debe incluir todos los elementos revisados a lo largo del Diplomado y en apego al Estándar de Competencia 0217 de CONOCER.

**DIPLOMADO GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN, DESARROLLO
Y FORMACIÓN DE INSTRUCTORES.**

Antecedentes académicos de ingreso (deseable): Licenciatura en Psicología, Administración de Empresas, Administración Pública, Administración de Empresas Turísticas, Relaciones Industriales, Contaduría, Comercio Internacional Mercadotecnia, Pedagogía o Ciencias de la Educación.

Modalidad: Presencial

Duración del Diplomado: 120 horas

MÓDULOS	HORAS	
	Con docente	Independientes
1. Administración de la Capacitación.	5 horas	3 horas
2. Marco legal y antecedentes de la capacitación.	5 horas	3 horas
3. Métodos e instrumentos de detección de necesidades de capacitación.	10 horas	3 horas
4. Competencias laborales y capacitación.	10 horas	3 horas
5. Administración del capital humano.	10 horas	3 horas
6. Formación de instructores y aprendizaje acelerado.	10 horas	3 horas
7. Técnicas grupales y de enseñanza aprendizaje.	10 horas	3 horas
8. Programación del presupuesto y consultoría externa.	10 horas	3 horas
9. Evaluación y seguimiento de la capacitación costo-beneficio.	10 horas	3 horas
10. Presentaciones.	10 horas	3 horas
TOTAL	90 HORAS	30 HORAS

3.3.2 Contenido programático por módulo del Diplomado Gestión de la Capacitación, Desarrollo y Formación de Instructores.

Cada módulo del Diplomado se ha diseñado con base en las necesidades manifestadas por las personas interesadas en adquirir conocimientos más específicos en el área de capacitación y desarrollo de personal, considerando también, las bases teóricas aportadas por autores tales como Grados Espinosa y Siliceo Aguilar. De este modo, el Diplomado se ha estructurado para incluir aspectos teóricos y prácticos de los tópicos directamente relacionados con la capacitación, desarrollo de personal y la formación de instructores.

Además, atendiendo al panorama nacional sobre capacitación, se incluyen temas referentes al marco legal de este proceso, para que éste sea realizado de acuerdo con la normatividad vigente.

A continuación se describirá el contenido de cada módulo, su objetivo, duración y evaluación sugerida.

Módulo I. ADMINISTRACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	
Objetivo: Al finalizar el módulo, el participante será capaz de aplicar en su lugar de trabajo el proceso de administración de la capacitación y los elementos implicados en el mismo.	
Contenido:	Objetivo específico:
a. Propósitos fundamentales de la administración de la capacitación.	El participante identificará el propósito de la administración de la capacitación.
b. Capacitación y desarrollo: principios y objetivos.	El participante explicará la importancia de la capacitación y desarrollo de personal.
c. Enfoque sistémico y sistemático de la capacitación.	El participante explicará el enfoque sistémico y sistemático de la capacitación.
d. Fases que integran el proceso de capacitación.	El participante explicará las fases que integran el proceso de capacitación.
e. Planeación de la capacitación.	El participante realizará una planeación para la capacitación.
f. Determinación y programación de eventos de acuerdo con el DNC.	El participante explicará cómo establecer prioridades con base en el DNC.
g. Definición de objetivos.	El participante podrá definir objetivos de capacitación.
h. Introducción a la elaboración de planes y programas de capacitación.	El participante utilizará el proceso adecuado en la elaboración de planes y programas de capacitación.
Duración: 5 horas con docente, 3 horas de trabajo independiente.	
Actividades de aprendizaje sugeridas:	
Con docente: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Análisis de lecturas especializadas. ✓ Ejercicios de planeación. ✓ Análisis de casos prácticos. 	Independiente: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Investigación bibliográfica. ✓ Lecturas especializadas.
Evaluación sugerida:	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Análisis de caso práctico 80% ✓ Examen final 20% 	

Módulo II. MARCO LEGAL Y ANTECEDENTES DE CAPACITACIÓN	
Objetivo: Al finalizar el módulo, el participante empleará los principales puntos del origen legal de la capacitación en México, para aplicarlos en su ámbito laboral, realizando planes y programas de capacitación adecuados con el marco legal que establece la Constitución Política y la Ley Federal del Trabajo.	
Contenido:	Objetivo específico:
a. Marco legal de la capacitación.	El participante reconocerá la normatividad que circunscribe al proceso de capacitación.
b. Ley federal del trabajo.	El participante identificará los artículos de la LFT que delimitan sus actividades en el área de capacitación.
c. Presentación de formatos de capacitación ante la STPS.	El participante elaborará los formatos que la STPS requiere en el proceso de capacitación.
d. Criterios para la creación de la comisión mixta de capacitación en la empresa.	El participante describirá el proceso para la creación de la comisión mixta de capacitación en una empresa.
Duración: 5 horas con docente, 3 horas de trabajo independiente.	
Actividades de aprendizaje sugeridas:	
Con docente: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Análisis de lecturas especializadas. ✓ Análisis de mapas mentales. ✓ Elaboración de formatos para un curso de capacitación para una empresa ficticia. 	Independiente: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Investigación bibliográfica. ✓ Lecturas especializadas. ✓ Elaboración de mapas mentales, cuadros sinópticos, etc.
Evaluación sugerida:	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Análisis de caso práctico 80% ✓ Examen final 20% 	

Módulo III. MÉTODOS E INSTRUMENTOS DE DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	
Objetivo: Al finalizar el módulo, el participante explicará los procesos y procedimientos para realizar una detección de necesidades de capacitación en la organización.	
Contenido:	Objetivo específico:
a. Importancia de la DNC.	El participante explicará la importancia de la DNC en relación con la capacitación.
b. Procedimiento para la DNC.	El participante describirá el proceso para realizar una DNC.
c. Clasificación de las necesidades de capacitación.	El participante clasificará las necesidades de capacitación resultantes del diagnóstico.
d. Clasificación y jerarquización de las necesidades.	El participante adquirirá las habilidades para clasificar y jerarquizar las necesidades identificadas.
e. Métodos y fuentes de diagnóstico.	El participante usará algunos métodos y fuentes para efectuar la DNC.
f. Técnicas de detección de necesidades de capacitación.	El participante aplicará algunas técnicas para realizar la DNC.
g. Concentrado de resultados.	El participante adquirirá la habilidad para diseñar herramientas para concentrar los resultados.
h. Informe de resultados.	El participante aplicará los puntos que debe incluir un informe de resultados de la DNC.
i. Conclusiones de diagnóstico.	El participante informará de las conclusiones obtenidas de la DNC.
Duración: 10 horas con docente, 3 horas de trabajo independiente.	
Actividades de aprendizaje sugeridas:	
Con docente: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Análisis de lecturas especializadas. ✓ Realización de una Detección de Necesidades de Capacitación. 	Independiente: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Investigación bibliográfica. ✓ Lecturas especializadas. ✓ Aplicación de cuestionarios y herramientas de DNC.
Evaluación sugerida:	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reporte de Detección de Necesidades de Capacitación 80% ✓ Examen final 20% 	

**Módulo IV.
COMPETENCIAS LABORALES Y CAPACITACIÓN**

Objetivo: Al finalizar el módulo, el participante aplicará las bases para elaborar planes y programas de capacitación que respondan con los requerimientos institucionales y de desarrollo de personal con base en competencias laborales.

Contenido:	Objetivo específico:
a. Concepto y estructura de las competencias laborales.	El participante ubicará el concepto y estructura de las competencias laborales.
b. Por qué y cómo implementar el enfoque de competencias laborales en las organizaciones.	El participante explicará el proceso y beneficios de la implementación de un sistema por competencias laborales en las organizaciones.
c. Importancia del modelo de competencias laborales.	El participante destacará la importancia de la implementación de un sistema por competencias laborales en la empresa.
d. Método para identificar las competencias laborales.	El participante describirá el método para la identificación de competencias laborales.
e. Capacitación de personal mediante el enfoque en competencias.	El participante adquirirá las herramientas para el diseño de programas de capacitación con base en competencias.
f. Preparación para la certificación por competencias laborales.	El participante explicará el proceso para certificar competencias laborales.

Duración: 10 horas con docente, 3 horas de trabajo independiente.

Actividades de aprendizaje sugeridas:

Con docente:

- ✓ Análisis de lecturas especializadas.
- ✓ Análisis de competencias laborales.
- ✓ Estudio de Casos.
- ✓ Elaboración de ensayos.
- ✓ Elaboración de mapas mentales.

Independiente:

- ✓ Investigación bibliográfica.
- ✓ Lecturas especializadas.

Evaluación sugerida:

- ✓ Diseño de un programa para un curso de capacitación por competencias 80%
- ✓ Examen final 20%

Módulo V. ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO	
Objetivo: Al finalizar el módulo, el participante aplicará los métodos teóricos, funcionales y prácticos que faciliten la formación e integración de equipos dentro de una organización social, pública o privada para gestionar el talento.	
Contenido:	Objetivo específico
a. Administración del conocimiento.	El participante describirá las implicaciones de la administración del conocimiento en las organizaciones.
b. Gestión del talento.	El participante explicará la importancia de la gestión del talento en las organizaciones.
c. Herramientas para la gestión del conocimiento.	El participante identificará algunas herramientas para gestionar el talento.
d. Evaluación del capital intelectual.	El participante distinguirá instrumentos para evaluar el capital intelectual.
e. Aprendizaje organizacional (know how) y su impacto en las organizaciones.	El participante demostrará cómo el aprendizaje organizacional impacta positivamente a las organizaciones.
Duración: 10 horas con docente, 3 horas de trabajo independiente.	
Actividades de aprendizaje sugeridas:	
Con docente: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Análisis de lecturas especializadas. ✓ Análisis de casos prácticos. 	Independiente: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Investigación bibliográfica. ✓ Lecturas especializadas. ✓ Aplicación de instrumentos.
Evaluación sugerida:	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Diseñar propuesta para la gestión del Capital Humano en una organización 80% ✓ Examen final 20% 	

Módulo VI. FORMACIÓN DE INSTRUCTORES Y APRENDIZAJE ACELERADO	
Objetivo: Al finalizar el módulo, el participante distinguirá los elementos que caracterizan al buen instructor, así como las características de los tipos de aprendizaje y de la educación para adultos, dentro del ámbito de la capacitación.	
Contenido:	Objetivo específico
a. El proceso de enseñanza aprendizaje en adultos.	El participante explicará el proceso de enseñanza aprendizaje en adultos.
b. Aprendizaje acelerado.	El participante comprenderá la definición de aprendizaje acelerado.
c. Técnicas para acelerar el aprendizaje.	El participante adquirirá herramientas para la aplicación de técnicas de aprendizaje acelerado.
d. Barreras del aprendizaje.	El participante aplicará las herramientas adecuadas para vencer las barreras del aprendizaje.
e. Aprendizaje en equipo.	El participante utilizará técnicas de aprendizaje en equipo.
f. Diferencia entre exponer y facilitar el aprendizaje.	El participante contrastará las diferencias para la transmisión del conocimiento.
g. El perfil del instructor: características personales y profesionales.	El participante identificará las características que debe poseer el instructor.
h. Conducción del grupo y su tipología.	El participante clasificará los tipos de grupo según sus características.
i. Instalación del aula de capacitación (condiciones físicas y uso de la música).	El participante explicará la influencia del ambiente y del entorno físico en el proceso de aprendizaje.
j. Apoyos didácticos.	El participante explicará el valor que agrega el uso de apoyos didácticos en la capacitación.
k. La comunicación en el proceso de capacitación mediante PNL.	El participante establecerá los beneficios del uso de la PNL en la capacitación.
Duración: 10 horas con docente, 3 horas de trabajo independiente.	
Actividades de aprendizaje sugeridas:	
Con docente:	Independiente:
✓ Análisis de lecturas especializadas.	✓ Investigación bibliográfica.
✓ Análisis de mapas mentales.	✓ Lecturas especializadas.
✓ Realización de ejercicios grupales.	
Evaluación sugerida:	
✓ Presentación de curso de capacitación 80%	
✓ Examen final 20%	

Módulo VII. TÉCNICAS GRUPALES Y DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE	
Objetivo: Al finalizar el módulo, el alumno explicará qué es la dinámica grupal, las dinámicas para el grupo y las técnicas de enseñanza aprendizaje, su aplicación y utilidad en el proceso de capacitación.	
Contenido:	Objetivo específico
a. Diferencia entre dinámicas de grupo y dinámica grupal.	El participante comprenderá las diferencias entre una dinámica de grupo y una dinámica grupal.
b. La importancia del manejo lúdico y vivencial en el aprendizaje.	El participante empleará actividades vivenciales y lúdicas en el aprendizaje.
c. Diseño de ejercicios grupales.	El participante adquirirá herramientas para el diseño de ejercicios grupales.
d. Dinámicas de reflexión.	El participante seleccionará las dinámicas de reflexión adecuadas al tema.
e. Dinámicas energetización.	El participante utilizará las dinámicas de energetización adecuadas al tema.
f. Dinámicas de integración.	El participante diseñará dinámicas de integración de acuerdo con el grupo y a los participantes.
g. Dinámicas de presentación o rompe hielo.	El participante usará dinámicas de presentación y rompe hielo acordes con el grupo y los participantes.
h. Dinámicas de cierre de curso.	El participante manejará dinámicas de cierre que refuercen los conocimientos del grupo.
i. Dinámicas de relajación.	El participante seleccionará las dinámicas de relajación adecuadas al tema.
a. Técnicas de enseñanza aprendizaje.	El participante examinará diferentes técnicas de enseñanza aprendizaje de manera teórica y práctica.
b. Técnicas de instrucción y la combinación de éstas.	El participante estudiará técnicas de instrucción y su aplicación.
c. Aprendizaje participativo en adultos.	El participante explicará el significado del aprendizaje participativo y su impacto en los adultos.
d. E-learning.	El participante examinará la importancia del e-learning en la educación actual.
Duración: 10 horas con docente, 3 horas de trabajo independiente.	
Actividades de aprendizaje sugeridas:	
Con docente:	Independiente:
✓ Análisis de ensayos.	✓ Investigación bibliográfica.
✓ Análisis de mapas mentales.	✓ Lecturas especializadas.
✓ Elaborar recursos didácticos propios, según el nivel del curso	✓ Elaboración de mapas mentales.

que se indique.

Evaluación sugerida:

- ✓ Aplicación de dinámicas de grupo y técnicas de enseñanza-aprendizaje 80%
- ✓ Examen final 20%

Módulo VIII.	
PROGRAMACIÓN DE PRESUPUESTOS Y CONSULTORÍA EXTERNA	
Objetivo: Al finalizar el módulo, el participante aplicará los fundamentos para realizar un presupuesto de su plan de capacitación, comparando lo real con lo planificado y previendo escenarios.	
Contenido:	Objetivo específico:
a. Objetivo fundamental del presupuesto.	El participante explicará por qué es necesaria la elaboración de un presupuesto para la capacitación.
b. Elaboración de presupuestos de capacitación.	El participante elaborará un presupuesto de capacitación.
c. Evaluación de proveedores.	El participante clasificará los elementos que le ayudarán a evaluar al mejor proveedor para la capacitación.
d. Tipos de presupuestos.	El participante comparará algunos tipos de presupuesto para la capacitación.
e. Requisitos de un buen presupuesto.	El participante describirá los requisitos que debe cubrir un presupuesto para la capacitación.
f. Modelos de consultoría.	El participante utilizará diferentes elementos para elegir el modelo adecuado de consultoría.
g. Evaluación de consultores externos para capacitación.	El participante establecerá comparaciones para elegir un consultor para la capacitación
e. Criterios que determinan la contratación de un consultor experto.	El participante contrastará criterios para la elección de un consultor en capacitación.
Duración: 10 horas con docente, 3 horas de trabajo independiente.	
Actividades de aprendizaje sugeridas:	
Con docente: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Análisis de lecturas especializadas. ✓ Realización de un presupuesto para capacitación. 	Independiente: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Investigación bibliográfica. ✓ Lecturas especializadas.
Evaluación sugerida:	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Consultoría y propuesta de programa de capacitación 40% ✓ Elaboración de presupuesto 40% ✓ Examen final 20% 	

Módulo IX. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA CAPACITACIÓN COSTO-BENEFICIO	
Objetivo: Al finalizar el módulo, el participante explicará los mecanismos de control, que deben formar parte integral de un proceso completo de capacitación, para asegurar la calidad de los contenidos de los planes y programas de capacitación y de la instrucción de los mismos.	
Contenido:	Objetivo específico
a. Evaluación de la capacitación: áreas de mejora.	El participante explicará cómo la evaluación expone las áreas de oportunidad.
b. Modelos de evaluación para los programas de capacitación.	El participante distinguirá diferentes modelos actuales para la evaluación de la capacitación.
c. Evaluación del conocimiento.	El participante elaborará instrumentos de evaluación de conocimiento.
d. Programas de seguimiento para la capacitación.	El participante indicará la forma más adecuada para dar seguimiento a un programa de capacitación.
e. Monitoreo del desempeño.	El participante explicará la importancia de monitorear el desempeño para la capacitación.
f. Índices financieros para medir el impacto de la capacitación.	El participante utilizará los índices financieros para medir el impacto de la capacitación.
g. Análisis de costos de recuperación.	El participante usará el análisis de costos para determinar el costo-beneficio de la capacitación.
h. La capacitación como inversión no como gasto.	El participante explicará por qué la capacitación es una inversión y no solo un gasto.
Duración: 10 horas con docente, 3 horas de trabajo independiente.	
Actividades de aprendizaje sugeridas:	
Con docente: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Análisis de lecturas especializadas. ✓ Análisis de mapas mentales. ✓ Elaboración de propuesta de evaluación. 	Independiente: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Investigación bibliográfica. ✓ Lecturas especializadas. ✓ Elaboración de mapas mentales.
Evaluación sugerida:	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Con base en un programa de capacitación, determinar el ROI 40% ✓ Diseño de herramienta para la evaluación de la capacitación 40% ✓ Examen final 20% 	

**Módulo X.
PRESENTACIONES**

Objetivo: Al finalizar el módulo, el participante diseñará una presentación de un curso, utilizando todos los recursos adquiridos durante el Diplomado y conocerá los lineamientos establecidos en el Estándar de Competencia de CONOCER para la impartición de cursos.

Contenido:	Objetivo específico
a. Reglas de retroalimentación.	El participante mencionará las reglas para ofrecer retroalimentación constructiva a otros.
b. EC 0217- Impartición de cursos de formación del capital humano de manera presencial grupal.	El participante explicará en qué consiste es EC 0217 de CONOCER.
c. Presentaciones de cada participante.	El participante demostrará los conocimientos adquiridos respecto a la administración e impartición de cursos de capacitación de manera práctica.

Duración: 10 horas con docente, 3 horas de trabajo independiente.

Actividades de aprendizaje sugeridas:

Con docente:

- ✓ Presentación de un curso de capacitación.
- ✓ Aplicación de retroalimentación.
- ✓ Análisis de casos prácticos.

Independiente:

- ✓ Investigación bibliográfica.
- ✓ Lecturas especializadas.
- ✓ Diseño de programas.
- ✓ Presentación.

Evaluación sugerida:

- ✓ Presentación de un curso de capacitación 50%
- ✓ Portafolio de evidencias 50%

3.6 Competencias a desarrollar en el Diplomado Gestión de la Capacitación, Desarrollo y Formación de Instructores.

En la actualidad, el entorno laboral exige a los trabajadores que demuestren y respalden los conocimientos y habilidades que poseen, para ello, cada vez es más importante que se cuente con diplomas, constancias o certificaciones que avalen dichos conocimientos. En México existe un organismo certificador de competencias regulado por la SEP y la STPS, ya que desde la década de los 80 se ha manifestado en América Latina la preocupación de vincular la educación con el desempeño.

El modelo mexicano de competencias utilizado inicialmente surge de la teoría funcionalista, retoma el modelo de Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL) de la Gran Bretaña. El 02 de agosto de 1995 se creó el CONOCER, Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales como un organismo con participación tripartita de los sectores social, empresarial y público, a través de un acuerdo entre las Secretarías de Educación Pública y la del Trabajo y Previsión Social. La labor del CONOCER consiste en proyectar, organizar y promover los Sistemas de Normalización y de Certificación de Competencia Laboral, con base en el acuerdo intersecretarial publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 02 de agosto de 1995.

El CONOCER establece estándares de competencia (EC), los cuales son la base de este sistema, describiendo los conocimientos, habilidades y destrezas que son requeridos por el sector productivo para que una persona logre un desempeño eficiente y de calidad en una determinada función laboral.

Una vez publicadas los EC en el Diario Oficial de la Federación, adquieren carácter de normas nacionales, operando de la siguiente forma:

1. CONOCER acredita Organismos Certificadores (OC), los cuales son entidades autorizadas para la certificación de la Competencia Laboral de conformidad con el estándar, garantizando de esta forma que un individuo es competente en una o varias funciones laborales.

2. Los OC acreditan a Centros de Evaluación, los cuales pueden ser personas morales o físicas y registradas ante el CONOCER para evaluar la competencia laboral con fines de certificación, basándose en los lineamientos del EC.
3. Los Centros de Evaluación llevan a cabo la evaluación y verificación interna de la Competencia Laboral.
4. Los OC verifican externamente los procesos de evaluación y emiten los certificados de Competencia Laboral.

El certificado de Competencia Laboral evidencia que un sujeto posee determinada competencia. No obstante, no compite con diplomas y títulos de instituciones educativas, únicamente proporciona información precisa de lo que el sujeto puede y sabe hacer en el trabajo, ayudando al área de Recursos Humanos a realizar su labor de manera más eficiente. Esta certificación es válida mientras el estándar sea vigente, si éste llega a sufrir modificaciones, entonces es necesario hacer una nueva certificación.

Por su parte, cada evento que la Universidad de Ciencias del Comportamiento diseña y pone en marcha, se destaca por la importancia que otorga a la generación de determinadas competencias para el eficiente y eficaz desempeño laboral de los participantes. El Diplomado Gestión de la Capacitación, Desarrollo y Formación de Instructores no escapa a esta resolución tomada por la institución, ya que también busca establecer una conexión entre educación y productividad, proponiéndose producir conocimientos, metodologías, valores, actitudes y habilidades entre los participantes de este evento, los cuales pueden ser evaluados y certificados por CONOCER u otros organismos.

3.6.1 Modelo por competencias del Diplomado Gestión de la Capacitación, Desarrollo y Formación de Instructores.

La Universidad de Ciencias del Comportamiento, en términos de competencias, tiene como objetivo favorecer la generación de habilidades y conocimientos específicos en cada uno de los participantes de los cursos,

talleres, diplomados o maestrías que se imparten en sus instalaciones o fuera de ellas.

Los egresados del Diplomado Gestión de la Capacitación, Desarrollo y Formación de Instructores, proyecto de la Universidad de Ciencias del Comportamiento, deberán desarrollar las siguientes competencias:

- A. Planeación y organización
- B. Comunicación verbal
- C. Comunicación no verbal
- D. Conocimiento teórico
- E. Habilidades sociales
- F. Evaluación de resultados

Las competencias enlistadas anteriormente son sustantivas para efectos de alcanzar el objetivo del Diplomado, pero también contempla la adquisición de competencias que permitan al participante demostrar que posee las habilidades que le permitirán certificarse como instructor con base en el Estándar de Competencia “Impartición de cursos de formación del capital humano de manera presencial grupal”, bajo el código EC 0217 del CONOCER (para revisar el estándar y el diccionario de competencias, consultar sección de Anexos).

3.7 Apoyos didácticos

Para favorecer el proceso de enseñanza aprendizaje, es necesario hacer uso de diferentes técnicas de enseñanza, además de recurrir a la aplicación de apoyos que faciliten este proceso, permitiendo que el alumno no sea un espectador más, sino que sea un sujeto activo de su aprendizaje.

El uso de apoyos didácticos durante la instrucción, ayudan al instructor a transmitir conocimientos, permiten además que el participante adquiera experiencias de manera objetiva y atractiva, permitiendo que le contacte con la realidad, aun cuando se trate de una situación ficticia.

El uso de apoyos didácticos presenta diferentes ventajas, tales como: concretar las ideas, mantener la atención y el interés, provocar emociones en situaciones ficticias, grabar con intensidad imágenes en la memoria, cambiar ideas preconcebidas, motivar a la acción y acelerar el aprendizaje, etc.

El uso de los apoyos didácticos puede tener desventajas cuando no se hace una adecuada selección de ellos de acuerdo con el tema que se trabajará, o bien, por la poca experiencia y dominio que el instructor tenga de ellos. Al hacer uso de apoyos didácticos, se debe considerar el espacio físico, los recursos materiales, el tamaño del grupo y el tiempo del que se dispone para integrarlos al curso.

3.8 Técnicas grupales³²

El proceso de enseñanza-aprendizaje está constituido por una serie de etapas, partiendo de la trasmisión de la información con el objetivo de modificar una conducta. Para lograrlo, se deben adquirir nuevos conocimientos, habilidades o capacidades y con la mediación de la experiencia se generará el aprendizaje, que una vez que es adquirido, se manifestará oportunamente en situaciones futuras.

Una técnica adecuada activará los impulsos y las motivaciones individuales, de tal forma que la energía grupal generada pueda estar integrada y dirigida hacia una meta común. No obstante la importancia de una buena técnica grupal, ésta por sí sola no garantiza el éxito en el aprendizaje, dependerá de factores como la habilidad personal, la creatividad, la imaginación, las circunstancias, etc.

Las técnicas grupales son diseñadas para diferentes situaciones, por lo cual depende del instructor y su experiencia personal en la elección de la técnica que utilizará de acuerdo con el objetivo del curso, la experiencia y el tamaño del grupo, de las instalaciones de las que disponga y de las características que se conozcan de los participantes. Entre los beneficios

³² Grados, J. Op.Cit.

aportados por el uso adecuado de las técnicas, están la reflexión, la participación, el trabajo en equipo, la integración, el descubrimiento, etc.

Las técnicas grupales entre las cuales se encuentran las dinámicas de grupo, son un proceso participativo en la conducción de grupos, lo que permite que el facilitador y los participantes interactúen en una forma dinámica, con base en el concepto de aprender-haciendo y aprender-sintiendo.

Se adjudica a Lewin (1939) el uso del término “Dinámica de grupos” por primera vez en un artículo sobre el espacio social. Esta expresión se emplea con distintas connotaciones. Por una parte, puede designar los fenómenos psicosociales que se producen en los grupos humanos y las leyes que los rigen, es en este sentido que puede ser entendida como una teoría de la interacción humana. Por otra parte, el término también es explicado como un conjunto de métodos y técnicas grupales aplicables a los individuos y a las organizaciones sociales; en este caso, es preferible utilizar la expresión "técnicas grupales" (Balduino, 1982). En la actualidad, la dinámica de grupos puede considerarse una zona de articulación interdisciplinaria, una (sub)disciplina que se retroalimenta permanentemente de otras, las cuales, a su vez, se nutren con sus desarrollos.

De acuerdo con Arnaiz (1995) dinámicas de grupos “designa pura y simplemente las fuerzas desplegadas por el grupo, las cuales ejercen una influencia tanto hacia dentro como hacia fuera de este”, por lo cual resulta necesario que se lleven a cabo, con la intención de generar un determinado estado de ánimo en el grupo para favorecer el aprendizaje.

Las dinámicas son divididas en estructuradas e inestructuradas de acuerdo con el objetivo y tema que pretendan abordar. En el primer caso, se deben respetar tiempos, número de participantes, condiciones físicas, material, contenido y desarrollo. Mientras que en el segundo caso, aunque persiguen un objetivo, se permite introducir modificaciones de acuerdo con el criterio del instructor.

En el diplomado Gestión de la Capacitación, Desarrollo y Formación de Instructores se invita a cada instructor a que realice diferentes técnicas grupales a lo largo del módulo que imparte, con el propósito de que los participantes las conozcan y experimenten para posteriormente replicarlas o incluso, diseñar las propias de acuerdo con el objetivo que pretenden alcanzar en la impartición de la capacitación.

3.9 Evaluación

La evaluación cumple una función de gran importancia en el proceso de aprendizaje, a través de ella se puede dar seguimiento al logro de los objetivos planteados en el Diplomado. Además, de la evaluación dependerán los cambios o ajustes que se realizarán en el plan o programa de estudios.

La evaluación tiene como principal propósito obtener información acerca del proceso de aprendizaje, pero también de la enseñanza impartida, se realiza con el objetivo de determinar hasta qué grado el alumno se ha apropiado del conocimiento, habilidades y actitudes. De esta forma, es posible verificar y comparar el estado inicial del alumno respecto del conocimiento y su estado final, una vez que ha tenido la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos.

En 1959, Donald Kirkpatrick presenta un modelo de evaluación que aún en la actualidad se considera vigente. Para Kirkpatrick, la razón central para evaluar un programa es comprobar su efectividad. El modelo que propone está dividido en 4 niveles, los cuales se describen brevemente a continuación³³:

Nivel 1. Reacción- Permite medir el nivel de satisfacción de los participantes de un determinado evento, generalmente se presenta como un cuestionario al finalizar un curso.

Nivel 2. Aprendizaje- En este nivel se pretende medir el aprendizaje de los participantes, es decir, qué tanto de la información con la que el alumno ha interactuado, realmente fue interiorizada por él. Puede realizarse a través de entrevista con los asistentes o con una prueba de control inicial y final.

³³ Kirkpatrick, D. (1998). "Evaluation Training Programs. The Four Levels". -Berrett-Koehler Publishers, Inc. San Francisco.

Nivel 3. Comportamiento- Se verifica si, efectivamente, el asistente a un evento formativo ha adquirido el conocimiento y es capaz de trasladarlo a su lugar de trabajo, esto no necesariamente es inmediato, puede transcurrir algún tiempo para que se traduzca el aprendizaje en un comportamiento. Para valorar la existencia del comportamiento es necesaria la observación o la evaluación del desempeño.

Nivel 4. Resultados- En el último nivel identificado por Kirkpatrick se pretende medir si los objetivos planteados para el evento formativo fueron conseguidos, este nivel tiene como meta identificar los beneficios obtenidos de haber participado en la acción formativa. Para ello, se requiere realizar entrevistas o pruebas de conocimientos posteriores al evento.

Retomar el modelo de Kirkpatrick es interesante, si reconocemos que la evaluación es un proceso primordial para determinar el grado de aprovechamiento de los participantes de un evento formativo. De igual forma, a través de la evaluación es posible determinar la efectividad del instructor con el objetivo de subsanar las posibles deficiencias.

En la UCC es una constante la realización de evaluaciones respecto al evento formativo que cursa cada participante. En el caso particular del diplomado que ocupa este trabajo, en la primera sesión se invita a los participantes a identificar su nivel de dominio en competencias específicas del responsable del área de capacitación, la cual permite conocer cuál es el nivel de conocimientos y habilidades del grupo, para que a partir de esto, se construya o refuerce el aprendizaje.

Además, cada facilitador debe aplicar una evaluación inicial y una final que le permita identificar hasta qué punto avanzó cada participante después de cursar el módulo y la calificación obtenida en el mismo. Sin soslayar la evaluación continua, para dar un seguimiento más cercano al alumno, así como la de impacto, que nos permite saber si la información abordada durante el módulo es oportuna y práctica.

A los participantes del diplomado también se les invita a evaluar a los instructores, con el objetivo de que la institución conozca cómo ha sido su desempeño frente al grupo y ofrecerle retroalimentación en caso de que se haya considerado necesaria.

En el diplomado Gestión de la Capacitación, Desarrollo y Formación de Instructores, la evaluación se ha convertido en una parte primordial. A través de ella conocemos la efectividad del programa, la utilidad que tiene la información para el campo laboral, el desempeño de los instructores, las necesidades particulares de cada participante, entre otros detalles que permiten impulsar las mejoras pertinentes en el programa.

3.10 Requerimientos para la realización del diplomado

Todo evento formativo requiere de una inversión. Llevar a cabo un diplomado de esta magnitud implica una inversión y el uso de recursos, tanto materiales y humanos.

En el apartado anterior tocamos el tema de evaluación, y si bien es cierto que en el modelo de Kirkpatrick no se incluye un nivel que permita evaluar la inversión que significa participar en un evento formativo, en otros modelos se llega al nivel 5, en el cual se revisa el ROI (Return On Invest), que implica conocer si el proyecto de acción formativa es productivo para la organización desde un punto de vista financiero, es decir, si existe un retorno de la inversión. Pocas organizaciones tienen la posibilidad de evaluar esto. Sin embargo, en este diplomado es posible identificar algunos de los recursos que se invierten para su desarrollo, aunque no necesariamente se posibilita evaluar el beneficio para las organizaciones o la Universidad misma.

Entre los recursos requeridos para llevar a cabo este diplomado, se ha considerado lo siguiente:

Humanos: 1 coordinador, 9 instructores con formación y experiencia en el módulo a impartir.

Materiales: Aula con capacidad para 10 personas y con instalaciones eléctricas adecuadas. Papelería, fotocopias, laptop, cañón, etc.

3.11 Resultados

El diplomado Gestión de la Capacitación, Desarrollo y Formación de Instructores ha arrojado excelentes resultados para la Universidad de Ciencias del Comportamiento, al ser poseedor de un programa único en su tipo. Esto ha permitido que se posicione como uno de los eventos de mayor demanda entre las personas que están en busca de actualización y perfeccionamiento de su labor como capacitadores.

Aunado al novedoso temario, sus constantes actualizaciones y la posibilidad de especializarse en el área de capacitación, este diplomado ofrece la posibilidad de certificarse por el Estándar de Competencia Técnica 0217 de CONOCER en Impartición de cursos de formación del capital humano de manera presencial grupal. Esta certificación, como se explicó al inicio de este capítulo, no es otorgada directamente por la Universidad de Ciencias del Comportamiento, ya que es otorgada por un organismo evaluador, el cual se encarga de realizar el proceso requerido.

Desde el 2012, año en que se pone en marcha el diplomado, los resultados han mejorado generación tras generación, pues cada vez un mayor número de participantes se certifican con el EC0217. Además de que muchos de ellos han logrado alinear sus perfiles al estándar de competencia de un instructor de capacitación, ya que en cada grupo es posible encontrar profesionales de diversas áreas, tales como archivo, finanzas, administración, periodismo, psicología, economía, ingeniería, etc. lo que ha permitido demostrar que el ámbito de la capacitación tiene un crecimiento estructurado de forma multidisciplinaria, pues las personas interesadas o por exigencia laboral en impartir capacitación están en todo lugar. Debido a esta situación, resulta necesario contar con un diplomado de estas características.

3.12 Propuestas para la mejora continua del Diplomado Gestión de la Capacitación, Desarrollo y Formación de Instructores.

Todo programa académico requiere de actualización constante para no quedar desfasado al paso del tiempo, por ello es esencial la evaluación periódica de los mismos. En este contexto es que se ha propuesto a la Universidad de Ciencias del Comportamiento que cada vez que egresa una generación de este diplomado, se identifiquen las áreas de oportunidad, para que al ingreso de generaciones posteriores a este diplomado, se realicen los cambios pertinentes, además de la integración de información nueva. Para ello se ha contemplado realizar reuniones en momentos clave (inicio y término) del diplomado para tomar las acciones adecuadas, lo que contribuirá al éxito constante de este proyecto, satisfaciendo las necesidades de los participantes. Para la generación actual se ha propuesto integrar una evaluación inicial por competencias, en la cual cada participante deberá identificar su nivel de dominio respecto a cada módulo del diplomado. A partir de esta evaluación, que conocerá cada facilitador, se deberá diseñar la manera de abordar el contenido para homologar, en la medida de lo posible, las necesidades del grupo.

Por otra parte, se propone realizar una evaluación final en cada módulo para cada alumno, con la intención de mantener un seguimiento al aprovechamiento de éste. En el caso de módulos que exijan una evaluación práctica, el instructor será el encargado de diseñarla, previo a su aplicación, deberá consultarlo con el coordinador del diplomado. Es importante destacar que en cada generación del diplomado debe estar presente la figura del coordinador, quien tiene un papel primordial para el desarrollo del evento, pues es quien se encargará de estar pendiente de las incidencias del diplomado, así como de la organización, preparación y control de todo lo necesario para su puesta en marcha.

Capítulo IV.

VALORACIÓN CRÍTICA DE LA ACTIVIDAD PROFESIONAL

*"Me lo contaron y lo olvidé; lo vi y lo entendí;
lo hice y lo aprendí" (Confucio)*

Para este capítulo, es necesario conocer los ejes rectores que me permitirán establecer los vínculos entre mi desempeño laboral en la Universidad de Ciencias del Comportamiento y mi perfil profesional, para ello partiré de la descripción del perfil del pedagogo y la descripción de mis actividades profesionales en la Universidad de Ciencias del Comportamiento que me permitan obtener conclusiones y propuestas para la mejora continua del diplomado que ocupa este informe.

4.1 Perfil del pedagogo³⁴

De acuerdo con la guía de carreras de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) 2008-2009 y a la página de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM, el perfil del pedagogo es el siguiente:

Perfil del egresado

El pedagogo es el profesional capaz de identificar, analizar y resolver problemas educativos, situándolos en su contexto social, económico, político y cultural, con fundamentos teóricos y metodológicos. De la misma manera al término de la carrera, el egresado tendrá la capacidad para diseñar, proponer y llevar a la práctica diversas estrategias y acciones que resuelvan problemas tales como: el analfabetismo; la revisión y actualización de planes y programas de estudio; problemas de planeación y administración educativas, rezago educativo, deserción, reprobación escolar y baja eficiencia terminal en procesos de educación formal; deficiente formación pedagógica y actualización de personal docente, instructores, coordinadores y directivos; selección y utilización de métodos y técnicas de enseñanza y aprendizaje; participación en

³⁴ UNAM. (s.f.) Recuperado el 02 de marzo de 2015 , de <http://www.dgoserver.unam.mx/portaldgose/servicio-social/htmls/ss-carreras/ssc-perfil-profesional/ssc-perfiles-humanidades-arte/ssc-perfil-pedagogia.html>

grupos interdisciplinarios de trabajo; elaboración de programas de orientación escolar, vocacional, profesional y de capacitación; diseño, instrumentación y evaluación de procesos de investigación educativa, entre otros.

Al reconocer que la educación es el objeto de estudio de la Pedagogía y la práctica educativa el ámbito de intervención pedagógica, el plan de estudios de la licenciatura en Pedagogía pretende que el egresado sea capaz de:

- Diseñar, ejecutar y evaluar programas y proyectos encaminados a satisfacer los requerimientos y necesidades educativas de los diferentes sectores de la población, con base en planteamientos teórico-metodológicos e instrumentales que sustenten estas tareas.
- Realizar, ejecutar y evaluar proyectos de capacitación y actualización laboral, según lo demanden las instituciones a partir de contextos socioeconómicos.
- Participar en equipos de investigación disciplinarios e interdisciplinarios, con el fin de dar cuenta de la problemática del campo educativo, sus posibilidades de mejoramiento y/o innovación, desde diversas perspectivas epistemológicas.
- Proporcionar asesoría pedagógica en diferentes instituciones u organizaciones que lo demanden, respecto a elaboración y evaluación de planes y programas curriculares, evaluación curricular, organización de escuela para padres, capacitación para el trabajo, proyectos psicopedagógicos, etcétera.
- Practicar la docencia con grupos de distintos niveles, modalidades educativas y condiciones socioeconómicas y culturales concretas desde diversas posiciones teóricas, metodológicas y técnicas.

El pedagogo egresado de la UNAM poseerá una sólida formación humanística, científica y técnica que le permita la construcción de saberes pedagógicos para la atención de necesidades educativas desde una perspectiva innovadora, ética, responsable y participativa.

Al respecto se contempla que en el proceso de formación se atienda el desarrollo integral que comprende conocimientos, habilidades y actitudes.

Conocimientos:

- Desarrollará una sólida formación humanista, científica y técnica que le permita el análisis, la crítica, la comprensión y la construcción de saberes pedagógicos.
- Poseerá una visión pedagógica sustentada en el conocimiento del ámbito educativo nacional e internacional.
- Conocerá diversas problemáticas educativas en sus dimensiones histórica, social, económica, política y cultural.
- Contará con una formación pedagógica sistematizada y fundamentada que le permita enriquecer su entorno sociocultural.

Habilidades:

- Expresará adecuadamente sus ideas tanto de forma verbal como por escrito.
- Realizará procesos de planeación, administración y evaluación de planes, programas y proyectos educativos innovadores.
- Colaborará en equipos multidisciplinarios orientados al estudio e intervención en problemas sociales con respeto a la pluralidad.
- Planteará y analizará críticamente los problemas educativos.
- Propondrá alternativas de atención, viables, pertinentes y consistentes, a problemas educativos.
- Tomará decisiones pertinentes, desde una perspectiva pedagógica, en diversos ámbitos de la educación.

Actitudes:

- Mostrará una actitud crítica y autocrítica, participativa, abierta, franca y respetuosa para el intercambio de opiniones.
- Promoverá valores humanísticos inherentes a proyectos educativos.
- Asumirá de forma ética y responsable el compromiso de transformación de la realidad educativa.
- Valorará el trabajo multiprofesional en el ámbito educativo.

En la actualidad, en la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM, en donde se ubica el Colegio de Pedagogía, están vigentes 2 planes de estudios. El plan de estudios aprobado por el Honorable Consejo Universitario el 30 de noviembre de 1966 y el plan de estudios que se aprueba en el año 2010, ambos planes aún se mantienen vigentes, integrando las actualizaciones que cada profesor considere pertinentes para su materia. El plan que tuve la oportunidad de cursar corresponde al de 1966, en el cual se espera que el perfil del egresado sea similar al anteriormente citado.

De acuerdo con las características que se declara que debe poseer el profesional egresado de la carrera de Pedagogía y a su formación, ante él se abre una amplia variedad de opciones para desempeñarse laboralmente, reconociéndose como sus principales áreas de trabajo y desarrollo profesional las instituciones educativas, aquellas que imparten capacitación o de asesoría en relación con la educación. Sin duda alguna, el pedagogo en todo momento está vinculado con la educación y todos los procesos que en ella intervienen, sin importar si se trata de educación formal, no formal o informal, o si se trata de trabajar con niños o adultos. Invariablemente, el perfil del pedagogo admite que éste se desenvuelva profesionalmente en diferentes ámbitos.

4.2 Trayectoria laboral

En el perfil de egreso del licenciado en Pedagogía se declara que el campo de acción para el pedagogo es muy amplio, se propone que intervenga en todo ámbito que esté relacionado con el terreno educativo en sus diferentes facetas. No obstante la declaración de este documento, la realidad laboral me ha enfrentado a realidades no previstas, porque en más de una ocasión he tenido que explicar que el licenciado en Pedagogía no necesariamente debe tener gusto por el trabajo con niños, resaltando además, que no somos maestros, como generalmente se nos encasilla.

Muy a pesar de estas explicaciones, mi vida laboral tuvo su inicio como maestra de un jardín de niños debido a la falta de oportunidades en otras áreas. Esta primera experiencia laboral me permitió reafirmar que la docencia y el trabajo con niños no era una labor que disfrutara en demasía, hecho que me impulsó a buscar otras áreas afines a mis intereses. Mi segunda experiencia laboral fue en una pequeña empresa de transportes, en donde descubrí que manejar una empresa, aunque fuera pequeña, requería de muchos esfuerzos, entre ellos, seleccionar a personal cualificado para realizar sus labores, pero además, este personal debería mantenerse motivado para desempeñar su trabajo de la mejor manera posible. En este empleo, ocasionalmente realicé reclutamiento de personal y manuales operativos, aunque mis funciones principales eran administrativas, esto me hizo replantearme el objetivo que tenía haber cursado una licenciatura, que finalmente no estaba ejerciendo del todo. Analizar esta situación me impulsó a buscar un trabajo que me permitiera ejercer mi profesión como pedagoga, aunque nuevamente me encontré con una plaza como docente en secundaria, puesto que acepté para nuevamente verme decepcionada por las labores que desempeñaba, las cuales poco tenían que ver conmigo y mi perfil. Es en este momento que me permito explorar otras vacantes, comparando mi perfil profesional con lo que las empresas solicitaban en capacitación y aunque realicé varias entrevistas de trabajo para estos puestos, en ninguno fui aceptada por falta de experiencia en el área, hecho que me decepcionó bastante, pues ciertamente no contaba con experiencia en el área, ni con formación complementaria que me respaldara.

En mi constante búsqueda por insertarme en esta área, tuve la oportunidad de tomar un curso como Auxiliar de Recursos Humanos como parte de un programa de empleo del gobierno de la Ciudad de México, una de las propuestas de este programa era dar la oportunidad de laborar en una organización a jóvenes egresados de diferentes carreras, sea en nivel técnico o superior, afines al área de Recursos Humanos. La primera intención al integrarme a la Universidad de Ciencias del Comportamiento era realizar actividades de reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal a la organización. Al término del programa, la Universidad de Ciencias del Comportamiento me invitó a continuar laborando aun cuando el curso del Servicio Nacional del Empleo había concluido. Aceptar la oferta no me resultó complicado, pues era una oportunidad que estaba esperando para aprender y experimentar en el ámbito de capacitación y del desarrollo de programas de estudio. Y si bien es cierto que la labor sustantiva de la Universidad está en estrecha relación con la docencia, también es cierto que realiza múltiples funciones relacionadas con la capacitación, tanto impartida de manera interna, como externa. Con el paso del tiempo y de acuerdo con mi perfil profesional, es que tuve la oportunidad de integrarme al área de Diseño y Planeación, en cuyo espacio me he venido desempeñando hasta hoy, ofreciendo propuestas académicas de interés para estudiantes, egresados y profesionistas que desean seguirse formando en diferentes áreas referentes a la capacitación, desarrollo humano, desarrollo organizacional, etc.

4.3 Actividades en la Universidad de Ciencias del Comportamiento

Una vez que se conoce el perfil del pedagogo, de acuerdo con el plan de estudios que tuve la oportunidad de cursar, me ha parecido relevante establecer los vínculos existentes entre éste y mi desempeño profesional en la Universidad de Ciencias del Comportamiento.

En el área de Diseño y Planeación pude poner en práctica los conocimientos adquiridos teóricamente a lo largo de la carrera de Pedagogía. Ejecutar un plan de estudios resulta complicado, pude notar que dependemos de diferentes circunstancias que nos permitan materializarlo, desde el interés

de las personas en un determinado evento con un buen contenido, hasta los recursos humanos y materiales para ponerlo en marcha.

Para llevar a cabo el Diplomado Gestión de la Capacitación, Desarrollo y Formación de Instructores, se analizó la necesidad de un plan con sus características, dirigido a responsables del área de capacitación que no contaran con las bases teóricas y prácticas para desempeñar adecuadamente su labor. Durante el desarrollo de este Diplomado me encontré con la gran diversidad de perfiles que fungen como responsables del área, aun desconociendo el proceso de capacitación, que implica la administración, el conocimiento de leyes y reglamentos que regulan el proceso, la aplicación de un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación que permitan construir un plan apropiado y la elección de instructores con las características adecuadas para su impartición, el costo que implica llevar a cabo dicho plan y evaluar los resultados del éste. Para los responsables de las áreas de capacitación, recursos humanos y desarrollo organizacional encontrar un diplomado que subsanara estas necesidades resultó ideal para su formación y un mejor desempeño en su lugar de trabajo.

Además de los esfuerzos que supuso el diseño del plan de estudios, también tuve la oportunidad de coordinarlo durante su puesta en marcha, monitoreando la labor de los instructores, las actividades que se realizaron, los materiales que se utilizaron y llevando un control de los resultados tanto por módulo como del evento en general para considerar posibles mejoras. Estas áreas de oportunidad se han convertido en propuestas que se han ido implementando generación tras generación. Si bien es cierto que todo evento en UCC es perfectible, también es cierto que quienes formamos parte del Departamento de Planeación y Diseño tenemos la oportunidad de realizar los cambios que se consideren pertinentes, lo cual permite que se atiendan de manera eficiente y eficaz las necesidades identificadas.

CONCLUSIÓN

En la elaboración de planes y programas de estudio, es fundamental considerar el contexto social en el que se pondrán en práctica las competencias de quienes cursen el diplomado, para ello es imprescindible partir de la identificación de necesidades, para que se determine la manera de abordarlas. Para lograrlo, se requiere del planteamiento de objetivos y la selección de contenidos adecuados, además del seguimiento del plan para conocer los resultados obtenidos y si éste es susceptible de mejoras. A este respecto, el profesional de la Pedagogía tiene un amplio campo de intervención, pues como se identifica en el perfil de egreso del pedagogo, tiene la responsabilidad de ser tanto crítico de la realidad educativa, como propositivo en cuanto a alternativas para su mejora. Para desarrollar estas características, durante la carrera de Pedagogía es necesario cursar materias totalmente enfocadas, al desarrollo del pensamiento crítico en relación con el sistema educativo, algunas de ellas son: Antropología Filosófica, Teorías Pedagógicas o Filosofía de la Educación. Tomar estas asignaturas, que son del tronco común de la carrera, me parece elemental, ya que éstas amplían el panorama sobre lo que ocurre con la educación en México, permitiendo que el pedagogo se plantee la construcción de una nueva realidad educativa, que forme sujetos conscientes, racionales y capaces de aprender de forma autónoma y constante, sin que la edad sea un impedimento, pues en el país, es común que los adultos se escuden en la falta de tiempo para dedicarlo a adquirir nuevos conocimientos. Por otro lado, para la adquisición de habilidades técnicas con un adecuado fundamento, el plan de estudios de la carrera también incluye materias orientadas a la planeación curricular y al diseño instruccional, como es el caso de Didáctica General 1 y 2, Didáctica y Práctica de la Especialidad 1 y 2 y Planeación Educativa. Dichas materias permiten que el estudiante de la licenciatura adquiera los conocimientos teóricos y prácticos para realizar una de las principales acciones del pedagogo en el ámbito de la educación, de ello depende el avance del país en diversos ámbitos, como es el económico, cultural o laboral.

Participar en el diseño de un plan de estudios, dota al profesional de la Pedagogía del poder de intervenir en la formación de los sujetos y transformarlos a través del acto educativo. Esta situación me lleva a reflexionar acerca del enorme poder y responsabilidad que poseemos quienes estamos inmersos en este campo. Aunque este trabajo aborda la construcción de un diplomado de 120 horas, el efecto que se ha propuesto lograr también implica la transformación del sujeto para alcanzar mejoras en su desempeño profesional, pues en este tipo de eventos de educación continua, generalmente se trabaja con adultos con intereses muy particulares, por lo cual el proceso educativo adquiere otras características, las cuales es necesario que el pedagogo identifique y atienda. El diplomado que ocupa este proyecto me permite visualizarlo desde dos perspectivas diferentes, pero ligadas entre sí: 1) como una oportunidad para diseñar la planeación de un evento educativo, partiendo de las necesidades manifiestas en el mercado, y 2) la identificación del ámbito de la capacitación como un área en la que el pedagogo puede tener amplia intervención, tanto en el diseño de técnicas de enseñanza-aprendizaje específicamente para los adultos, como en la impartición de estos eventos, promoviendo la utilidad de dichos aprendizajes en la vida cotidiana o laboral

El licenciado en Pedagogía, por lo tanto, tiene ante sí la responsabilidad de recuperar su campo laboral, evitando la adopción de percepciones erróneas que lo limitan. Sin embargo, a lo largo de mi desempeño profesional he descubierto que sobre el pedagogo pesan ciertos prejuicios difíciles de romper, lo que confiere al profesional en esta área, la tarea de demostrar quién es y qué sabe hacer. En muchos casos, esto requerirá que el pedagogo busque la manera de continuar con su formación profesional, lo que le permitan mantener un perfil acorde con las necesidades del mundo laboral. Considero, asimismo, que esta situación no es exclusiva de este sector, pues el mundo laboral cada vez es más competitivo y todo profesional debe estar a la altura de la situación, demostrando ser competentes y con la habilidad de aprender constantemente. Particularmente el pedagogo ve cada vez más limitado su campo de acción debido a la invasión del mismo por profesionales de otras áreas, debido a esto, es necesario reforzar la identidad del profesional de la Pedagogía, definiendo claramente su perfil y su campo de acción, eliminando las ideas tradicionales

acerca del pedagogo como educador de niños, ya que como he manifestado a lo largo de este trabajo, el pedagogo tiene la obligación de estar presente a lo largo de todo el proceso educativo, demostrando que el trabajo pedagógico puede y debe realizarse con sujetos de todas las edades y en diversos ámbitos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 📖 ALONSO, J. (2012). Psicología. México: McGraw-Hill.
- 📖 ALTAREJOS, F. Filosofía de la educación hoy: diccionario filosófico-pedagógico. Madrid: Dykinson, 1997
- 📖 ARNAZ, J. (1996). La planeación curricular. México: Trillas.
- 📖 ARNAIZ, I. (1995). Características en la dinámica de grupos. España: Garao.
- 📖 BALDUINO, A. (1982). Dinámica de Grupo. Rio de Janeiro: Sal Terrae.
- 📖 CHIAVENATO, I. (2006). Introducción a la teoría general de la administración. México: McGraw-Hill.
- 📖 DAFT, R. (2007). Teoría y diseño organizacional. México: Thomson.
- 📖 DELORS, J. (1996). La educación encierra un tesoro. Madrid: UNESCO-Santillana.
- 📖 DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO LAROUSSE. (2010). (17a. ed.). Mexico: Larousse.
- 📖 DÍAZ-BARRIGA, F. (1998). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. México: McGraw-Hill.
- 📖 DURKHEIM, É. (2004). Educación y sociología. México: Colofón.
- 📖 FREIRE, P. (2008). Pedagogía del Oprimido. México: Siglo XXI.
- 📖 GRADOS, J. (2009). Capacitación y Desarrollo de personal. México: Trillas.
- 📖 HERNÁNDEZ, S. (2010). Universidad de Ciencias del Comportamiento. [Folleto] México: Autor
- 📖 JAUME, T. (1993). Otras educaciones: animación sociocultural, formación de adultos y ciudad educativa. Barcelona: Anthropos.
- 📖 KANT, I. (1983). Sobre Pedagogía. Madrid: Akal.
- 📖 KIRKPATRICK, D. (1998). "Evaluation Training Programs. The Four Levels". -Berrett-Koehler Publishers, Inc. San Francisco.
- 📖 KNOWLES, M. (2006). Andragogía: El aprendizaje de los adultos. México: Alfaomega.

- 📖 KOONTZ, H. (2007). Elementos de Administración. Un enfoque internacional. México: McGraw-Hill.
- 📖 LINDEMAN, E. C. (1989). The meaning of adult education. Canada: Harvest House Ltd.
- 📖 MARDONES, J. (s.f.). Filosofía de las ciencias humanas y sociales. Materiales para una fundamentación científica. México: Fontamara S.A.
- 📖 McCLELLAND, D. Testing for Competence rather than for Intelligence. American Psychologist, Vol 28(1), Jan 1973, 1-14. Harvard University: EEUU.
- 📖 MORÍN, E. (1999) Los 7 saberes necesarios para la educación del futuro. México: Correo de la UNESCO.
- 📖 RICO, I. (2014). El liderazgo en la formación en equipos de trabajo de alto desempeño (tesis). México: UNAM.
- 📖 SERVÍN, J. (1998). Entrevistas sobre educación. El campo de estudio de la Pedagogía. Entrevista con Alfredo Furlán. México: Plaza y Valdés.
- 📖 SILICEO A. 2009. Capacitación y desarrollo de personal. México: Limusa.
- 📖 TORRES, E. (2007). Planeación del factor humano a través de competencias laborales (tesis). México: UNAM.
- 📖 VALENCIA, S. (2000). David, novela etimológica. México: UNAM.
- 📖 VIGOTSKY, L. S. (1995). Pensamiento y Lenguaje. Teoría del Desarrollo Cultural de las Funciones Psíquicas. Barcelona: Paidós.

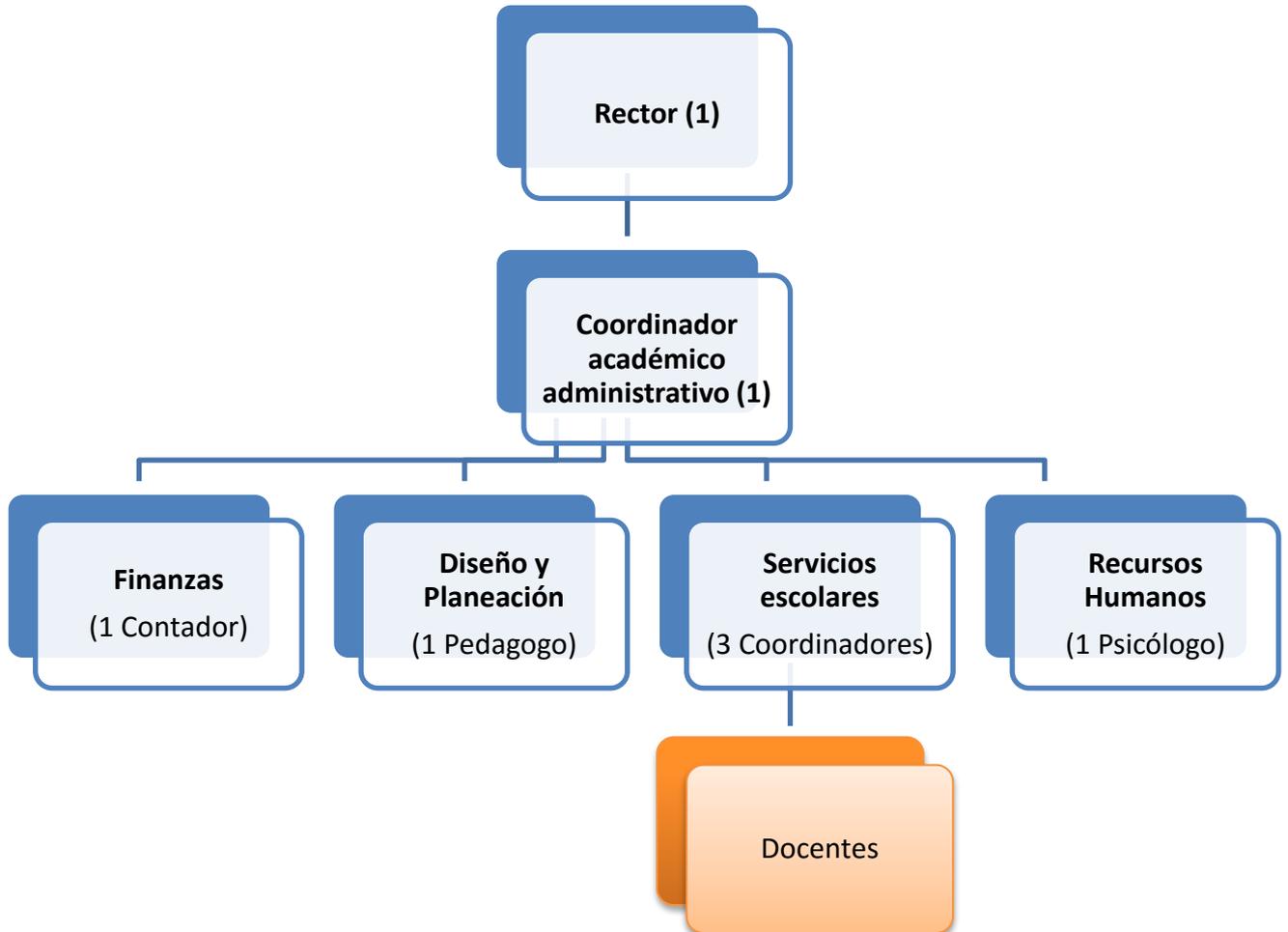
REFERENCIAS ELECTRÓNICAS

- 🔗 GARCÍA, E., et. al. Lineamientos para Diplomados de Educación Continua (1999) [en línea]
<http://educacioncontinua.cuaed.unam.mx/docs/lineamientos.pdf>
- 🔗 LA UNIVERSIDAD DE CIENCIAS DEL COMPORTAMIENTO.
<http://www.universidadcc.com>
- 🔗 LA SOCIEDAD DE PSICOLOGÍA APLICADA. <http://spap.com.mx>

- ☞ CONSEJO NACIONAL DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN
<http://www.conocer.gob.mx>
- ☞ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. (2001). Diccionario de la lengua española (22.a ed.). Consultado en <http://www.rae.es/rae.html>
- ☞ RODRÍGUEZ, W. (2001, octubre-diciembre). La valoración de las funciones cognitivas en la zona de desarrollo próximo. Educere, vol. 5, núm. 15, pp. 261-269, Universidad de los Andes, Venezuela. Disponible en www.redalyc.org
- ☞ RODRÍGUEZ, W. (2009, noviembre) Número especial dedicado al pensamiento de Vygotsky y su influencia en la educación. Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación, vol. 9, pp. 1-12. Universidad de Costa Rica. Disponible en www.redalyc.org
- ☞ RUMBO, B. (2006). La educación de las personas adultas: un ámbito de estudio e investigación, Revista de Educación, 339, pp. 625-635. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia. Disponible en www.revistaeducacion.mec.es
- ☞ SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA. Modelo de Gestión Educativa Estratégica. (2009) [en línea]
http://www2.sep.gob.mx/programa_escuela_calidad/Materialesdeconsulta/MGEE.pdf
- ☞ UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO. Pedagogía. Perfil del egresado [en línea]
<http://www.dgosever.unam.mx/portaldgose/servicio-social/htmls/ss-carreras/ssc-perfil-profesional/ssc-perfiles-humanidades-arte/ssc-perfil-pedagogia.html>
- ☞ VÁZQUEZ, A. (2006, 24 de mayo). El estudio socio-cultural de la mente en el libro Lenguaje y habla de Vygostki: la función del lenguaje y lo social. Revista PsicologíaCientífica.com, 8(14). Disponible en: <http://www.psicologiacientifica.com>

ANEXO

1. ORGANIGRAMA DE LA UNIVERSIDAD DE CIENCIAS DEL COMPORTAMIENTO



2. PERFIL DE PUESTO: ACADÉMICO MEDIO TIEMPO

Elaborado el 10 de abril de 2013

CARGO: Docente de Maestría

OBJETIVO: Impartir las clases de las materias asignadas de acuerdo con su formación profesional, cumpliendo con el reglamento interno de la institución, manteniéndose en actualización constante y en la mejora continua de sus técnicas de enseñanza-aprendizaje. Asimismo, deberá brindar el apoyo necesario en la realización de procesos administrativos que contribuyan a la eficacia de los servicios proporcionados por la UCC.

DESCRIPCIÓN DEL PERFIL DESEADO PARA EL PUESTO:

CONCEPTO	DESCRIPCIÓN
Área a la que pertenece	Dirección de posgrado
Puesto al que reporta	Coordinador de programa
Puestos que le reportan	Ninguno
Personas a su cargo	Ninguna
Edad	Mayor de 30 años
Sexo	Indistinto
Nivel académico	Maestría o Doctorado
Experiencia necesaria	1 año (mínimo requerido)
Disponibilidad para viajar	Ocasionalmente
Idiomas	Inglés (80%)
Conocimientos requeridos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Planes de estudio de Maestría ✓ Conocimientos de Office nivel intermedio. ✓ Dominio de los temas a abordar en las materias asignadas
Habilidades técnicas	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de grupo • Manejo de técnicas y grupales • Dominio de dinámicas de grupo

	<ul style="list-style-type: none"> • Organización • Planeación • Negociación 	
<p>Relaciones del cargo</p>	<p>Internos: Director y Coordinador. Externos: Alumnos</p>	
<p>Funciones básicas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Impartir las materias asignadas apagándose a los planes de estudio • Preparar previamente sus clases de acuerdo con los lineamientos establecidos por la UCC • Actualizar constantemente los contenidos de las materias a impartir. • Gestión y seguimiento del aprovechamiento de los alumnos • Investigar los recursos bibliográficos disponibles en la biblioteca que están relacionados con las materias que impartirá para facilitar a los alumnos el proceso de consulta e investigación. • Dar seguimiento al aprovechamiento de los alumnos • Combinar la impartición de clases con el uso de herramientas informáticas relacionadas con la materia • Coordinar la asistencia de los alumnos a visitas guiadas a empresas u organizaciones que sirvan para visualizar la aplicación del conocimiento en caso de considerarse necesario. • Brindar la asesoría requerida por los alumnos, presencial o virtualmente. • Llevar control de asistencia, reportando cualquier anomalía al coordinador. • Evaluar a los grupos asignados. 	

3. ESTÁNDAR DE COMPETENCIA EC0217.



conocimiento + competitividad + crecimiento

ESTÁNDAR DE COMPETENCIA

I.- Datos Generales

Código: EC0217
Título: Impartición de cursos de formación del capital humano de manera presencial grupal.

Propósito del Estándar de Competencia:

Servir como referente para la evaluación y certificación de las personas que imparten cursos de formación del capital humano de manera presencial y grupal.

Asimismo, puede ser referente para el desarrollo de programas de capacitación y de formación basados en el Estándar de Competencia (EC).

El presente estándar de competencia se refiere a una función para cuya realización no se requiere por disposición legal, la posesión de un título profesional, cabe señalar adicionalmente que para certificarse en este estándar de competencia no deberá ser requisito o impedimento el poseer un título profesional.

Descripción del Estándar de Competencia:

El estándar de competencia impartición de cursos de formación del capital humano de manera presencial y grupal contempla las funciones sustantivas de preparar, conducir y evaluar cursos de capacitación. Preparar la sesión mediante la planeación de la sesión y la comprobación de la existencia y el funcionamiento de los recursos requeridos para la misma. Conducir la sesión realizando el encuadre, desarrollo y cierre, empleando técnicas instruccionales y grupales que faciliten el proceso de aprendizaje. Evaluar el aprendizaje antes, durante y al final del curso, considerando la satisfacción de los participantes.

El presente Estándar de Competencia se fundamenta en criterios rectores de legalidad, competitividad, libre acceso, respeto, trabajo digno y responsabilidad social.

El presente Estándar de Competencia actualiza al EC EC0048 "Impartición de cursos de capacitación presenciales", inscrito en el Registro Nacional de Estándares de Competencia.

Comité de Gestión por Competencia que lo desarrolló:

Asociación Mexicana de Capacitación de Personal y Empresarial, A.C.

Fecha de aprobación por el Comité Técnico del CONOCER:

24 de mayo de 2012

Fecha de publicación en el D.O.F:

06 de julio de 2012

Periodo de revisión/actualización del EC:

Tiempo de Vigencia del Certificado de

2 años

competencia en este EC:

3 años

Ocupaciones relacionadas con este EC de acuerdo al Catálogo Nacional de Ocupaciones:

Módulo/Grupo Ocupacional:

Capacitadores e instructores

Ocupaciones asociadas:

Capacitador

Facilitador

Instructor

Clasificación según el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN):

Sector:

61 Servicios educativos

Subsector:

611 Servicios educativos

Rama:

6117 Servicios de apoyo a la educación

Subrama:

61171 Servicios de apoyo a la educación

Clase:

611710 Servicios de apoyo a la educación

El presente Estándar de Competencia, una vez publicado en el Diario Oficial de la Federación se integrará en el Registro Nacional de Estándares de Competencia que opera el CONOCER a fin de facilitar su uso y consulta gratuita.

Se abroga el Estándar de Competencia: EC0048 "Impartición de cursos de capacitación presenciales", inscrito en el Registro Nacional de Estándares de Competencia.

Los asuntos y procesos de evaluación y certificación de competencia tramitados con base en el Estándar de Competencia EC0048 "Impartición de cursos de capacitación presenciales" que se abroga y que se encuentren pendientes de concluir, se resolverán conforme a la misma y tendrán para su conclusión un plazo máximo de cuatro meses, a partir de la publicación en el Diario Oficial de la Federación del presente Estándar de Competencia.

Empresas e Instituciones participantes en el desarrollo del EC:

- Asociación Mexicana de Capacitación de Personal y Empresarial A.C. (AMECAP)
- Asociación Mexicana de Bolsas de Trabajo A.C. (AMEBOT)
- Ixitia S.C.
- Capithum S. C.
- Genera Bienestar Meed S.C.
- DCI Consulting S.A de C.V.
- Integración de Servicios de Consultoría B & B S.A. de C.V.
- Financiera Rural



conocer

conocimiento + competitividad + crecimiento

- Achieve Global Mexicana
- Grupo Capinte
- Profitalent S.C.
- Grupo Orsa

Relación con otros estándares de competencia:

Estándares relacionados:

- EC0049 Diseño de cursos de capacitación presenciales, sus instrumentos de evaluación y material didáctico.
- EC0084 Uso didáctico de las tecnologías de información y comunicación en procesos de aprendizaje: nivel básico.

Aspectos relevantes de la evaluación:

Detalles de la práctica	<ul style="list-style-type: none">• Observar el encuadre, el desarrollo y cierre de un curso de formación que puede durar como mínimo una sesión.
Apoyos	<ul style="list-style-type: none">• Material didáctico y equipo de apoyo

Duración estimada de la evaluación:

- Evaluación en campo 3 horas
- Evaluación en gabinete 1 hora

II.- Perfil del Estándar de Competencia

Estándar de Competencia:

Impartición de cursos de formación del capital humano de manera presencial grupal

Elemento 1 de 3

Preparar la sesión de cursos de capacitación

Elemento 2 de 3

Conducir los cursos de capacitación

Elemento 3 de 3

Evaluar los cursos de capacitación

III.- Elementos que conforman el Estándar de Competencia

Referencia	Código	Título
1 de 3	E0774	Preparar la sesión de cursos de capacitación

CRITERIOS DE EVALUACIÓN



conocer

conocimiento + competitividad + crecimiento

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

DESEMPEÑOS

1. Comprueba la existencia y el funcionamiento de los recursos requeridos para la sesión:
 - Previo a su inicio,
 - De acuerdo con la lista de verificación derivada del diseño del curso,
 - Realizando pruebas de funcionamiento del equipo,
 - Verificando la distribución del mobiliario y equipo conforme a la lista de verificación, y
 - Verificando la suficiencia del material de acuerdo al número de capacitandos.

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS

1. La lista de verificación sobre los requerimientos de la sesión:
 - Esta elaborada en formato impreso y/o digital,
 - Contiene nombre del curso,
 - Contiene nombre del instructor,
 - Contiene los campos para registrar la existencia de los materiales y equipos,
 - Corresponde con la carta descriptiva,
 - Corresponde con el número de capacitandos,
 - Corresponde con los materiales mencionados en la carta descriptiva, e
 - Incluye los equipos requeridos acorde a los mencionados en la carta descriptiva.
2. La carta descriptiva diseñada:
 - Esta elaborada en formato impreso y/o digital,
 - Incluye el objetivo general,
 - Incluye los objetivos particulares,
 - Incluye el nombre del curso,
 - Incluye el nombre del instructor,
 - Establece el lugar de instrucción,
 - Indica la duración total del curso,
 - Incluye su contenido temático,
 - Indica la duración de cada actividad,
 - Describe las técnicas instruccionales,
 - Describe las técnicas grupales,
 - Especifica el material y equipo de apoyo a utilizar,
 - Especifica las actividades a desarrollar por el instructor,
 - Indica la forma de medir el aprendizaje,
 - Describe el perfil de los capacitandos,
 - Indica los conocimientos y habilidades que requiere el capacitando para ingresar al curso, y
 - Se presenta sin errores ortográficos.
3. El objetivo general redactado en la carta descriptiva:
 - Contiene el sujeto,



- Contiene la acción o comportamiento,
 - Contiene la condición de operación,
 - Describe la demostración de un conocimiento, o de un desempeño, o de un producto de aprendizaje a alcanzar por el participante, y
 - Describe los dominios de aprendizaje cognitivo, psicomotriz, y/o afectivo en los que impactará el curso.
4. Los objetivos particulares redactados en la carta descriptiva:
- Contienen el sujeto,
 - Contienen la acción o comportamiento,
 - Contienen la condición de operación,
 - Describe la demostración de un conocimiento, o de un desempeño, o de un producto de aprendizaje a alcanzar por el participante,
 - Describe los dominios de aprendizaje cognitivo, psicomotriz, y/o afectivo en los que impactará el curso, y
 - Son congruentes con el objetivo general.
5. El contenido temático incluido en la carta descriptiva:
- Corresponde a los objetivos del curso,
 - Presenta una secuencia de lo simple a lo complejo, y
 - Esta organizado en formato de tablas.
6. Las técnicas de instrucción descritas en la carta descriptiva:
- Corresponden con los objetivos de instrucción,
 - Corresponden con el contenido temático,
 - Están descritas de manera detallada, y
 - Esta organizado en formato de tablas.
7. Las técnicas grupales descritas en la carta descriptiva:
- Corresponden con los objetivos de instrucción,
 - Corresponden con el contenido temático,
 - Están descritas de manera detallada, y
 - Esta organizado en formato de tablas.
8. Las actividades a desarrollar por el instructor contenidas en la carta descriptiva:
- Corresponden con los objetivos de instrucción,
 - Corresponden con las técnicas instruccionales y grupales,
 - Están descritas de manera detallada, y
 - Esta organizado en formato de tablas.
9. La forma de medir el aprendizaje contenida en la carta descriptiva:
- Indica el instrumento o forma de evaluación, e
 - Indica el momento de la aplicación.
10. El tiempo contenido en la carta descriptiva:
- Considera el número total de horas para impartir el curso.

- Considera el tiempo parcial a emplear en cada actividad descrita en la carta descriptiva, y
- La sumatoria de los tiempos parciales es igual al total de horas establecidas en el curso.

ACTITUDES / HÁBITOS / VALORES

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. AHV: Orden | La manera en que integra la información contenida de la carta descriptiva de acuerdo a una secuencia de lo general a lo particular. |
| 2. AHV: Responsabilidad | Revisa la suficiencia y disposición de los materiales y equipo de acuerdo al espacio y número de capacitandos. |

La persona es competente cuando posee los siguientes:

CONOCIMIENTOS

NIVEL

- | | |
|---|-------------|
| 1. Dominios de aprendizaje: <ul style="list-style-type: none"> • Clasificación de objetivos en dominios de aprendizaje (cognitivo, psicomotriz y afectivo) | Comprensión |
|---|-------------|

GLOSARIO

- | | |
|-------------------------------------|--|
| 1. Carta descriptiva: | Documento que utiliza el instructor o facilitador como guía para desarrollar una sola sesión o un curso completo. Puede encontrarse referida como guía instruccional o plan de sesión. |
| 2. Clasificación de objetivos: | Establecer en que dominio de aprendizaje se clasifica cada uno de los objetivos redactados en la carta descriptiva. |
| 3. Dominios de aprendizaje: | Es la clasificación de diversas conductas del individuo que permiten identificar la organización y jerarquización de los procesos para la adquisición de conocimientos. |
| 4. Dominio de aprendizaje afectivo: | Se refiere a la interiorización de una actitud o valor. |



CONOCER

conocimiento + competitividad + crecimiento

5. Dominio de aprendizaje cognitivo: Se refiere a todas aquellas conductas en las que predominan los procesos mentales o intelectuales que abarcan desde la memorización hasta la aplicación de criterios y elaboración de juicios de una actividad intelectual compleja.
6. Dominio de aprendizaje psicomotriz: Se refiere a las conductas que se realizan con precisión, exactitud, facilidad, economía del tiempo y esfuerzo.
7. Forma de medir el aprendizaje: Se refiere a la estrategia que utiliza el instructor para identificar el nivel de aprendizaje de los capacitandos, puede ser mediante instrumentos de evaluación, ejercicios, prácticas, dinámicas, etc.
8. Objetivo General: El que expresa el comportamiento o resultado final que se pretende obtener u observar del capacitando.
9. Objetivo Particular: El que expresa el comportamiento o resultado que se desea lograr en cada uno de los temas. El logro de los objetivos particulares asegura el logro del objetivo general.
10. Secuencia Jerárquica: Encadenamiento ordenado del aprendizaje expresado en los objetivos generales, particulares y específicos; manteniendo una subordinación entre sí.
11. Técnicas Instruccionales: Son herramientas que utiliza el instructor para desarrollar los temas del curso.
Las técnicas instruccionales a las que se refiere el estándar son:
- Expositivas;
 - Diálogo o discusión/debate;
 - Demostración/Ejecución o Técnica de los cuatro pasos.
12. Técnicas Grupales: Son herramientas que utiliza el instructor para generar un clima de trabajo dentro del grupo.
La técnica grupal a la que se refiere el estándar es la técnica rompehielo.

Referencia	Código	Título
2 de 3	E0775	Conducir los cursos de capacitación

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:



conocer

conocimiento + competitividad + crecimiento

DESEMPEÑOS

1. Realiza el encuadre:
 - Al inicio del curso,
 - Presentándose ante el grupo,
 - Presentando los objetivos a los capacitandos,
 - Mencionando la descripción general del desarrollo del curso,
 - Mencionando el temario del curso,
 - Creando un ambiente participativo a través de preguntas al grupo,
 - Acordando con los capacitandos las expectativas del curso,
 - Explicando los beneficios del curso y su relación con la experiencia laboral y personal,
 - Acordando las reglas de operación del curso,
 - Realizando el contrato de aprendizaje de acuerdo con los objetivos, y
 - De acuerdo con lo establecido en la carta descriptiva.

2. Emplea la técnica grupal de integración:
 - Al inicio del curso,
 - Explicando el objetivo de la técnica,
 - Explicando las instrucciones de la técnica,
 - Participando junto con el grupo,
 - Mencionando el tiempo para realizar la técnica,
 - Controlando el tiempo para realizar la técnica, y
 - Realizando la actividad de presentación entre los participantes.

3. Emplea la técnica instruccional expositiva:
 - Presentando el objetivo del tema,
 - Desarrollando el contenido de acuerdo con la carta descriptiva,
 - Realizando la síntesis de la exposición, haciendo énfasis en los aspectos sobresalientes del mensaje, y
 - Planteando preguntas dirigidas que verifiquen la comprensión del tema.

4. Emplea la técnica instruccional demostrativa:
 - Presentando el objetivo de la actividad a desarrollar,
 - Ejemplificando la actividad a desarrollar,
 - Resolviendo dudas sobre la demostración realizada,
 - Permitiendo que los capacitandos realicen la práctica, y
 - Retroalimentando sobre la práctica.

5. Emplea la técnica dialogo / discusión:
 - Mencionando el tema a discutir,
 - Dividiendo al grupo en subgrupos,
 - Estableciendo reglas de participación,
 - Abriendo la discusión recordando el tema a ser discutido,
 - Propiciando la participación de los equipos,
 - Moderando la discusión, y



CONOCER

conocimiento + competitividad + crecimiento

- Realizando una conclusión del tema.
6. Facilita el proceso de aprendizaje del grupo:
- Empleando técnicas para verificar la comprensión de los contenidos,
 - Utilizando ejemplos relacionados con los temas tratados,
 - Utilizando ejemplos relacionados con situaciones cotidianas,
 - Promoviendo comentarios sobre la utilidad de los temas en su vida profesional y personal,
 - Preguntando acerca de los conocimientos adquiridos durante los temas tratados,
 - Recuperando la experiencia previa de los capacitandos sobre el tema,
 - Dirigiendo la mirada a todos los capacitandos mientras realiza su exposición,
 - Manteniendo una postura dinámica dentro del espacio de capacitación,
 - Aclarando los tecnicismos utilizados,
 - Realizando cambios en el volumen de voz para mantener la atención de los participantes,
 - Utilizando un tono de voz audible a todos los participantes,
 - Realizando los ajustes que permitan la facilitación del proceso de aprendizaje de acuerdo a las características del grupo, y
 - Preguntando sobre la aplicación de los temas expuestos al contexto de los capacitandos.
7. Maneja los equipos, materiales, y apoyos didácticos:
- Conforme a sus recomendaciones didácticas,
 - De acuerdo a lo especificado en la carta descriptiva,
 - De acuerdo a los objetivos especificados en la carta descriptiva, y
 - Permitiendo la visibilidad a los capacitandos de acuerdo con las características del aula.
8. Realiza la conclusión de los contenidos temáticos desarrollados con apoyo del grupo:
- Al final del tema,
 - Mencionando los logros alcanzados, y
 - Preguntando la opinión de los capacitandos sobre la aplicación de los temas tratados.
9. Realiza el cierre del curso con la participación del grupo:
- Al final del curso,
 - Mencionando el resumen general,
 - Preguntando el logro de expectativas del curso,
 - Discutiendo el logro de objetivos del curso,
 - Sugiriendo acciones que promuevan la continuidad en el aprendizaje, y
 - Conduciendo al grupo a la formulación de compromisos de aplicación del aprendizaje.

La persona es competente cuando posee los siguientes:

CONOCIMIENTOS

NIVEL



conocer

conocimiento • competitividad • crecimiento

1. Dinámica de grupos:

- Principales características y comportamientos en la dinámica de grupos. Tipos de grupos (Silencioso, participativo, indiferente, agresivo)
- Roles de los capacitandos (El contreras, el experto, el aliado, el novato)

Comprensión

ACTITUDES / HÁBITOS / VALORES

1. AHV: Amabilidad

La manera en que permite que los capacitandos expresen sus dudas.

2. AHV: Tolerancia

La manera en que acepta los comentarios de los Participantes para la Mejora Continua del Curso.

GLOSARIO

1. Contrato de aprendizaje:

Se refiere a la generación de un acuerdo por parte de los capacitandos y del instructor o facilitador, al inicio del curso, que propicie la permanente participación, presencia plena al curso y acciones para el cumplimiento de los objetivos.

2. Formulación de compromisos:

Se refiere a todas aquellas acciones a las que se compromete a realizar el capacitando como producto de la aplicación de los aprendizajes obtenidos durante el curso, ya sea en el ámbito privado o laboral, considerando la fecha de ejecución al término del curso.

3. Tipos de grupos:

Se refiere a la caracterización en el tipo de comportamiento que prevalece en el conjunto de capacitandos del curso con la finalidad de que el instructor o facilitador realice el manejo apropiado de acuerdo a la tipología. Los Tipos de grupos a los que se refiere el estándar son:

- Silencioso
- Participativo
- Indiferente
- Agresivo.

4. Tipos de participantes:

Se refiere a la caracterización en el tipo de comportamiento que prevalece en cada uno de participantes al curso con la finalidad de que el instructor realice el manejo apropiado de acuerdo a la tipología. Los Tipos de participantes a los que se refiere el estándar son:

- El contreras
- El experto
- El aliado
- El novato.

Referencia	Código	Título
3 de 3	E0776	Evaluar los cursos de capacitación

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

DESEMPEÑOS

1. Informa a los capacitandos sobre la forma en que se evaluará su aprendizaje:
 - Durante el encuadre,
 - Especificando el momento de aplicación,
 - Indicando los criterios que se utilizarán,
 - Indicando el tipo de evaluación a realizar, e
 - Indicando los instrumentos de evaluación a utilizar.
2. Realiza la evaluación diagnóstica:
 - Durante el encuadre,
 - De acuerdo a lo establecido en la carta descriptiva,
 - Mencionando los alcances e instrucciones de la evaluación,
 - Indicando el tiempo para realizarla, y
 - Aclarando las dudas que se presentan.
3. Realiza las evaluaciones del aprendizaje:
 - De acuerdo a lo establecido en la carta descriptiva,
 - Indicando los alcances e instrucciones de la evaluación,
 - Indicando el tiempo para realizarla, y
 - Aclarando las dudas que se presenten.
4. Aplica el instrumento para evaluar la satisfacción sobre el curso:
 - Al final del mismo,
 - Indicando las instrucciones de su aplicación, y
 - Aclarando las dudas que se presenten.

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

PRODUCTOS



conocer

conocimiento • competitividad • crecimiento

1. Los instrumentos de evaluación de aprendizaje aplicados:
 - Contienen el nombre del curso,
 - Contienen la fecha de aplicación,
 - Contienen el nombre del capacitando,
 - Contienen las instrucciones para su resolución, y
 - Presenta los reactivos de acuerdo con los objetivos del curso.

2. El informe final del curso elaborado:
 - Incluye nombre del instructor,
 - Incluye nombre del curso,
 - Incluye fecha de desarrollo del curso,
 - Incluye los comentarios del instructor acerca del proceso de aprendizaje y del grupo,
 - Especifica de manera descriptiva el nivel de cumplimiento de los objetivos y de las expectativas del curso,
 - Describe las contingencias que se presentaron y su resolución,
 - Contiene el resumen de las recomendaciones de los capacitandos para la mejora del curso de acuerdo con las opiniones vertidas en la encuesta de satisfacción.
 - Incluye el resultado de las evaluaciones de aprendizaje,
 - Contiene como anexo el registro de asistencia al curso,
 - Especifica los avances logrados con relación a los resultados de aprendizaje planeados,
 - Se presenta sin errores ortográficos,
 - Elaborado en formato impreso y/o digital, e
 - Incluye gráficos de las evaluaciones de aprendizaje.

ACTITUDES / HABITOS / VALORES

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. AHV: Responsabilidad | Presenta el informe final del curso dentro del tiempo establecido en el plan de evaluación. |
|-------------------------|---|

4. DICCIONARIO DE COMPETENCIAS DEL DIPLOMADO GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN, DESARROLLO Y FORMACIÓN DE INSTRUCTORES.

Para poder identificar las competencias que se desean desarrollar, es necesario recurrir a la descripción de las mismas, estas han sido organizadas en un diccionario de competencias desarrollado por la Universidad de Ciencias del Comportamiento. Este diccionario se compone del nombre de la competencia, su definición, las conductas observables que manifestarán quienes posean la competencia y las evidencias de desempeño en situaciones reales.

A continuación se presenta este diccionario, de acuerdo con las siguientes competencias:

1. Planeación y organización
2. Comunicación verbal
3. Comunicación no verbal
4. Conocimiento teórico
5. Habilidades sociales
6. Evaluación de resultados

1. Nombre de la competencia: Planeación y organización

Definición: Es la capacidad demostrada para planear y organizar un evento de capacitación que alcance los objetivos deseados.

Conductas observables:

- Establece prioridades de atención
- Verifica las condiciones del equipo y ambiente físico
- Comprueba la existencia de los recursos requeridos para el curso
- Comprueba el correcto funcionamiento de los recursos requeridos para el curso
- Prepara los materiales con antelación, asegurándose de que serán suficientes
- Prevé escenarios inesperados.

Evidencias

- ✓ Carta descriptiva
- ✓ Lista de verificación
- ✓ Presentarse con antelación al inicio del evento

2. Nombre de la competencia: Comunicación verbal

Definición: Es la capacidad demostrada para transmitir y recibir información clara y coherente.

Conducta observable

- Transmite mensajes en forma clara y sencilla.
- Se expresa con amplitud de lenguaje y terminología.
- Escucha a otros.

Evidencias:

- ✓ Se comunica eficientemente
- ✓ Los mensajes que transmite son entendidos adecuadamente
- ✓ Se muestra dispuesto a escuchar a los demás

3. Nombre de la competencia: Comunicación no verbal

Definición: Es la capacidad demostrada para transmitir y recibir información a través de los sentidos y la conducta.

Conducta observable

- Se expresa con lenguaje gesticular y corporal.
- Cuida la modulación, volumen y tono de voz.
- Adopta posturas relajadas pero firmes (no comunica tensión).
- Se desplaza libremente y con naturalidad.
- Viste adecuadamente.
- Mantiene contacto visual con el grupo.

Evidencias:

- ✓ Corporalidad acorde al mensaje que desea transmitir
- ✓ Hace adecuado uso del espacio
- ✓ Utiliza un volumen adecuado
- ✓ Su presentación es adecuada

4. Nombre de la competencia: Conocimiento teórico

Definición: Es la capacidad demostrada con la que se captan, se relacionan y se forman las ideas.

Conductas observables:

- Demuestra conocimiento de sí mismo.
- Conoce de los resultados que se esperan del evento.
- Posee conocimientos del tema.
- Dedicar tiempo a conocer el perfil de los participantes.
- Conoce las fortalezas y debilidades de los participantes con respecto al tema
- Conoce el lugar y ambiente en el que se desarrollará el evento.

Evidencias:

- ✓ Indica cómo será su forma de trabajar.
- ✓ Indica cuál será el resultado de un curso.
- ✓ Indica previamente los temas que abordará durante el curso.
- ✓ Solicita un perfil de grupo.
- ✓ Solicita una visita previa al lugar donde se impartirá el curso.

5. Nombre de la competencia: Habilidades sociales

Definición: Es la capacidad demostrada para manifestar conductas o destrezas adecuadas en nuestras relaciones interpersonales.

Conductas observables

- Manejo de situaciones conflictivas e imprevistas.
- Estimula y propicia ambientes participativos.
- Percibe la personalidad y necesidades del grupo de participantes.

Evidencias:

- ✓ Se mantiene ecuánime y responde asertivamente ante situaciones críticas.
- ✓ Anima a los participantes a expresar sus pensamientos sin ser impositivo.
- ✓ Conoce a los participantes y responde a sus cuestionamientos.

6. Nombre de la competencia: Evaluación de resultados

Definición: Es la capacidad demostrada para evaluar el desempeño de un grupo y de sí mismo con respecto a un tema en particular.

Conductas observables

- Indica al grupo que se realizarán evaluaciones
- Aplica evaluación diagnóstica
- Realiza evaluación intermedia
- Aplica evaluación final
- Aclara dudas referentes a las evaluaciones
- Permite que el grupo evalúe su desempeño como facilitador

Evidencias:

- ✓ Diseña instrumentos de evaluación
- ✓ Indica al grupo cómo se evaluará
- ✓ Presenta informe final del curso incluyendo la información obtenida del grupo.