



CLAVE DE INCORPORACIÓN UNAM 8794

PLAN 23 AÑO 2008

PROPUESTA DE PROGRAMA ACADÉMICO
PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE NUEVO
INGRESO, ADSCRITOS A LA DIRECCIÓN
GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL
(PGR)

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADA EN PEDAGOGÍA

PRESENTA:
ANA KARINA ALVARADO CRUZ

ECATEPEC DE MORELOS, ESTADO DE MÉXICO 2019.



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.

DEDICATORIAS.

A mis padres.

Por darme la vida. Por hacer que ésta vida sea maravillosa. Por dar todo lo que tienen y más, para convertirme en la persona que soy. Por creer en mí y apoyarme, siempre.

A ustedes: amor, respeto y agradecimiento infinito.

A mis hermanas.

Por inspirarme y enseñarme. Por apoyarme y escucharme. Por ser mi fuerza, cuando parece que la he perdido.

Por hacer que ésta vida sea maravillosa.

A mi familia y amigos.

Por acompañarme, siempre. Por impulsarme a seguir adelante. Por apoyarme a ser una mejor persona. Por creer en mí.

A mis maestros y asesores.

Por su tiempo y esfuerzo. Por sus lecciones, dentro y fuera del salón de clases. Por contribuir a mi crecimiento personal y profesional.

ÍNDICE

Introducción	
Planteamiento del Problema	
Justificación	
Objetivo	
Objetivos Particulares	
Hipótesis	
Marco Metodológico	
Capítulo 1. De la Pedagogía a la Andragogía.	1
1.1 La Andragogía y sus procesos dentro de la Educación No Formal.	16
1.1.1 Educación Formal.	16
a) Sistema Educativo.	17
1.1.2 Educación No Formal.	21
a) Educación Permanente.	22
1.2 Ámbitos de la Educación No Formal.	26
Capítulo 2. Antecedentes de la Capacitación de Inducción destinada a Servidores Públicos.	30
2.1 Concepto de Servidor Público, Capacitación y Formación Profesional.	31
2.2 Procesos de Formación Profesional.	42
2.3 Características de Programas de Capacitación para Servidores Públicos.	46
Capítulo 3. Propuesta de Capacitación “Curso de Inducción a la Dirección General de Formación Profesional para Servidores Públicos de Nuevo Ingreso”.	55
3.1 Antecedentes.	56
3.2 Contextualización. La Dirección General de Formación Profesional.	58
3.3 Propuesta Metodológica para el Curso de Inducción a la Dirección General de Formación Profesional.	65
3.4 Propuesta de Programa Académico para los Servidores Públicos de nuevo ingreso, adscritos a la Dirección General de Formación Profesional (PGR).	78

ANEXOS	85
Anexo 1. Programa Académico 'Curso de Inducción' 2013.	86
Anexo 2. Programa Académico 'Curso de Inducción' 2014.	91
Anexo 3. Programa Académico 'Curso de Inducción' 2015.	96
Anexo 4. Programa Académico 'Curso de Inducción' 2016.	101
Anexo 5. Programa Académico 'Curso de Inducción' 2017.	105
Anexo 6. Programa Académico 'Curso de Inducción' 2018.	109

Conclusiones.

INTRODUCCIÓN.

El deseo de realizar esta investigación surge con el inicio de mi ejercicio profesional, al tener la oportunidad de formar parte de la plantilla de trabajadores de la Procuraduría General de la República y encontrarme adscrita a la Dirección General de Formación Profesional (DGFP).

Dentro de la estructura orgánica de la Procuraduría General de la Republica, encontramos que la Dirección General de Formación Profesional pertenece a la Coordinación de Planeación, Desarrollo e Innovación Institucional; de acuerdo con el artículo 91 del Reglamento de la Ley Orgánica de la PGR, a la DGFP se le atribuyen ciertas facultades; en materia de capacitación, encontramos las siguientes:

- Detectar las necesidades institucionales de profesionalización, capacitación, especialización, desarrollo humano, académico y competencias del personal de la Institución, así como promover la investigación académica y realizar estudios en la materia;
- Diseñar el sistema de profesionalización, capacitación y especialización del personal de la Procuraduría, orientado a desarrollar sus competencias profesionales y fomentar su permanencia, así como coordinar a las áreas responsables, en su ejecución y cumplimiento;
- Diseñar y operar el modelo de profesionalización que comprenderá los procesos, procedimientos, lineamientos, programas, planes de carrera por perfil, actividades, detección de necesidades y contenidos mínimos para la formación, capacitación, adiestramiento, actualización, especialización y desarrollo humano del personal de acuerdo con el Programa Rector de Profesionalización;
- Revisar los planes y programas de estudio de formación, capacitación, actualización, adiestramiento, especialización y promoción que impartan las unidades administrativas y órganos desconcentrados de la Institución;¹

¹ REGLAMENTO DE LA LEY ORGÁNICA DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA. TEXTO VIGENTE

A pesar de haber realizado la prestación del servicio social en dicha Unidad, al incorporarme a mi nueva área de trabajo, surgen mil preguntas con relación a las funciones a desempeñar, puesto/cargo, los objetivos que la Dirección pretendía alcanzar, así como dudas con respecto a los derechos y obligaciones a los que estaba sujeta como trabajadora de dicha Institución.

Es importante señalar, que, al ser seleccionado como servidor público de la Institución, el individuo se ve obligado a participar en 2 cursos: 1) Inducción a la PGR y, 2) Código de Conducta. En el curso de Inducción, antes mencionado, con una duración de 6 horas, se abordan temas tales como:

- I. Identidad
- II. Perspectiva de Género
- III. Evolución del Concepto de Justicia
- IV. División de Poderes
- V. Plan Nacional de Desarrollo
- VI. Sistema Nacional de Seguridad Pública
- VII. Procuraduría General de la República
- VIII. Funciones del Personal Sustantivo
- IX. Marco Jurídico
- X. Estructuras y Funciones de la PGR
- XI. Obligaciones de las y los Servidores Públicos
- XII. Derechos de las y los Servidores Públicos
- XIII. Directorio de la PGR²

Como puede observarse, los temas están dirigidos y pensados para el personal sustantivo que labora en la Institución, perfil compuesto por: Policías, Peritos y Agentes del Ministerio Público; todo lo anterior es sumamente lógico, ya que el carácter de la Institución es ejecutivo en materia de procuración de justicia; sin embargo, y con la finalidad de apoyar a la labor de los perfiles sustantivos, la Procuraduría General de la República, cuenta con personal administrativo, al que se

Nuevo Reglamento publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de julio de 2012
Fe de erratas DOF 21-09-2012

² Curso de Inducción de la Procuraduría General de la Republica 2017

le involucra en el mismo 'Curso de Inducción' pero no se le contempla en la realización del antes mencionado.

Todo lo anterior, acrecienta el interés por desarrollar una propuesta para un curso de inducción, no solo destinado al personal administrativo, sino específicamente, a las y los servidores públicos con ingreso a la DGFP.

Características de la Inducción dentro de la PGR

De acuerdo con la normatividad y legislación del Estado Mexicano (Ley Federal del Trabajo, artículo 153), se establece la obligatoriedad del patrón para capacitar y adiestrar a sus trabajadores, teniendo como objeto:

- I. Preparar a los trabajadores de nueva contratación y a los demás interesados en ocupar las vacantes o puestos de nueva creación.
- II. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología.
- III. Prevenir riesgos de trabajo.
- IV. Incrementar la productividad.
- V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.³

En este contexto, la Procuraduría General de la Republica, atiende las necesidades de capacitación del personal de nuevo ingreso con el curso de 'Inducción a la PGR'. Dicho curso, es diseñado, actualizado, coordinado e implementado por la dirección de Capacitación (área que forma parte de la estructura de la DGFP); se encuentra disponible en modalidad presencial y a distancia, a través de la plataforma de Educación a Distancia de la Institución.

Actualmente, para que los servidores públicos puedan tomar este curso, las diferentes Unidades Administrativas deben comunicarse con la dirección antes mencionada para solicitarlo, informando cuantos servidores de nuevo ingreso asistirán. Posteriormente, el área de capacitación se encarga de agendar las fechas

³ LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970. TEXTO VIGENTE. Última reforma publicada DOF 12-06-2015. Capítulo III BIS De la Productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores. Artículo 153-B; 153-C.

con las Unidades solicitantes, y coordinar la implementación: reservar aulas y/o espacios propicios para la capacitación; solicitar material de apoyo como proyectores, computadoras, etc.; preparar el material didáctico; informar al área solicitante el nombre de él o la ponente y coordinador (es) que imparten; entre otras. Una vez que el curso es aceptado, se procede a la realización de este en un periodo de 6 horas en la modalidad presencial o 3 en la modalidad a distancia; en donde se genera evidencia de la implementación; la evidencia se compone de exámenes diagnósticos, trabajos en equipo (únicamente en modalidad presencial) y exámenes finales. Cuando el curso ha concluido, se generan las calificaciones y se realizan las constancias de los participantes.

Cabe mencionar que todas las actividades académicas realizadas, deben ser registradas en el 'Sistema de Información de la Profesionalización' (SIP), por lo tanto, es en este portal de consulta en línea en donde encontramos los diferentes cursos de inducción que han sido realizados a partir del año 2013 a la actualidad. En dicha búsqueda se puede encontrar un programa académico por año de consulta, por lo que es posible deducir, que dichos programas fueron tomados como base para las réplicas solicitadas en toda la Procuraduría; sin embargo, se desconoce el número de cursos que fueron impartidos en cada uno de los años.

En el año 2013, el temario del curso de Inducción se componía por los siguientes temas:

1. ¿Qué es identidad?
2. La evolución del Concepto de Justicia.
3. ¿Qué es la Procuración de Justicia?
4. ¿Qué es la Administración de Justicia?
5. El Sistema Nacional de Justicia.
6. Estructura Orgánica de la PGR.
7. Marco Jurídico.
8. Obligaciones de los Servidores Públicos.
9. Derechos de los Servidores Públicos.

10. Anécdotas de la PGR⁴

En el año 2014, se implementa el curso de inducción sin que se presenten cambios en el contenido temático; mientras que para el año 2015, se incorporan 3 temas: perspectiva de género, plan nacional de desarrollo y directorio de la PGR; y se modifican la mayoría de los temas previstos, teniendo como resultado el siguiente temario:

1. ¿Qué es Identidad?
2. Perspectiva de Género
3. La Evolución del Concepto de Justicia
4. División de Poderes
5. Plan Nacional de Desarrollo
6. Sistema Nacional de Seguridad Pública
7. Procuraduría General de la República
8. Funciones del Personal Sustantivo
9. Marco Jurídico
10. Estructuras y Funciones de la PGR
11. Obligaciones de las y los Servidores Públicos
12. Derechos de las y los Servidores Públicos
13. Directorio de la PGR⁵

Para el año 2016, el registro sugiere que el curso se realizó en la modalidad a distancia, donde el temario es más amplio y sugiere nuevas áreas de conocimiento para los participantes, como se muestra a continuación:

Presentación

- Identidad Institucional
- ¿Qué es Ética?

⁴ PROGRAMA ACADÉMICO: Curso-Taller 'Inducción a la PGR', 2013.

⁵ PROGRAMA ACADÉMICO: Curso-Taller 'Inducción a la PGR', 2015.

Módulo 1. ¿Qué es PGR?

1.1 Antecedentes Histórico- Constitucionales

1.2 Misión y Visión de la PGR

1.3 Servidor Público en la PGR

Módulo 2. Marco Normativo

2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

2.2 Ley Orgánica de la PGR

2.3 Reglamento de la Ley Orgánica de la PGR

2.4 Código de Ética y Código de Conducta

- Implicaciones de la relación ética pública y democracia

Módulo 3. Organización

3.1 Estructura Orgánica Básica de la PGR

3.2 Funciones de la PGR

3.3 Derechos y Obligaciones del Servidor Público

3.4 Prestaciones

Módulo 4. Perspectiva de género

4.1 Perspectiva de género

4.2 Sistema sexo-género

4.3 Identidad de género

4.4 Igualdad y no discriminación

4.5 Hostigamiento y Acoso Sexual

4.6 Lenguaje incluyente

4.7 Certificación en la Norma NMX-R-025-SCFI-2012⁶

⁶ PROGRAMA ACADÉMICO: Curso-Taller 'Inducción a la PGR', 2016.

En el año 2017, el registro sugiere que la inducción de los trabajadores de nuevo ingreso se llevó a cabo en la modalidad a distancia, con la inclusión del apartado conclusiones, en el temario antes mencionado:

Presentación

- Identidad Institucional
- ¿Qué es Ética?

Módulo 1. ¿Qué es PGR?

1.1 Antecedentes Histórico- Constitucionales

1.2 Misión y Visión de la PGR

1.3 Servidor Público en la PGR

Módulo 2. Marco Normativo

2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

2.2 Ley Orgánica de la PGR

2.3 Reglamento de la Ley Orgánica de la PGR

2.5 Código de Ética y Código de Conducta

- Implicaciones de la relación ética pública y democracia

Módulo 3. Organización

3.1 Estructura Orgánica Básica de la PGR

3.2 Funciones de la PGR

3.3 Derechos y Obligaciones del Servidor Público

3.4 Prestaciones

Módulo 4. Perspectiva de género

4.1 Perspectiva de género

4.2 Sistema sexo-género

4.3 Identidad de género

4.4 Igualdad y no discriminación

4.5 Hostigamiento y Acoso Sexual

4.6 Lenguaje incluyente

4.7 Certificación en la Norma NMX-R-025-SCFI-2012

Módulo 5. Conclusiones

- El camino de procuraduría a fiscalía⁷

Del mismo modo, para el año 2018, se registra ante el SIP el curso de inducción con la modalidad a distancia, sin que se aprecien modificaciones en el contenido temático.

Los cursos de Inducción, para que puedan considerarse pertinentes, deben responder a las necesidades de capacitación que sugiere la preparación de los nuevos servidores públicos; para lo cual se debe tener en cuenta que:

- 1) No todas las personas que ingresan a la institución tienen una formación o un grado académico en materia de derecho, si bien es cierto que la Procuraduría General de la Republica es el órgano encargado de: “contribuir a garantizar el Estado Democrático de Derecho y preservar el cumplimiento irrestricto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, mediante una procuración de justicia federal eficaz y eficiente...”⁸, es necesario reconocer que para cumplir con tal fin, la PGR está “...integrada por personal ético, profesional y comprometido; sólidamente organizada bajo un enfoque integral...”⁹ lo que permite que las labores realizadas por la Institución, lejos de limitarse a un área del conocimiento, se vean enriquecidas, lo que se traduce en un mejor esfuerzo dirigido a atender las necesidades de la sociedad.
- 2) Que las áreas que solicitan los cursos de inducción, no solo cuentan con perfiles sustantivos (Agentes del Ministerio Público de la Federación, Peritos y/o Policías) o personal afín a estos; dentro del organigrama de la Procuraduría, encontramos unidades, áreas y direcciones dedicadas a actividades administrativas, que, contribuyen a que el personal sustantivo

⁷ PROGRAMA ACADÉMICO: Curso-Taller 'Inducción a la PGR', 2017.

⁸ *gob.mx*. (22 de junio de 2018). Obtenido de Gobierno, *gob.mx*: <https://www.gob.mx/pgr/que-hacemos>

⁹ *Ibíd*em

pueda desempeñarse ágilmente, por lo que incluirlos y considerar una capacitación específica y personalizada para el personal administrativo podría significar una mejora en el ejercicio de las funciones de los sustantivos.

- 3) Que deben retomarse y considerarse de suma importancia, el enfoque pedagógico y andragógico dentro del diseño e implementación de dicho curso, debido a que, los contenidos son sumamente amplios, y al ser la mayoría, temas jurídicos, la duración y el tiempo dedicado a cada tema no permiten que el proceso de enseñanza-aprendizaje se realice adecuadamente lo que, a su vez, impide que se cumplan los objetivos de aprendizaje y la adquisición de competencias definidas.

Con esta investigación, se pretende reconocer la importancia de que los trabajadores que ingresen a determinada área de trabajo puedan tener acceso a una capacitación de inducción pertinente y de acuerdo con las funciones que estarán próximos a desarrollar, lo que contribuirá en gran medida a que su desempeño, dentro de la Institución, sea oportuno y eficiente.

Del mismo modo, se busca concientizar respecto a que, una adecuada capacitación de inducción, además de mejorar el desempeño de los trabajadores, tiene un impacto positivo en su productividad, ya que influye en diferentes aspectos, tales como la motivación, la seguridad y bienestar, relaciones interpersonales, etc.

Por todo lo anterior, es importante investigar las características y elementos que deben contener los cursos de inducción para que puedan responder a las necesidades antes planteadas, con la finalidad de adecuar la capacitación a las metas y objetivos de la Dirección General de Formación Profesional.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

La Procuraduría General de la Republica es una Institución que ejerce sus atribuciones respondiendo a la satisfacción del interés social y del bien común en materia de procuración de justicia; para el cumplimiento de sus funciones, recibe a servidores públicos que brindan sus conocimientos y habilidades en diversas áreas, otorgando un carácter eficiente y multidisciplinario a las acciones realizadas.

Al encontrar una población tan diversa, es necesario brindar un acercamiento específico, mediante el diseño e implementación de acciones de capacitación que permitan que los servidores de nuevo ingreso, conozcan oportunamente, no solo a la Institución, su misión y valores; sino la forma en la que opera, las áreas que la conforman y sus funciones clave, etc.

Tales acciones, se ven reflejadas en la creación de un curso de Inducción, que la Procuraduría ofrece al personal de nuevo ingreso, como parte de los derechos de los trabajadores y obligación de la Institución de brindar capacitación, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo:

“Los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados...”¹⁰

Al ser seleccionado como servidor público de la Institución, el individuo se ve obligado a participar en dos cursos: 1) Inducción a la PGR y, 2) Código de Conducta. Para efectos de este trabajo, se llevará a cabo el análisis del Curso de Inducción, antes mencionado.

Al revisar y analizar los contenidos de dichos cursos registrados en el portal de consulta en línea ‘SIP’ (Sistema de Información de la Profesionalización), se hacen evidentes dos puntos de suma importancia; 1) el registro y consulta de dicha actividad académica inicia en el año 2013, por lo tanto, se desconoce si antes de ese

¹⁰ LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970. TEXTO VIGENTE. Última reforma publicada DOF 12-06-2015. Capítulo III BIS De la Productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores. Artículo 153-A.

año, se realizó algún esfuerzo por parte de la Institución, para inducir al personal que se incorporaba a laborar; y, 2) los cursos de inducción registrados, son todos similares, los contenidos solo se ven modificados al registrarlos con diferentes nombres, y, si se incluye algún tema 'nuevo', éste 'complementa' el carácter legal/jurídico del curso, sin contemplar que:

a) existe un porcentaje considerable de servidores públicos que tienen su primer acercamiento con la Institución y al tomar el curso de inducción, son bombardeados con información que muchas veces no es útil para el cargo recibido o el área de adscripción en la que se van a desempeñar, y;

b) la PGR alberga a miles de profesionistas pertenecientes a las diferentes áreas de estudio: físico-matemáticas e ingenierías (arquitectura, ciencias de la computación, ingeniería en computación, etc.); sociales (administración, ciencias de la comunicación, derecho, etc.); humanidades y las artes (diseño gráfico, pedagogía, etc.); biológicas y de la salud (cirujano dentista, médico cirujano, psicología, ciencia forense, etc.), quienes no son considerados en el diseño de dicho curso.

Todo lo anterior, nos lleva a preguntarnos, si el proceso de inducción realizado hasta éste momento, ha sido diseñado e implementado con la finalidad de cumplir con los objetivos propuestos para una adecuada y pertinente inserción laboral, o, si solo se ha retomado esta acción como parte de un proceso obligatorio impuesto por la ley, que es visto por los trabajadores de nuevo ingreso como un requisito que deben cumplir para poder incorporarse a laborar en la Institución, restándole importancia y seriedad a los esfuerzos destinados a este tipo de capacitación.

Es debido a esto, que, mediante un ejercicio de reflexión, se pretende responder a la cuestión planteada a continuación:

¿Qué aspectos tendrían que considerarse en el diseño de la capacitación destinada a los procesos de Inducción dentro de la Dirección General de Formación Profesional, que permitan que los servidores públicos de nuevo ingreso con diversos perfiles profesionales puedan integrarse de manera eficaz y eficiente?

JUSTIFICACIÓN

La Institución es un organismo público o privado que ha sido fundado para desempeñar una determinada labor cultural, científica, política o social¹¹, es decir, su propósito es atender problemáticas específicas de la población y ofrecer posibles soluciones ante dicha necesidad, para lo cual, es necesario mantenerla actualizada mediante la capacitación de los sujetos involucrados.

La capacitación puede ser considerada como la respuesta a la mayoría de los problemas internos de instituciones, organizaciones y empresas, ya que el capacitar al personal conlleva a generar en ellos conocimientos, habilidades y competencias, que permitan el desempeño adecuado de sus funciones; elevando considerablemente la productividad, la motivación del personal, el empoderamiento de los profesionales y la satisfacción de los beneficiarios.

Como ya se ha visto, el propósito de generar una propuesta de capacitación es el de asegurar la correcta inserción de los servidores públicos a sus nuevas áreas de trabajo, lo que derivará en: 1) beneficios para la Institución y 2) beneficios para los trabajadores.

Dentro de los beneficios que obtiene la Institución, podemos encontrar que:

- Se reducen los esfuerzos que conlleva el proceso de adaptación, ya que la inducción facilita la integración de los equipos de trabajo, lo que a su vez disminuye la rotación del personal;
 - Mejora la relación jefe-subordinados; ya que ahorra tiempo a los jefes y compañeros en ‘incorporar’/‘incluir’ a los empleados de nuevo ingreso;
 - Reduce el estrés y la ansiedad de los nuevos colaboradores, el cual influye en el desempeño desde el primer día de trabajo;
 - Facilita que el personal se identifique con la empresa y permite que estos orienten su conducta de acuerdo a la visión, valores y cultura organizacional;
- y,

¹¹ Oxford University Press. (14 de Julio de 2018). *Spanish Oxford Living Dictionaries*. Obtenido de Spanish Oxford Living Dictionaries: <https://es.oxforddictionaries.com/definicion/institucion>

- Contribuye al mejoramiento de la imagen organizacional ante la sociedad; ya que, al contar con colaboradores mucho más eficientes, se refuerza el compromiso con la ciudadanía de “coadyuvar al desarrollo del país y al disfrute de las libertades y derechos en la Nación.”¹²

Por otro lado, las ventajas que ofrece la adecuada inducción a los servidores públicos, serían:

- Ambientes de trabajo cordiales, al ofrecer la posibilidad de interactuar con futuros colaboradores en igualdad de condiciones en un ambiente menos formal;
- Sentido de pertenencia, al recibir un curso de inducción, planeado, diseñado e implementado con el propósito de aclarar dudas y otorgar los conocimientos y las herramientas necesarias, para que un grupo de personas que comparten características similares, puedan desempeñarse ágilmente en el desarrollo de su nuevo ejercicio laboral;
- Aumento de la productividad, ya que cuando los trabajadores conocen sus funciones y responsabilidades oportunamente, aprovechan y eficientizan los recursos con los que cuentan para generar los resultados esperados;
- Reducción del tiempo de adaptación de los trabajadores a sus nuevas áreas de trabajo;
- Motivación laboral. La capacitación en general, contribuye al desarrollo profesional y personal de los individuos, ya que mediante este proceso se otorgan una serie de conocimientos y competencias que permiten que el individuo, lleve a cabo el ejercicio de su profesión adecuadamente a través de la actualización de los saberes que sus funciones requieren; al tratarse de un proceso de Inducción, los trabajadores obtienen la primera impresión de sus funciones y el lugar en el que van a laborar, lo que contribuye a disminuir sentimientos de inseguridad e incertidumbre; entre otros.

¹² *gob.mx*. (14 de julio de 2018). Obtenido de Gobierno, *gob.mx*: <https://www.gob.mx/pgr/que-hacemos>

Al mejorar los procesos de Inducción, el personal de nuevo ingreso recibe las herramientas que necesita para desempeñar adecuadamente el rol que le ha sido asignado, además de fomentar y potenciar los beneficios interinstitucionales antes mencionados, se logra que la eficacia y eficiencia de los procesos internos reflejen los resultados esperados ante la sociedad.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, surge la iniciativa de proponer la realización de un curso de inducción, que responda ante las necesidades particulares de cada área que compone a la Institución, con la finalidad de mejorar el desempeño profesional de los trabajadores al servicio de la Procuraduría General de la Republica, lo que, a su vez, desencadenará en procesos eficientes y pertinentes para un servicio de calidad que “responda a la satisfacción del interés social y del bien común”¹³; ya que se promueven valores, principios, objetivos y metas en beneficio de las partes involucradas.

¹³ *Ibíd*em

OBJETIVO

Generar un 'Curso de Inducción', como una propuesta que responda ante las necesidades de capacitación inicial de los trabajadores de nuevo ingreso, permitiendo la apropiación de un marco referencial en función de los principales procesos a realizar, mediante la implementación de técnicas y estrategias pedagógicas.

OBJETIVOS PARTICULARES

1. Establecer una definición del concepto 'Capacitación Inicial' en las organizaciones.
2. Identificar el contexto laboral en el que se insertarán los servidores públicos de nuevo ingreso.
3. Proponer un curso de inducción, en el que, a través de técnicas y estrategias pedagógicas, se genere un acercamiento y sentido de pertenencia a las nuevas áreas de trabajo.

HIPÓTESIS

La capacitación es considerada una de las herramientas más importantes de las que dispone cualquier organización, empresa, institución, etc., para asegurar que el personal/recurso humano desempeñe adecuadamente la función asignada, por la cual existe una relación laboral entre ambas partes.

Por lo que es de suma importancia que los planes y programas de capacitación sean diseñados para responder a las necesidades de aprendizaje técnico, de procedimientos, organizacional, e incluso, ético y/o actitudinal de los trabajadores de nuevo ingreso a cualquier institución.

Es debido a todo lo anterior, que, mediante un ejercicio de reflexión, se pone sobre la mesa el siguiente planteamiento:

Si la Dirección General de Formación Profesional, conociera las características que debe contener un curso de inducción, cuyo propósito sea responder a las necesidades de capacitación de los trabajadores de nuevo ingreso, podría establecer las pautas generales para el diseño e implementación de inducción de futuros servidores públicos de la Procuraduría General de la República.

MARCO METODOLÓGICO

La pedagogía puede traducirse como la 'ciencia que se ocupa de la educación y la enseñanza'¹⁴, aunque, debido a su origen etimológico¹⁵, esta ciencia ha sido encasillada como la encargada de generar métodos, técnicas, materiales, planes y programas de estudio dirigidos a mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje de niños, por lo cual, para efectos de la realización de esta investigación documental, la metodología y fundamentación teórica, se abordarán desde un enfoque andragógico, ciencia que se desprende de la pedagogía, y que pretende generar métodos y técnicas apropiados que permitan un desarrollo adecuado para la apropiación del proceso de enseñanza-aprendizaje en los adultos.

Los Cursos de Inducción, que la Procuraduría General de la Republica, ofrece a los servidores públicos, es la Unidad de Análisis que se pretende estudiar a lo largo del presente trabajo escrito, para lo cual, se comenzará por definir el tipo de investigación a realizar.

Existen diversos tipos de investigación de acuerdo al fenómeno que se pretende explicar; según Hurtado de Barrera, Jacqueline¹⁶, se puede determinar el tipo de investigación adecuado ubicando el nivel en el cual se encuentra el objetivo general de acuerdo a su complejidad; dichos niveles son:

- Perceptual: implica conocimiento externo y superficial del evento, para precisar aquellos elementos que resultan evidentes, por ejemplo, describir, explorar.
- Aprehensivo: implica la búsqueda de aspectos no tan evidentes en el evento de estudio, de aquello que parece oculto y subyace a la organización interna del evento, por ejemplo, analizar, comparar.
- Comprensivo: alude a la explicación de las situaciones que generan el evento.

¹⁴ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. (18 de Julio de 2018). Obtenido de REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: <https://dle.rae.es/?id=SHmDVXL>

¹⁵ La palabra 'pedagogía' proviene del griego 'paidos' y 'agein' que respectivamente significan 'niños' y 'guiar o conducir'.

¹⁶ Hurtado de Barrera, J. (2010). *Metodología de la investigación: guía para una comprensión holística de la ciencia*. Caracas: Quirón Ediciones.

- Integrativo: implica la modificación del evento por parte del investigador, por ejemplo, evaluar.

Nivel de Profundidad	Objetivo General	Tipo de Investigación
Perceptual	Explorar: indagar, descubrir, detectar.	Exploratoria
	Describir: identificar, precisar, caracterizar, tipificar, diagnosticar.	Descriptiva
Aprehensivo	Analizar: interpretar, criticar, juzgar, valorar.	Analítica
	Comparar: contrastar, asemejar, diferenciar, confrontar, cotejar.	Comparativa
Comprensivo	Explicar: entender, inferir, comprender, relacionar, identificar causas, teorizar.	Explicativa
	Predecir: prever, pronosticar, anticipar, estimar las tendencias, estimar escenarios.	Predictiva
	Proponer: formular, diseñar, crear, proyectar, inventar, programar, construir.	Proyectiva
Integrativo	Modificar: determinar los cambios generados durante...hacer un seguimiento de...	Interactiva
	Confirmar: verificar, comprobar, demostrar, probar, corroborar, contrastar hipótesis.	Confirmatoria
	Evaluar: valorar, estimar el impacto, estimar la efectividad.	Evaluativa

Tabla 1. Hurtado de Barrera, J. (1995-2007)

De acuerdo con esta autora, y sus tipos de investigación (Exploratoria, Descriptiva, Analítica o Crítica, Comparativa, Explicativa, Predictiva, Proyectiva, Interactiva, Confirmatoria y Evaluativa), para efectos de la realización de esta investigación y conforme al nivel de complejidad de los objetivos planteados, la investigación a realizar será del tipo proyectiva. A continuación, se describe brevemente en que

consiste y cuáles son las técnicas y métodos que se utilizarán para obtener y analizar la información.

La investigación proyectiva consiste en “encontrar la solución a los problemas prácticos, se ocupa de cómo deberían ser las cosas para alcanzar los fines y funcionar adecuadamente”¹⁷. Además, “permite la elaboración de propuestas o modelos, para solucionar problemas o necesidades de tipo práctico, ya sea de un grupo social, institución, un área en particular del conocimiento, partiendo de un diagnóstico preciso de las necesidades del momento, los procesos explicativos o generadores involucrados y las tendencias futuras”¹⁸.

Este tipo de investigación, propone soluciones a una situación determinada a partir de un proceso de indagación. Implica explorar, describir, explicar y proponer alternativas de cambio, más no necesariamente ejecutar la propuesta¹⁹. Todas las investigaciones que implican el diseño o creación de algo con base en un proceso investigativo también entran en esta categoría²⁰.

Estadios de la investigación proyectiva

- a) Descriptivo: consiste en el estudio de la realidad o del evento a modificar en sus aspectos puntual (en el momento de la investigación) y evolutivo (cambios a lo largo del tiempo)
- b) Comparativo: el investigador precisa semejanzas y diferencias entre grupos o situaciones.
- c) Analítico: permite analizar la situación y el evento a modificar en términos de expectativas, intereses, inquietudes de los actores, como también analiza los enfrentamientos y alianzas entre ellos.

¹⁷ Córdoba, M., & Monsalve, C. (s.f.). *TIPOS DE INVESTIGACIÓN: Predictiva, proyectiva, interactiva, confirmatoria y evaluativa*.

¹⁸ *ibídem*

¹⁹ Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Vicerrectorado de Investigación y Postgrado (2008). Manual de trabajos de grado de especialización y maestría y tesis doctorales. Caracas: Autor; Citado en Escalona Rojas, T. (28 de Julio de 2018). Obtenido de aprenderLyX: <http://aprenderlyx.com/tipos-de-metodologia-de-investigacion/comment-page-1/#comments>

²⁰ Escalona Rojas, T. (28 de Julio de 2018). Obtenido de aprenderLyX: <http://aprenderlyx.com/tipos-de-metodologia-de-investigacion/comment-page-1/#comments>

- d) Explicativo: comprende el proceso explicativo interno o explicación funcional (diseño, programa, plan de acción, inventario, entre otros) y el proceso explicativo externo o explicación relacional.
- e) Prognosis o preferencia: etapa que consiste en elaborar la prognosis de la situación a cambiar.
- f) Propuesta técnica o diseño como tal: el investigador debe formular la propuesta, diseño, proyecto, programa.
- g) Estudio de factibilidad: en este estadio el investigador determinará la disponibilidad de los recursos y la tecnología para la ejecución del diseño.²¹

En esta investigación, se pretende realizar una propuesta sobre un curso de inducción para servidores públicos de nuevo ingreso de la Dirección General de Formación Profesional; para lo cual, se llevarán a cabo las fases antes mencionadas, con excepción del estudio de factibilidad, ya que, para efectos de esta investigación, la propuesta no se llevará al plano de estudio de campo.

Por otro lado, en lo que al método se refiere, la Real Academia Española, lo define como el ‘procedimiento que se sigue en las ciencias para hallar la verdad y enseñarla’²². Para efectos de la realización del presente trabajo, se recurrirá a la implementación de los siguientes métodos:

- Método analítico: Gutiérrez- Sánchez lo define como aquel “que distingue las partes de un todo y procede a la revisión ordenada de cada uno de los elementos por separado”. “Este método es útil cuando se llevan a cabo trabajos de investigación documental, que consiste en revisar en forma separada todo el acopio del material necesario para la investigación.”²³

²¹ Córdoba, M., & Monsalve, C. (s.f.). *TIPOS DE INVESTIGACIÓN: Predictiva, proyectiva, interactiva, confirmatoria y evaluativa*.

²² REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. (12 de Octubre de 2018). Obtenido de REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: <http://dle.rae.es/?id=P7dyaFK>

²³ Gutiérrez S., Raúl, y González S., José (1990). Metodología del trabajo intelectual. 10ª ed. México: Esfinge. p.133; Citado en Maya, E. (2014). *Métodos y técnicas de investigación. Una propuesta ágil para la presentación de trabajos científicos en las áreas de arquitectura, urbanismo y disciplinas afines*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Es posible afirmar que, este método, cuenta con características específicas, tales como:

- No considera sus conclusiones infalibles o finales, pueden estar sujetos a cambios gracias a nuevas investigaciones que refuten alguna hipótesis.
- Está abierto a la incorporación de nuevos conocimientos y procedimientos con el fin de asegurar un mejor acercamiento a la verdad.

Se utilizará este método, al definir y diferenciar los conceptos de 'andragogía', 'formación profesional', 'cursos de inducción', entre otros, y explicar la relación existente entre cada uno de ellos.

- Método Documental: Método investigativo basado en la revisión de textos, artículos, bibliografías, videos, películas, entre otros ya existentes, sobre un tema y que pueden ser utilizadas para dar inicio o traer a flote un tema ya tratado²⁴.

Pueden observarse 4 principios sobre el método documental:

1. Hace una recolección, selección, análisis y presentación de los datos documentados para mostrar los resultados de la investigación.
2. Es una base que se fundamenta en el redescubrimiento de datos para generar nuevas preguntas y formas de investigación.
3. Utiliza formas de procesamiento que se pueden usar en cualquier campo de investigación como lo son los lógicos y los mentales.
4. Otorga un orden y permite precisar los objetivos, con la finalidad de ser base a la construcción de conocimientos²⁵.

Este método será la base para la realización de la investigación, ya que podremos definir el marco teórico, otorgando orientación al proceso investigativo.

La técnica es definida por la RAE como: 'conjunto de procedimientos y recursos de que se sirve una ciencia o un arte'²⁶.

²⁴ Restrepo García, L. M. (s.f.). *INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL*. Colombia: Universidad de Antioquia. Obtenido de INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL

²⁵ Ídem, Restrepo García, L. M. (s.f.).

La técnica utilizada para la recopilación de datos e información será la de 'Análisis de Documentos'. "Un documento es un material informativo sobre un determinado fenómeno social que existe con independencia del investigador"²⁷. Esta técnica se considera de suma importancia, debido a que permite construir al marco teórico de la investigación, además de ser un recurso de apoyo para el investigador, otorgándole un panorama amplio sobre diferentes aspectos del fenómeno a estudiar.

Es una técnica basada en fichas bibliográficas que tienen como propósito analizar el material y es utilizada en la elaboración del marco teórico del estudio.

Por otro lado, el Diccionario de Metodología de la Investigación Científica señala que "consiste en la ubicación, revisión y análisis de la información documentada en publicaciones o simplemente datos, con el fin de orientar los métodos, técnicas y procedimientos que se van a emplear en una investigación concreta, pero sobre todo para establecer las bases teóricas y de antecedentes históricos o conceptuales de la nueva investigación"²⁸.

Otra técnica utilizada, tanto en la definición del objeto de estudio como en el desarrollo de esta investigación, es la Observación Participante/ No estructurada; es posible definir a la primera como la acción que el investigador realiza con el fin de estudiar la conducta de un grupo y su organización, se une a él y actúa como participante sin que quienes están en el grupo se percaten de sus funciones²⁹. Por otro lado, la segunda se refiere a la actividad en la que el investigador puede decidir estudiar un grupo y, más concretamente, su dinámica interna; en este caso, el observador puede tener esquemas más o menos elaborados acerca de lo que le ha de merecer particular interés para su observación, pero no dispone de cuadros de observación³⁰.

Todo lo anterior debido a que, al ser trabajadora de nuevo ingreso tuve la oportunidad de tomar el curso de inducción que ofrece la Procuraduría General de la

²⁶ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. (12 de Octubre de 2018). Obtenido de REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: <https://dle.rae.es/?id=ZlkyMDs>

²⁷ Corbetta, P. (2007). Metodología y Técnicas de Investigación Social. Ed. McGraw-HILL/Interamericana de España, S.A. España. p. 376

²⁸ Ortiz, F. (2012). *Diccionario de metodología de la investigación científica*. México: Limusa. P. 129

²⁹ Ortiz, F. (2012). *Diccionario de metodología de la investigación científica*. México: Limusa. P. 168

³⁰ *Ibidem*. P. 169

Republica, donde conocí la metodología e implementación del mismo, y, donde pude compartir puntos de vista, anécdotas y en su mayoría, dudas con los compañeros que tomaban el curso.

Es posible definir el carácter de este trabajo como una investigación cualitativa con tendencia al desarrollo de un proyecto, mismo que derivará en la propuesta de un programa académico dedicado al proceso de inducción a servidores públicos de nuevo ingreso adscritos a la Dirección General de Formación Profesional; dicha propuesta se construirá bajo un enfoque pedagógico y andragógico, de los cuales se retomarán las teorías y conceptos que se consideren más apropiados, mismos que serán seleccionados a través de una amplia revisión documental orientada por los aspectos detectados (y antes mencionados) bajo las observaciones realizadas al curso impartido en el año 2018.

A lo largo de este trabajo se estudiarán los conceptos de pedagogía y andragogía, estableciendo la relación, importancia, así como su marco de acción; lo anterior conducirá a definir conceptos tales como Educación Formal, Sistema Educativo, Educación No Formal y Educación Permanente, esto permitirá establecer la modalidad educativa y el ámbito donde se desarrollará dicha propuesta.

Por otro lado, se revisarán los conceptos de servidor público, capacitación y formación profesional como parte del marco teórico; dichos conceptos darán apertura al estudio de los procesos de formación profesional y a las características de programas de capacitación para servidores públicos.

Posteriormente, se realizará una breve descripción que permita al lector conocer un poco más sobre la Procuraduría General de la Republica y la Dirección General de Formación Profesional, mismas que resultan ser el escenario de esta investigación, para de esta forma concluir con la propuesta metodológica del programa académico en cuestión.

CAPÍTULO 1. DE LA PEDAGOGÍA A LA ANDRAGOGÍA.

Como se ha revisado con anterioridad, el enfoque con el que se realizará la presente investigación es el de la andragogía; esto debido a la necesidad de diseñar capacitación adecuada para la población a la que se dirige, en este caso, el universo considerado son los servidores públicos que ingresan a la Institución, quienes oscilan en un rango de edad de 19 a 65 años aproximadamente. Partiendo de esta premisa, se lleva a cabo el análisis comparativo con referencia a cuál de estas dos ciencias responde mejor ante los procesos de enseñanza-aprendizaje de acuerdo con características físicas, biológicas, psicológicas, e incluso, socioeconómicas de los individuos, para lo cual es necesario definir ambas ciencias.

La palabra pedagogía deriva del griego 'paidos' que significa 'niño' y 'agein' que significa 'guiar, conducir'; por lo cual el pedagogo se traduce como 'El que conduce niños' (Del gr. παιδαγωγός y pedagogía παιδαγωγική)³¹. A continuación, se presentan algunas de las definiciones otorgadas al término 'pedagogía':

De acuerdo con la RAE (Real Academia Española) la pedagogía es:

- Ciencia que se ocupa de la educación y la enseñanza.
- En general, lo que enseña y educa por doctrina o ejemplos³².

Según el sitio web 'Pedagogía. La Red de Profesionales de la Educación'.³³

- Es una ciencia multidisciplinaria que se encarga de estudiar y analizar los fenómenos educativos y brindar soluciones de forma sistemática e intencional, con la finalidad de apoyar a la educación en todos sus aspectos para el perfeccionamiento del ser humano.
- Actividad humana sistemática, que orienta las acciones educativas y de formación, en donde se plantean los principios, métodos, prácticas, maneras de pensar y modelos, los cuales son sus elementos constitutivos.

³¹ Pedagogía. La Red de Profesionales de la Educación. (4 de Septiembre de 2018). *Pedagogía. La Red de Profesionales de la Educación*. Obtenido de <http://pedagogia.mx/concepto/>

³² Real Academia Española. (4 de Septiembre de 2018). Diccionario de la Lengua Española. Obtenido de <http://dle.rae.es/?id=SHmDVXL>

³³Pedagogía. La Red de Profesionales de la Educación. (4 de Septiembre de 2018). *Pedagogía. La Red de Profesionales de la Educación*. Obtenido de <http://pedagogia.mx/concepto/>

- Posee carácter interdisciplinario, lo que contribuye a que, áreas como Filosofía, Psicología, Medicina, Antropología, Historia, Sociología y Economía, enriquezcan el quehacer pedagógico, además de proveer las bases científicas que dan el carácter de ciencia a la pedagogía, permitiendo explicar y plantear de manera eficaz los fenómenos educativos y sus procesos desde todas sus vertientes culturales, filosóficas, psicológicas, biológicas, históricas y sociales.

Liscano³⁴, menciona que ‘la pedagogía se ocupa de organizar, trabajar y explicar la transmisión y apropiación de los saberes, tanto desde la óptica del aprendizaje como de la enseñanza’, y que ‘constituye una reflexión teórica; se ubica en el espacio-tiempo de la sociedad, en sus valores y principios, y se aventura a proponer cómo debería llevarse a cabo la educación, en qué condiciones y por qué’.

El autor añade que ‘el rol de la pedagogía es por tanto de proyecciones profundas, abarcador, panorámico y procura la síntesis, aunque se apoya en la fenomenología diversa que caracteriza al aula de clase y a la escuela.’³⁵

Como se ha revisado anteriormente, la pedagogía es la ciencia encargada de la educación, sus métodos y objetivos; se apoya de distintas ciencias con la finalidad de enriquecer y potenciar los procesos que se llevan a cabo durante el acto educativo mediante diversas teorías; abarca el diseño de modelos, planes y programas educativos de acuerdo con el individuo que se pretende crear, y lleva de la mano el proceso de investigación en el que busca responder a las necesidades planteadas en la sociedad.

“Se trata entonces de organizar el proceso de enseñanza-aprendizaje en cualquier nivel educativo, teniendo en cuenta lo que el alumno ya sabe, para determinar qué y cómo enseñarle, para que el nuevo conocimiento se estructure sobre el viejo, mediante la selección de los métodos y procedimientos que garanticen aprendizajes significativos, con el empleo del modelo de la actividad, transitando en los planos

³⁴ Liscano, A. (2007). LA PEDAGOGÍA COMO CIENCIA DE LA EDUCACIÓN. *ARCHIPIELAGO. Revista Cultural de Nuestra América*, 24-25.

³⁵ Ídem.

material-verbal-mental y atendiendo al desarrollo de la asimilación razonable, consciente, abstracta y sólida.”³⁶

Retomando un poco la historia de la educación, es en la antigua Grecia, donde surge el término ‘pedagogo’ para definir al esclavo encargado de ‘conducir’ o ‘guiar’ al niño que asistía a casa de su maestro quien le daría las primeras lecciones, y su labor se limitaba a llevar el material escolar, iluminar el camino y proteger al niño.

Con el paso del tiempo este término se adopta para referirnos al especialista de la educación, definiendo una nueva ciencia que estudiaría los procesos de enseñanza-aprendizaje, así como las características que favorecen la adquisición de saberes, habilidades y valores en los individuos.

Sin embargo, hasta hace muy poco, la pedagogía era la única ciencia que se encargaba de definir el aprendizaje y la enseñanza, así como los elementos involucrados en el proceso de educar, planteando los mismos enfoques, modelos y herramientas para todo usuario del sistema educativo, sin considerar en muchas ocasiones la pertinencia y efectividad de dichos procesos ante las múltiples necesidades relacionadas con el contexto, aspectos físicos, biológicos, psicológicos, sociales y hasta económicos, que nunca son iguales dentro de los grupos que se presentan en las sociales.

Surge, pues, en la década de los 20’s, la necesidad de hablar de educación para adultos y de organizarla sistemáticamente. Esto debido a que los educadores de adultos empleaban la metodología pedagógica en planeaciones y programas destinados a esta población, metodología en la que, se aplica un carácter de transmisión de la información vertical, donde el docente es quien trasmite los conocimientos y el discente se limita a adquirir lo que éste considere que es necesario; del mismo modo surgen problemas al interactuar dentro del proceso educativo, debido a las diferentes características existentes entre una población estudiantil infantil y una adulta.

³⁶Vidal, M., & Fernández, B. (2003). Educación Médica Superior. *SciELO*.

A continuación, es necesario realizar un breve análisis de las características propias de los adultos, lo que permitirá esclarecer las problemáticas antes mencionadas.

- Características biológicas

A medida que la edad avanza disminuye la agudeza sensorial y baja el ritmo de actividad. Más concretamente, la vista y el oído son los sentidos más afectados, además de que se presenta una disminución del ritmo, lo que provoca que exista un retardo al reaccionar ante estímulos, tanto de movimientos voluntarios como reflejos.³⁷

- Características mentales

Es preciso señalar que la edad no influye directamente sobre la capacidad del aprendizaje. La velocidad de ejecución puede verse afectada debido a la ya citada disminución de la capacidad de reacción, como por el afán de búsqueda de una mayor exactitud.

Se debe considerar, además, que existe una relación directa entre la experiencia y la formación con respecto al desarrollo y mantenimiento de la capacidad intelectual.

También es propia de la edad adulta la llamada "inteligencia cristalizada", la cual comprende todo el conjunto de experiencias acumuladas a lo largo de la vida del sujeto, lo que le permitiría interpretar las situaciones más complejas del mundo social.³⁸

El adulto tendría un pensamiento "Post-formal"³⁹ en el que se integra el pensamiento objetivo y analítico con el subjetivo y simbólico, siendo menos literal y más interpretativo.

Entre las características que tiene este pensamiento, se encuentran el "Relativismo", es decir, el adulto observa y analiza desde diferentes

³⁷ Sarramona, J., Vázquez, G., & Colom, A. J. (1998). *Educación no formal*. España: Ariel, S. A.

³⁸ *Ibidem*, p. 38

³⁹ Masalán, P., & Gonzalez, R. (28 de Septiembre de 2018). *Autocuidado en el Ciclo Vital*. Obtenido de http://www7.uc.cl/sw_educ/enferm/ciclo/html/medio/int_frame.htm

perspectivas, es capaz de hacer "síntesis", replanteando las situaciones y planificando constantemente⁴⁰.

El grado de motivación para aprender o recordar, el interés o significatividad de la información, el tiempo de la experiencia educacional que se ha tenido, tienden a ser más importantes en esta edad que la modificación de las habilidades de aprendizaje y memoria. Son igualmente creativos que los adultos jóvenes.⁴¹

- Características Afectivas

Se ha demostrado decisivo en el aprendizaje adulto el conocimiento y la aceptación directa de sus consecuencias. Los adultos solo se motivan por los aprendizajes que se integran en sus proyectos vitales y cuyos resultados los pueden aplicar a los problemas próximos.

Si todo aprendizaje supone un cambio en el sujeto, la persona adulta siente un temor inicial hacia aquellos cambios que no está segura de poder afrontar con éxito. Los cambios de actitudes son más difíciles en la edad adulta, tanto porque las creencias están más consolidadas, como porque se teme inseguridad en la nueva situación.

La motivación ejerce un papel muy importante en el aprendizaje adulto, unido a la propia confianza en poder superar los obstáculos que representen.⁴²

Como se puede observar, las características del adulto provocan que la metodología utilizada para la presentación de los contenidos educativos cambie totalmente; es debido a esto que los especialistas en materia de educación de aquella época empiezan a exigir cambios, que pueden parecer exclusivos de este ámbito, sin embargo, es necesario retomar la importancia del fenómeno educativo que a su vez repercute en la sociedad, en su crecimiento o decadencia.

⁴⁰Kramer, C. (1983). Posformal operations?. A need for further conceptualisation. Human Development, Citado en... Masalán, P., & Gonzalez, R. (2018)

⁴¹ Masalán, P., & Gonzalez, R. (28 de Septiembre de 2018). *Autocuidado en el Ciclo Vital*. Obtenido de http://www7.uc.cl/sw_educ/enferm/ciclo/html/medio/int_frame.htm

⁴² Sarramona, J., Vázquez, G., & Colom, A. J. (1998). *Educación no formal*. España: Ariel, S. A

Por tal motivo los Organismos Internacionales, entre otras autoridades involucradas en procesos educativos, comienzan a dirigir esfuerzos y recursos en investigaciones, conferencias, políticas públicas, etc., que marquen el comienzo de este nuevo panorama educativo.

Por mencionar algunas fechas y antecedentes históricos en relación con el surgimiento de la educación de adultos, se muestran a continuación las siguientes, donde además de entender un poco más la necesidad de desarrollar una ciencia que permita atender puntualmente las necesidades de un sector de la población en particular, en este caso la de las y los adultos, se puede observar que la andragogía y los procesos de educación de adultos son realmente jóvenes, por lo que su metodología y principios al ser más actuales, pueden considerarse más asertivos teniendo una planeación y delimitación adecuada.

- En 1929, la Universidad de Cambridge convoca a una reunión para estudiar el tema.
- En junio de 1949, se celebra en Elsinor (Dinamarca), la Conferencia Internacional de Educación de Adultos, por iniciativa de la UNESCO, poco después del final de la Segunda Guerra Mundial. Resulta ser la primera de las reuniones internacionales celebradas sobre el tema y se convocó como resultado de una resolución adoptada en la segunda reunión de la Conferencia General de la UNESCO, celebrada en México en 1947, en la que se hace notar que la educación de adultos, establecida como actividad netamente especializada y conscientemente organizada, aparece en la historia con el desarrollo de la civilización industrial y con las ideas de progreso democrático y social que la acompañan.
- En agosto de 1960, se lleva a cabo la Segunda Conferencia Mundial de Educación de Adultos realizada en Montreal, Canadá, siendo convocada por la UNESCO, como respuesta de una resolución adoptada en la décima reunión de la Conferencia General de la UNESCO, celebrada en 1958 en París. La Conferencia produjo una célebre Declaración en la que

se plantea que, a pesar de la urgencia de algunas tareas en los países del Tercer Mundo, como la misma alfabetización, la educación de adultos ni se agota en eso, ni es ajena tampoco a los países desarrollados. Recalca con fuerza, a continuación, que el hombre, es un ser complejo con múltiples necesidades, y que, por consiguiente, los programas de educación de adultos deben tratar de satisfacerlas por entero.

- En julio-agosto de 1972, se produce la Tercera Conferencia Internacional sobre Educación de Adultos en Tokio, Japón, convocada por la UNESCO, donde se reconoce explícitamente que la educación de adultos constituye una parte integrante de la educación permanente⁴³ y que es inseparable del objetivo de ampliar las oportunidades de educación para todos.
- En octubre-noviembre de 1976, se lleva a cabo la XIX Conferencia General de la UNESCO, celebrada en Nairobi, Kenia. Es aquí, donde se da una definición según la cual la expresión 'educación de adultos' designa la totalidad de los procesos organizados de educación, sea cual sea el contenido, el nivel y el método, sean formales o no formales, ya sea que prolonguen o reemplacen la educación inicial dispensada en las escuelas y universidades, y en forma de aprendizaje profesional, gracias a los cuales, las personas consideradas como adultos por la sociedad a la que pertenecen, desarrollan sus aptitudes, enriquecen sus conocimientos, mejoran sus competencias técnicas o profesionales o les da una nueva orientación, y hacen evolucionar sus actitudes o su comportamiento en la doble perspectiva de un enriquecimiento integral del hombre y una participación en un desarrollo socioeconómico y cultural equilibrado e independiente.⁴⁴

Todo lo anterior conlleva a generar investigaciones para crear una ciencia que permita satisfacer las necesidades educativas de las y los adultos.

⁴³ Véase en... página 95

⁴⁴ Fernández, A., & Peiro, J. (1989). *Modelos Formales y no Formales en la Educación de Adultos*. Barcelona: Humanitas

Aguilar Fernández⁴⁵, menciona que “se consideró oportuno contar con un rótulo para este nuevo modelo teórico y fuera paralelo a la pedagogía. Así se acuñó un nuevo termino: “andragogía”, que proviene de la voz griega “aner”, que significa ‘hombre’, no muchacho.; además de señalar que, “originalmente se definió como el arte y la ciencia de ayudar a los adultos a aprender, en oposición a la ya definida pedagogía”.

Como ya se ha descrito brevemente y con anterioridad, el vocablo Andragogía surge en oposición al término Pedagogía (παιδίου, niño y ἴγω, conduzco), cuando, en 1833, el maestro de primaria alemán Alexander Kapp retoma el arquetipo platónico de educación y acuña este término, derivado de la etimología griega ἀνδρῶς (hombre) y ἴγω (conduzco).⁴⁶

La andragogía se entiende como ‘el arte y la ciencia que facilita el proceso de enseñanza-aprendizaje de los adultos’⁴⁷; es entendida como la forma de compartir conocimientos entre personas adultas, desde sus principios sinérgicos de horizontalidad y participación⁴⁸.

Knowles⁴⁹, plantea que la andragogía, ‘no es presentada por como una teoría con base empírica sino tan sólo como un conjunto de cinco asunciones’, que se muestran a continuación:

- 1) Concepción personal del aprendizaje: Durante el proceso de maduración del individuo, el concepto de sí mismo transita desde una condición dependiente a una condición auto dirigida. El adulto es capaz de establecer sus propias necesidades de aprendizaje y de encontrar los medios para alcanzarlas.
- 2) Rol de la experiencia: El adulto va adquiriendo una creciente experiencia la cual constituye una importante fuente para el aprendizaje. La experiencia previa constituye una base de sustento para el nuevo

⁴⁵ Aguilar Fernández, V. (1994). Andragogía vs. Pedagogía... un punto de vista comparativo. *Educación y Ciencia*, 11-16

⁴⁶ Alonso Chacón, P. (2012). La Andragogía como disciplina propulsora de conocimiento en la educación superior. *Revista Electrónica Educare*, 15-26.

⁴⁷ Alonso Chacón, citando a Instituto Nacional para la Educación de Adultos [INEA], 2007.

⁴⁸ Alonso Chacón, citando a Kapp, 1833 y Knowles, 1970.

⁴⁹ Knowles, M. (1980). What is andragogy? En M. Knowles (Autor), *The modern practice of adult education, from pedagogy to andragogy*. New York: Cambridge The Adult Education Company.

aprendizaje el cual se consolida en forma más significativa. Además, crea un adecuado contexto para la adquisición de conocimiento y habilidades.

- 3) Orientación a la aplicación del aprendizaje: El interés de un adulto en aprender está fuertemente ligado con el desarrollo de tareas relacionadas con su rol social. Los adultos otorgan más valor a los aprendizajes que se vinculan con aquellas demandas inherentes a su quehacer en la vida cotidiana.
- 4) Aprendizajes orientados (con propósito): En la medida en que el individuo maduro modifica su perspectiva del aprendizaje, transitando desde su aplicación futura a su aplicación inmediata. Por ello, en el adulto el aprendizaje está más centrado en problemas concretos que centrado en el tema. Los adultos valorizan más el aprendizaje que puede ser aplicado a las situaciones reales que les toca enfrentar.
- 5) Motivación intrínseca: Los adultos tienen una mayor tendencia a estar motivados por factores autónomos: el íntimo deseo de encontrar soluciones y alcanzar metas personales, más que obtener incentivos externos y gratificaciones.

Y menciona algunas aplicaciones de la Andragogía, dentro del acto educativo:

- Estimular el interés de los aprendices orientando las actividades al estudio de casos o la solución de problemas reales.
- Realizar instrucción orientada a la tarea, no a la memorización del contenido.
- Plantear preguntas abiertas, favoreciendo el recuerdo de la información contenida en base a la experiencia personal.
- Permitir que los aprendices establezcan sus propias necesidades de aprendizaje.
- Comprometer a los aprendices en la evaluación de sus aprendizajes y estimular la reflexión crítica.
- Utilizar dinámicas en pequeño grupo favoreciendo la participación de todos los integrantes.

- Planificar tareas y objetivos realistas: las tareas de difícil cometido generan frustración y desincentivan.

El autor también menciona que, el aprendizaje del adulto se sustenta en 2 atributos principales:

1. Los aprendices poseen autonomía y la capacidad de dirigir el sentido del aprendizaje.
2. El profesor pasa a ocupar un rol de facilitador del aprendizaje en vez de ser un transmisor de información, otorgando un mayor énfasis a la opción del aprendiz de elegir sus propios requerimientos más que ceder al control del experto.⁵⁰

De ahí, que surja la necesidad de plantear 2 métodos diferentes que ayuden a que los procesos de enseñanza-aprendizaje se potencialicen y adecuen a las necesidades de los sujetos en cuestión, contemplando todas y cada una de sus características.

Para finalizar este análisis, se retomará la tabla 'Una comparación de los Supuestos y Procesos de la Pedagogía y la Andragogía', misma que puede ser tomada como referencia, a la hora de plantear el enfoque más apropiado, de acuerdo con las características de la población que se tomará como referencia en la investigación.

⁵⁰ Ídem, Knowles, M. (1980).

UNA COMPARACIÓN DE LOS SUPUESTOS Y PROCESOS DE LA PEDAGOGÍA Y LA ANDRAGOGÍA

MALCOLM S. KNOWLES*

SUPUESTOS⁵¹

	Pedagogía	Andragogía
Autoconcepto	Dependencia	Incremento en la autodirección
Experiencia	Tiene poco valor	Los discentes son un recurso rico para el aprendizaje
Disposición para el aprendizaje	Desarrollo biológico Presión social	Tareas del desarrollo (de los roles sociales)
Perspectiva en el tiempo	Puesta en práctica diferida	Puesta en práctica inmediata
Dirección del aprendizaje	Centrado en el sujeto	Centrado en el problema

Como se puede apreciar en la primera parte de esta tabla, el autor establece una comparación entre conjeturas atribuidas a estas dos ciencias, a partir de las cuales se puede concluir que:

- a) En lo que se refiere a Autoconcepto la Pedagogía ha reflejado una imagen de dependencia en primer lugar debido al sistema educativo, al ser una pirámide en la que no es posible acceder al siguiente nivel sin haber concluido el anterior; en segundo lugar, debido a que el docente tiene un papel de suma importancia dentro de los procesos educativos, al ser considerado como la persona que guía y otorga los conocimientos al estudiante. Por otro lado, la andragogía y su metodología sugieren un incremento en la autodirección, esto debido a que el adulto gestiona y maneja sus procesos de aprendizaje de acuerdo con sus tiempos, intereses, inquietudes, etc.

⁵¹ Tabla 2. Recuperada de Aguilar Fernández, Víctor; Andragogía vs. Pedagogía...un punto de vista comparativo (1994)

- b) En lo que se refiere a la Experiencia, para la pedagogía, este concepto no tiene gran relevancia dentro de sus procesos, esto debido a que los aprendizajes nuevos no requieren mayor profundidad que un conocimiento previo para poder ser adquiridos por los participantes; mientras que en la andragogía la experiencia con la que cuenta cada uno de los participantes enriquece el proceso educativo de todos los involucrados y permite una interacción que propicia el intercambio de información.
- c) En lo que se refiere a la Disposición para el Aprendizaje, se tiene la creencia de que las características físicas y biológicas de los estudiantes promedio (de 3 a 22 años) favorecen el aprendizaje y la apropiación de conocimientos, sin embargo, este supuesto ha sido totalmente refutado, ya que el ser humano tiene la capacidad de aprender en cualquier etapa de su vida, sin embargo, se reconoce que la facilidad con la que los adultos pueden aprender, dependerá en gran medida del rol que jueguen dentro de la sociedad.
- d) En lo que se refiere a la Perspectiva en el Tiempo, al considerar al sistema educativo parte fundamental de la pedagogía, se puede expresar que existe una base práctica diferida, ya que la aplicación de los conocimientos adquiridos no es inmediata, mientras que, en la andragogía, los conocimientos adquiridos son prioridad para los participantes y significan mejoras profesionales, por lo que la aplicación de estos se sugiere inmediata.
- e) En lo que se refiere a la Dirección del Aprendizaje, se puede deducir que, para la pedagogía, los métodos, las técnicas, así como las herramientas utilizadas en los procesos educativos, están pensados y dirigidos para que el discente adquiera el mayor número de aprendizajes y con mayor nivel de calidad, mientras que en la andragogía, los métodos, técnicas y/o herramientas están dirigidos a resolver el problema educativo que el adulto enfrenta en el ejercicio de sus funciones o en su vida práctica.

ELEMENTOS DEL PROCESO⁵²

	Pedagogía	Andragogía
Clima	Orientado a la autoridad Formal Competitiva	Reciprocidad Respeto Colaborativo Informal
Planeamiento	Exclusivamente a cargo del docente	Participativo
Diagnóstico de Necesidades	Exclusivamente a cargo del docente	Autodiagnóstico compartido
Formulación de Objetivos	Exclusivamente a cargo del docente	Negociación mutua
Diseño	Lógica de la disciplina o asignatura Unidades temáticas	Secuencia en términos de disposición Unidades basadas en problemas
Actividades	Técnica expositiva	Técnicas experimentales (investigación)
Evaluación	Exclusivamente a cargo del docente	Re diagnóstico mutuo de necesidades Evaluación mutua

En la segunda parte de esta tabla, se aprecia que el autor realiza una comparación entre los elementos que constituyen los procesos involucrados en cada una de estas ciencias, donde se puede concluir que, generalmente, la pedagogía es considerada, etiquetada y encasillada en el marco del Sistema Educativo, lo que nos lleva a pensar que el quehacer pedagógico, ocurre y se lleva a cabo casi exclusivamente dentro de una institución, donde existe una figura de autoridad que dirige y permite la adquisición de conocimientos de acuerdo con las necesidades de aprendizaje de la población estudiantil, determinando cual es el fin y el propósito de lo que deben aprender, bajo que metodología debe enseñarse y, del mismo modo, como es que se debe evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje; por otro lado, al hablar de andragogía es posible asociar que durante el acto educativo se genera

⁵² Tabla 2. Recuperada de Aguilar Fernández, Víctor; Andragogía vs. Pedagogía...un punto de vista comparativo (1994)

principalmente un clima colaborativo donde la información fluye de manera horizontal, en el que todos los involucrados participan y contribuyen al enriquecimiento de las necesidades detectadas y a la formulación de objetivos y metas de aprendizaje, donde se pretende que se desarrolle con mayor frecuencia la resolución de problemas y la práctica de los conocimientos relacionados, manteniendo una constante evaluación sobre los avances con respecto a las necesidades antes mencionadas.

1.1 LA ANDRAGOGÍA Y SUS PROCESOS DENTRO DE LA EDUCACIÓN NO FORMAL.

Como ya se ha visto anteriormente, en el diseño, planeación e implementación de cualquier actividad académica que pretenda alcanzar los objetivos de aprendizaje y metas establecidas, es necesario analizar: la población a la que va dirigida, el contexto en el que se encuentra; el enfoque y los métodos que se pretenden utilizar; los instrumentos para evaluar la pertinencia y eficiencia, etc., por lo que, a continuación, se retoma el análisis sobre la andragogía y la forma en la que incursiona en los programas de capacitación e inducción dentro de las organizaciones.

Para lo cual partiremos por definir a la educación formal y cuáles son las variables de diferencia entre ésta y la educación no formal, lo que permitirá esclarecer la modalidad educativa que definirá principios, métodos y actividades a desarrollar.

1.1.1 EDUCACIÓN FORMAL

La educación formal hace referencia al sistema educativo estructurado en función de determinados planes y programas de estudio y contempla una educación sistematizada, jerarquizada y progresiva, con una meta de enseñanza internacional para alcanzar aprendizajes conscientes.⁵³

Es, naturalmente, el sistema educativo altamente institucionalizado, cronológicamente graduado y jerárquicamente estructurado que se extiende desde los primeros años de la escuela primaria hasta los últimos años de la universidad.⁵⁴

A partir del concepto anterior, se retoma el término 'Sistema Educativo' que resulta indispensable para terminar de justificar el por qué se retoma la andragogía y su enfoque en la educación no formal para ofertar mejores opciones de capacitación que cumplan con las necesidades de la población a la que se ofrecen.

⁵³ Pedagogía. La Red de Profesionales de la Educación. (30 de Septiembre de 2018). Obtenido de Pedagogía. La Red de Profesionales de la Educación.: <https://pedagogia.mx/concepto/>

⁵⁴ Sarramona, J., Vázquez, G., & Colom, A. J. (1998). *Educación no formal*. España: Ariel, S. A.

a) SISTEMA EDUCATIVO.

Entendido como una de las características más importantes de las sociedades modernas, el Sistema Educativo es una creación del ser humano que tiene como objetivo principal permitir que una gran parte de la sociedad, si no es que toda, reciba el mismo tipo de educación y formación a lo largo de su vida. Tiene, además, otras funciones tales como la socialización de los individuos y diferentes opciones de capacitación para enfrentar posteriormente el mundo laboral.

El sistema educativo se caracteriza por estar presente a lo largo de toda la infancia y adolescencia de los individuos que forman una sociedad. De acuerdo con las necesidades e intereses de cada país, el sistema educativo puede organizarse en más o menos niveles que abarcan, por lo general, desde los 5 hasta los 18 años de edad. Esto puede, a su vez, extenderse con las carreras universitarias.

La Secretaría de Educación Pública (SEP) publica que, el Sistema Educativo Nacional, 'comprende a las instituciones del gobierno y de la sociedad encargadas de proporcionar servicios educativos y de preservar, transmitir y acrecentar la cultura de los mexicanos.'⁵⁵

Del mismo modo, menciona que se integra por: educandos y educadores; autoridades educativas; planes, materiales y métodos educativos; instituciones educativas del gobierno y organismos descentralizados; instituciones de los particulares e instituciones de educación superior.⁵⁶

Y que se compone por los siguientes niveles educativos:

⁵⁵ Secretaría de Educación Pública. (3 de Octubre de 2018). *gob.mx*. Obtenido de MEXTERIOR: <https://www.mexterior.sep.gob.mx/sisedMEX.html>

⁵⁶ Ídem, Secretaría de Educación Pública (2018).

- Educación Preescolar

Se proporciona a niños y niñas de entre 3 y 5 años de edad y consta de tres grados o niveles. Estimula el desarrollo intelectual, emocional y motriz del niño y de la niña, lo cual favorece un mejor aprovechamiento de la educación primaria.

Desde el ciclo escolar 2004-2005 el tercer año de este nivel educativo es obligatorio; a partir del ciclo escolar 2005-2006 el segundo año también se hizo obligatorio; mientras que a partir del ciclo escolar 2008-2009 el primer año será obligatorio.

- Educación Primaria

Consta de seis grados y normalmente se imparte a niños de 6 a 12 años de edad. Las personas de 15 años o más que no hayan cursado o concluido este nivel pueden hacerlo en los cursos para adultos. Es obligatorio cursar la Primaria.

- Educación Secundaria

La secundaria es obligatoria y se proporciona en tres años a la población de 12 a 16 años de edad que haya concluido la educación primaria. Las personas mayores de 16 años pueden estudiar en la secundaria para trabajadores o en la modalidad para adultos. Este nivel es necesario para iniciar estudios medios profesionales o medios superiores.

- Educación Media Superior

Este nivel educativo se proporciona a estudiantes de entre 15 y 18 años de edad. Asimismo, es un requisito para ingresar a los estudios de nivel superior.

Comprende tres subsistemas:

- Bachillerato General. Incluye las modalidades de bachillerato abierto y a distancia.
 - Educación Profesional Técnica. Capacita a profesionales calificados en diferentes áreas y ofrece la carrera de profesional técnico, al mismo tiempo de preparar estudiantes para el ingreso a la educación superior.
 - Bachillerato Tecnológico. Esta es la opción de bachillerato de modalidad bivalente, es decir, es posible estudiar el bachillerato al mismo tiempo que una carrera técnica.
- Educación superior

Es posterior a la educación media superior.

Puede estudiarse en universidades, institutos tecnológicos o escuelas para maestros. Comprende cuatro niveles:

- Licenciatura
- Especialidad
- Maestría
- Doctorado

Comprende la educación normal (formación de maestros) en todos sus niveles y especialidades.⁵⁷

Además de las definiciones anteriores, encontramos que la educación formal, así como sus programas, son de larga duración y están orientados al desarrollo integral o completo de la persona; suelen ser reconocidos formalmente por la autoridad educativa correspondiente mediante un certificado, un diploma, un título o un grado.⁵⁸

Al analizar los puntos anteriores, se puede identificar que la pedagogía es el carácter y el fundamento de la educación formal. El diseño de planes y programas de estudio;

⁵⁷ Ídem, Secretaría de Educación Pública (2018).

⁵⁸ Zarzar Charur, C. (2015). *Planeación didáctica por competencias*. México: Patria.

la generación de nuevas teorías del aprendizaje; la creación de materiales didácticos que permitan potenciar el proceso de enseñanza-aprendizaje dentro de las instituciones educativas...todo está definido y pensado para solventar las necesidades educativas del 'paidos'.

Incluso se puede observar que la Secretaría de Educación Pública, hace una distinción en cada uno de los niveles del Sistema Educativo Nacional donde delimita la edad máxima que debe tener el estudiante para ingresar al mismo, y señala que, en caso de rebasar dicho límite, el estudiante deberá cursar el nivel educativo al que desea ingresar en la modalidad de 'Cursos para Adultos'; esto debido a que los factores físicos, biológicos, sociales, económicos, culturales, son diferentes en cada una de las etapas de la vida y, como ya se ha mencionado con anterioridad, el sistema educativo y su metodología pedagógica no pueden subsanar las necesidades educativas del 'andros', tal como lo menciona Azofeifa-Bolaños:

Los "sistemas pedagógicos no parecen ejercer una barrera para el aprendizaje de la niñez y las personas adolescentes, de hecho, no lo son, pues por diversos factores psicobiológicos, entre ellos: la receptividad y el desconocimiento de lo nuevo, los convierte en personas con mucho potencial para ser educadas. Por su parte, habrá casos específicos donde la pedagogía no favorezca la inteligencia innata de cada estudiante...Lo anterior se agrava cuando los métodos y enfoques de los sistemas pedagógicos de educación van dirigidos a la educación de personas adultas, donde, tradicionalmente, se ha considerado la educación como una forma de aprehensión de aprendizajes de forma vertical, donde la figura del profesorado es imponente, considerada la figura máxima para impartir nuevo conocimiento (información) al alumnado, lo cual, según Rodríguez (2003) margina al actor principal de la educación: el estudiantado, quien es visto como una masa la cual puede ser moldeada."⁵⁹

⁵⁹ Azofeifa-Bolaños, J. B. (2017). Evolución conceptual e importancia de la andragogía para la optimización del alcance de los programas y proyectos académicos universitarios de desarrollo rural. *Revista Electrónica Educare*.

1.1.2 EDUCACIÓN NO FORMAL

La denominación "Educación No Formal" surge a fines de la década del 60'. En 1967 en la Conferencia Internacional sobre la crisis mundial de la educación, en Williamsburg, Virginia, Estados Unidos, P. Coombs -director del Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación de la UNESCO- plantea "un énfasis especial en la necesidad de desarrollar medios educativos diferentes a los convencionalmente escolares." ⁶⁰

Surge como consecuencia de reconocer que la educación "no puede considerarse como un proceso limitado en el tiempo y en el espacio, confinado a las escuelas y medido por lo años de asistencia". ⁶¹

A partir de este momento comienza el uso de denominaciones tales como "informal" y "no formal" para dar cuenta del "amplísimo y heterogéneo abanico de procesos educativos no escolares o situados al margen del sistema de la enseñanza reglada." ⁶²

En 1973 Coombs, y en 1974 Coombs y Ahmed, proponen la distinción conceptual entre educación formal, no formal e informal. Llamaban Educación No Formal a "toda actividad organizada, sistemática, educativa, realizada fuera del marco del sistema oficial, para facilitar determinadas clases de aprendizaje a subgrupos particulares de la población, tanto adultos como niños." ⁶³

Es preciso señalar, que el concepto de educación no formal se desarrolla, por una parte, a partir de un contexto mundial de post guerra y pobreza durante la década de los 60's, y por la otra, a principio de los 70's, donde los países del tercer mundo presentan crecimiento demográfico. ⁶⁴

⁶⁰ Trilla, J. "La educación fuera de la escuela. Ámbitos no formales y educación social", Ariel, Barcelona, 1996.

⁶¹ Coombs y Ahmed citado en... Vázquez, Gonzalo (1998).

⁶² Trilla Bernet, J. (2009): "La Educación no Formal", Aportes a las prácticas de Educación No Formal desde la Investigación educativa, Dirección Educativa del Ministerio de Educación y Cultura, Montevideo

⁶³ Camors, J. (2006). Documento de base para promover la reflexión sobre la Educación No Formal. En M. d. Educación, *EDUCACIÓN NO FORMAL. Fundamentos para una política educativa* (pág. 23). Montevideo.

⁶⁴ Sarramona, J., Vázquez, G., & Colom, A. J. (1998). *Educación no formal*. España: Ariel, S. A

Debido a esto, el autor La Belle (1982), realiza un análisis donde sugiere que la expresión 'Educación No Formal' se acuñó para satisfacer la necesidad de respuestas extraescolares a demandas nuevas y diferentes de las que atiende ordinariamente el sistema educativo. Se menciona que, a partir de este momento, la educación no formal cobró mayor importancia como estrategia formativa orientada a grupos sociales que no habían podido recibir educación básica y con el paso del tiempo la concepción de esta modalidad ha cambiado, siendo pensada como complemento de la educación formal, donde los individuos adquieren los aprendizajes de una formación básica encaminados al desarrollo profesional que deberán perfeccionar y actualizar a través del aprendizaje permanente.⁶⁵

a) EDUCACIÓN PERMANENTE

“El sistema educativo no es un espacio cerrado de preparación y formación para el futuro tiempo de trabajo y acción; se trata ahora de proponer un nuevo marco en el que las personas puedan a lo largo de toda su vida seguir aprendiendo alternando las actividades normales con la vuelta puntual al sistema educativo cuando considere necesario”.⁶⁶

La educación permanente es un término reconocido internacionalmente a partir de los trabajos del Consejo de Europa en la Conferencia de Ministros Europeos de Educación, Estocolmo, 1975 y en el Symposium sobre '*Una política de educación permanente para hoy*' en Siena, 1979.

Según la XIX Conferencia General de la UNESCO celebrada en Nairobi en 1976, la expresión '*educación permanente*' designa un proyecto global encaminado tanto a reestructurar el sistema educativo existente, como a desarrollar todas las posibilidades de formación fuera del sistema educativo:

- En ese proyecto la persona es el agente de su propia educación por medio de la interacción permanente de sus acciones y su reflexión.
- La educación permanente, lejos de limitarse al periodo de escolaridad, debe abarcar todas las dimensiones de la vida, todas las ramas del saber y todos

⁶⁵ Ídem, Sarramona, J., Vázquez, G., & Colom, A. J. (1998).

⁶⁶ Requejo, Sarramona y Martínez, 1996 Citado en... Sarramona, J., Vázquez, G., & Colom, A. J. (1998).

los conocimientos prácticos que puedan adquirirse por todos los medios y contribuir a todas las formas de desarrollo de la personalidad.

- Los procesos educativos que siguen a lo largo de su vida los niños, los jóvenes y los adultos, cualquiera que sea su forma, deben considerarse como un **todo**.⁶⁷

Retomando el contexto anterior se puede mencionar que la educación permanente surge como un nuevo modelo y/o escenario educativo que evoluciona de la comprensión tradicional del sistema educativo en donde la formación de los individuos radica en los centros escolares, siendo estos, quienes otorgan los conocimientos y aprendizajes que los futuros agentes profesionales necesitan para el desarrollo de sus funciones en el ámbito laboral. Sin embargo, el crecimiento acelerado y la modernización de las sociedades han dejado claro que el aprendizaje y la educación, no pueden centrarse en una sola etapa de la vida del individuo; los métodos y las teorías cambian, constantemente se generan herramientas que facilitan procedimientos; lo que ayer resultaba conocido y práctico, el día de hoy resulta obsoleto e ineficiente.

Es debido a esto, que surge la necesidad de plantear un nuevo enfoque en la educación, donde podamos reconocer la necesidad de adaptarnos a los nuevos cambios, actualizando los conocimientos existentes y adquiriendo habilidades que nos permitan aprender a lo largo de la vida, echando mano de las múltiples ofertas educativas que encontramos fuera del escenario de la educación formal.

Así pues, podemos deducir la estrecha relación que existe entre la educación permanente y la educación no formal; la educación permanente hace un llamado de atención que la educación no formal responde, respecto al plan de acción basado en las diferentes etapas del proceso educativo, que se adecue en planes y programas

⁶⁷ SECRETARÍA DE ESTADO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL. (s.f.). *FUNDAMENTOS DE LA EDUCACIÓN DE PERSONAS ADULTAS. MÓDULO 3: FUNDAMENTOS PEDAGÓGICOS*. España: Formación en Red.

que satisfagan al panorama socioeconómico y tecnológico del contexto en el que se encuentren y a las diversas fases del ciclo vital.

Basándonos en la relación “Educación Formal-Sistema Educativo” destinada a niños y adolescentes de 3 a 18 años⁶⁸, y como hemos visto anteriormente, en la presente investigación se sugiere la relación ‘Educación No Formal-Educación Permanente’ en la que se pretende que los esfuerzos de estos enfoques se destinen principalmente a la educación en adultos, lo que nos lleva al siguiente concepto que ya se ha planteado anteriormente.

La educación moderna es una educación vital y total. Una Educación Permanente. Una educación de adultos en la mayor riqueza del concepto. Su propósito es formar adultos por medio de la educación.⁶⁹

Tünnermann Bernheim⁷⁰, escribe que “los autores reconocen que el concepto de educación permanente debe mucho a la educación de adultos.” A su vez, cita a Malcolm S. Adiseshiah, donde afirma:

En verdad, estoy seguro de que el concepto de educación permanente no se habría formulado jamás como un planteamiento original si no hubiera sido por la tremenda expansión de la educación de adultos que ha ocurrido en el curso de las últimas décadas en algunos de los países más desarrollados[...] Lo que hay de nuevo en este redescubrimiento de la educación permanente es el encuentro que ahora se ha producido entre la vida y la educación.⁷¹

Del mismo modo, cita al autor Paul Lengrand, al sugerir que “la educación permanente no es sinónimo de educación de adultos, aunque ésta es su ‘punta de lanza’”. Menciona que “limitar la educación permanente a un grupo de edad es una

⁶⁸ Revisar en 2.1.1 Educación Formal; a) Sistema Educativo.

⁶⁹ CIPAE. (24 de Septiembre de 2018). Obtenido de Centro Internacional de Prospectiva y Altos Estudios: <http://www.cipae.edu.mx/index.php/educacion-permanente>

⁷⁰ Tünnermann Bernheim, Carlos. (2010). La educación permanente y su impacto en la educación superior. Revista iberoamericana de educación superior, 1(1), 120-133. Recuperado en 25 de septiembre de 2018, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-28722010000100008&lng=es&tlng=es.

⁷¹ Idem, Tünnermann Bernheim, Carlos. (2010).

contradicción en los términos. Además, las necesidades educativas que la sociedad contemporánea plantea no pueden ser satisfechas ni por la educación de adultos ni por la educación restringida a un periodo de la vida, por largo que éste sea.”⁷²

Se considera de suma importancia la distinción que realiza el autor, ya que, como se ha descrito con anterioridad en este trabajo, la educación no formal refuerza y complementa los esfuerzos de la educación formal en cualquier etapa de la vida (cuando un niño que forma parte del sistema educativo toma cursos en línea para perfeccionar el segundo idioma impartido en su escuela; cuando un adolescente asiste a cursos que refuerzan sus conocimientos en matemáticas; cuando un adulto que cursa la maestría en derecho asiste a un curso de didáctica que le permitirá transmitir sus conocimientos a estudiantes...etc.); sin embargo en esta investigación otorgaremos mayor peso a la relación existente entre ambas y a los esfuerzos de la educación no formal con la ciencia encargada de la educación para adultos: la andragogía.

⁷² Ídem, Tünnermann Bernheim, Carlos. (2010).

1.2 ÁMBITOS DE LA EDUCACIÓN NO FORMAL

El panorama de la educación no formal va mucho más allá de los enfoques ordinarios de desarrollo y de educación de adultos, abarcando todo el conjunto de acciones humanas dadas en la sociedad civil y que son susceptibles de traducirse en educativas.⁷³

Esta cita, marca la pauta a seguir en el siguiente apartado.

La Educación No Formal se encuentra en todos lados, retomando la definición antes planteada se puede interpretar como el ‘conjunto de acciones...dadas en la sociedad...y que son susceptibles de traducirse en educativas’, sin embargo, ¿qué nos dice esto? Se debe insistir en que la Educación No Formal se encuentra en todos lados y es una manera sumamente práctica y pertinente en la que se puede otorgar un servicio de educación para la sociedad en general; sin embargo, al ser un campo tan amplio es necesario comenzar a realizar clasificaciones que puedan apoyar en la definición y alcance de este tipo de educación.

Para tales efectos retomaremos el texto “Ámbitos de Intervención en Educación No Formal. Una Propuesta Taxonómica” de Ma. Inmaculada Pastor Homs⁷⁴, donde ofrece las clasificaciones taxonómicas de algunos de los autores más relevantes en cuestión de Educación No Formal y que se vuelven de vital importancia para la definición de este apartado.

La autora antes mencionada cita a J. TRILLA, y explica que, el autor, “aun admitiendo que las posibilidades taxonómicas son muy numerosas debido a la amplitud de criterios existentes, considera que los más útiles y, por ende, más frecuentemente utilizados, son el criterio funcional-temático y el criterio relativo a los

⁷³ Sarramona, J., Vázquez, G., & Colom, A. J. (1998). *Educación no formal*. España: Ariel, S. A

⁷⁴ PASTOR HOMS, M. (2009). Ámbitos de intervención en educación no formal. Una propuesta taxonómica. *Teoría De La Educación*. Revista Interuniversitaria, 11. Recuperado de <http://revistas.usal.es/index.php/1130-3743/article/view/2850>

destinatarios.”⁷⁵ Indica que, en lo que concierne al primer criterio, pueden destacarse, en general, cuatro tipos de funciones:

- a) Funciones relacionadas con la educación formal, que pueden ser de suplencia, sustitución, refuerzo, compensación, etc.
- b) Funciones relacionadas con el trabajo, que pueden dirigirse a la formación laboral, al reciclaje o perfeccionamiento, a la inserción, a la formación sindical o a diversos aspectos relacionados con el trabajo (salud, higiene, seguridad...).
- c) Funciones relacionadas con el ocio y la formación cultural desinteresada, como actividades artísticas, deportivas, de animación sociocultural, relacionadas con la pedagogía del ocio, etc.
- d) Funciones relacionadas con otros aspectos de la vida cotidiana y social, como programas de educación sanitaria, de consumo, de formación de voluntariado, de padres, etc.⁷⁶

Por otro lado, dentro del segundo criterio, el autor establece como preferentes dos subcriterios: la edad de los destinatarios (infancia, juventud, adultez, tercera edad, todas las edades) y la especificidad de estos (público en general e individuos o grupos con características específicas); destaca que combinando ambos, es posible distinguir diez tipos diferentes de programas.

Los siguientes autores presentados en la obra de la citada escritora, son A. COLOM, J. SARRAMONA y G. VÁZQUEZ⁷⁷, quienes apuestan por una clasificación de “carácter funcional-temático”, destacando los siguientes ámbitos:

- alfabetización
- formación laboral
- ocio y tiempo libre
- educación para el consumo
- educación para la salud

⁷⁵ TRILLA (1993) Citado en... PASTOR HOMS, M. (2009).

⁷⁶ TRILLA, J. (1993): La educación fuera de la escuela. Ámbitos no formales y educación social. Barcelona: Ariel.

⁷⁷ A. COLOM, J. SARRAMONA y G. VÁZQUEZ (1998) citados en... PASTOR HOMS, M. (2009).

- educación urbana
- educación ambiental y conservación del patrimonio
- animación sociocultural

Finalmente, la escritora menciona al autor P. CARIÓLA quien clasifica diez ámbitos en los programas de educación no formal según sus finalidades o funciones:

1. Equivalencias de educación básica, niveles superiores de educación general y especializaciones.
2. Educación ligada al empleo:
 - a) Preparatoria al empleo, en empresas o por cuenta propia;
 - b) organizada por las empresas para el personal que ha de trabajar con nuevas tecnologías o en nuevos empleos, y;
 - c) actualización y reciclaje profesional.
3. Acciones de desarrollo educativo: interacción social, arte, cultura y recreación.
4. Enriquecimiento cultural de la calidad de vida, individual y familiar: relaciones intrafamiliares, desarrollo infantil, tercera edad, uso del tiempo libre.
5. Educación para la salud.
6. Educación para el medio ambiente y otros temas globales.
7. Programas de animación sociocultural.
8. Educación cívica.
9. Programas de desarrollo económico integral.
10. Educación anticipatoria para el cambio.⁷⁸

Como se puede observar, en las tres clasificaciones realizadas, existe un factor común, que resulta ser la categorización de las actividades de la Educación No Formal de acuerdo con las funcionalidades previstas en su planeación, es decir, para poder realizar una clasificación o considerar el ámbito en el que ejerce su acción se

⁷⁸ P. CARIÓLA (1991) citado en... PASTOR HOMES, M. (2009).

debe considerar principios tales como la población a la que se destina dicha actividad, los contenidos y objetivos que señalan el nivel de profundidad así como la metodología. Estos son los aspectos que clasificarán u orientarán las acciones realizadas dentro de la educación no formal.

Por otro lado, es posible apreciar que, a pesar de las múltiples categorizaciones realizadas a las actividades de la Educación No Formal, es importante señalar que de alguna u otra forma todas están relacionadas entre sí, por lo que es posible identificar como factor común la taxonomía de la educación no formal relacionada con el trabajo.

Y es éste campo, el que se retoma en esta investigación.

La modalidad educativa que se abordará en la propuesta para el curso de inducción será la de la educación no formal. Lo anterior debido a que, como se ha estudiado en este capítulo, este tipo de actividades forman parte de un principio que sugiere que la educación no se encuentra únicamente en las aulas o que existe cierta edad para que el hombre pueda capacitarse y aprender; sino que cualquier espacio puede ser cuna de enseñanzas y aprendizajes prácticos para la vida, permitiendo que los individuos desarrollen la habilidad de generar su propio aprendizaje y regular la manera de adquirirlo a lo largo de su vida y de acuerdo con sus necesidades.

CAPÍTULO 2. ANTECEDENTES DE LA CAPACITACIÓN DESTINADA A SERVIDORES PÚBLICOS.

2.1 CONCEPTO DE SERVIDOR PÚBLICO, CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL.

Hablar sobre el proceso de capacitación en las organizaciones e instituciones, requiere una amplia revisión de literatura, en la que delimitaremos el campo de estudio, a la capacitación destinada a los servidores públicos, para lo cual procederemos a definir los conceptos de ‘servidor público’, ‘capacitación’ y ‘formación profesional’.

Según lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional (LFTSE), “trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales”⁷⁹.

Se entiende por servidor público, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza para el Estado.

Sergio Monserrit Ortiz Soltero, establece que “se debe considerar como servidor público a aquella persona física que ha formalizado su relación jurídico laboral con el Estado mediante un nombramiento previamente expedido por el Órgano administrativo competente, o en su defecto, que figura en las listas de raya de los trabajadores temporales”⁸⁰.

La Contraloría, del entonces, Distrito Federal, define al servidor público como “Persona física que realiza una función pública de cualquier naturaleza”.

Según los archivos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en los artículos 52, 53, OCTAVO y NOVENO transitorios de la Ley General del Servicio Profesional Docente, establece que: “El funcionario o servidor público es una categoría constitucional que define un tipo de relación laboral, salarial, de obligaciones,

⁷⁹ LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL. Nueva Ley Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 1963. TEXTO VIGENTE, Última reforma publicada DOF 22-06-2018. Artículo 3, Página 1 de 38

⁸⁰ Sergio Monserrit Ortiz Soltero citado en López Olvera, M. A. (2013). *La responsabilidad administrativa de los servidores públicos en México*. México: Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas.

responsabilidades y cargas dependientes de un nombramiento para el desempeño de una función pública. El concepto de servidor público se desprende de la conjunción de estos elementos, desde el nombramiento y la protesta (art 128), pasando por el derecho de recibir una remuneración proporcional a sus responsabilidades, adecuada e irrenunciable por el desempeño de su función, empleo, cargo o comisión, fijada en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida (art 127); terminando con un régimen de responsabilidades administrativas por lo actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus funciones (art 108 y 109); gozando además de las garantías establecidas en el artículo 123, apartado B en materia laboral.

En otro orden de ideas, de acuerdo con la RAE, Capacitar significa: ‘Hacer a alguien apto, habilitarlo para algo’⁸¹; por otro lado, si bien la Ley Federal del Trabajo no define el concepto de Capacitación, si manifiesta cual es el propósito de ésta. Lo anterior se especifica en el Capítulo III BIS DE LA PRODUCTIVIDAD, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES en el artículo 153-B donde determina que:

“La capacitación tendrá por objeto preparar a los trabajadores de nueva contratación y a los demás interesados en ocupar las vacantes o puestos de nueva creación.

Podrá formar parte de los programas de capacitación el apoyo que el patrón preste a los trabajadores para iniciar, continuar o completar ciclos escolares de los niveles básico, medio o superior”⁸².

La UCECA (Unidad Coordinadora del Empleo, la Capacitación y el Adiestramiento), organismo desconcentrado de la STyPS (Secretaría del Trabajo y Previsión Social), y que es responsable de la coordinación de esfuerzos para impartir la capacitación, plantea lo siguiente:

⁸¹ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. (28 de Septiembre de 2018). Obtenido de REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: <http://dle.rae.es/?id=7HbGYPr>

⁸² LEY FEDERAL DEL TRABAJO Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970 TEXTO VIGENTE Última reforma publicada DOF 09-04-2012. Capítulo III BIS DE LA PRODUCTIVIDAD, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES, Artículo 153-B, Página 30 de 228.

“Capacitación. Acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador, con el propósito de prepararlo para desempeñar eficientemente una unidad de trabajo específica e impersonal”⁸³.

Mientras que Alfonso Siliceo Aguilar, en su libro “Capacitación y desarrollo de personal”, menciona que “La capacitación es el medio o instrumento que enseña y desarrolla sistemáticamente, y coloca en circunstancias de competencia y competitividad a cualquier persona...”⁸⁴

“...es la función educativa de una empresa u organización, por la cual se satisfacen necesidades presentes y se prevén necesidades futuras respecto a la preparación y habilidades de los colaboradores”⁸⁵.

Se encuentran dos ideas principales en el concepto de capacitación que Alfonso Siliceo define. Por un lado, manifiesta que:

- 1) Las organizaciones en general deben dar las bases para que sus colaboradores tengan la preparación necesaria y especializada que les permitan enfrentarse en las mejores condiciones a su tarea diaria.⁸⁶

Es decir, es deber y responsabilidad de las empresas, organizaciones y/o instituciones, planificar e implementar programas de capacitación, que doten a los trabajadores de las herramientas necesarias que les permitan desempeñarse plenamente en su ejercicio profesional.

Al mismo tiempo, asegura que:

- 2) No existe mejor medio que la capacitación para alcanzar altos niveles de motivación, productividad, integración, compromiso y solidaridad en el personal de una organización.⁸⁷

⁸³ UCECA, Guía técnica para la detección de necesidades de capacitación y adiestramiento en la pequeña y mediana empresas, Serie técnica, núm. 1, Editorial Popular de Trabajadores, México, 1979, p. 26

⁸⁴ Alfonso Siliceo Aguilar, Capacitación y desarrollo de personal cuarta edición, Ed. Limusa, México, 2004, pp. 23

⁸⁵ *Ibidem*, pp. 25-26

⁸⁶ *Ibidem*, pp. 19

⁸⁷ *Ídem*

Esto, debido a que, el personal involucrado en procesos de capacitación, desarrolla sentimientos de: a) confianza y seguridad laboral, al tener un acercamiento a las funciones que debe desempeñar y al cómo debe llevarlas a cabo; b) compañerismo y solidaridad, al participar en un ambiente educativo donde el aprendizaje significativo (empírico) con un enfoque basado en competencias representa la clave para el trabajo colaborativo; c) compromiso, motivación y retribución a la organización, ya que la capacitación no solo asegura eficiencia y calidad en los procesos dentro de la misma, si no que contribuyen al desarrollo y la formación profesional de los colaboradores.

De igual modo, Alfonso Siliceo señala que existen ocho propósitos fundamentales que debe cumplir la capacitación dentro de una organización:

1. “Crear, difundir, reforzar, mantener y actualizar la cultura y valores de la organización.”
2. “Clarificar, apoyar y consolidar los cambios organizacionales”.
3. “Eleva la calidad del desempeño”.
4. “Resolver problemas”.
5. “Habilitar para una promoción”.
6. “Inducción y orientación del nuevo personal de la empresa”.
7. “Actualizar conocimientos y habilidades”.
8. “Preparación integral para la jubilación”.

Además de estos propósitos, dentro de la legislación colombiana, en el DECRETO 1567 DE 1998, se encuentran 10 Principios Rectores de la Capacitación⁸⁸; mismos que se retoman a continuación, ya que son considerados de gran relevancia para su aplicabilidad, debido a su carácter de universalidad:

⁸⁸ DECRETO 1567 DE 1998, agosto 5. (28 Septiembre de 2018). Obtenido de [http://www.colmayor.edu.co/uploaded_files/images/archivos/normograma/decretos/Decreto1567de1998\(porelcualsecreanel sistemanacionaldecapacitacionyelsistemadeestimulosparaempleadosdelestado\).pdf](http://www.colmayor.edu.co/uploaded_files/images/archivos/normograma/decretos/Decreto1567de1998(porelcualsecreanel sistemanacionaldecapacitacionyelsistemadeestimulosparaempleadosdelestado).pdf)

1. “Complementariedad. La capacitación está concebida como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.”

Es decir, todo proceso de planeación debe encaminarse a las metas y misión de la institución.

2. “Integralidad. La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional.”

La capacitación que los servidores públicos reciban, deberá contribuir al crecimiento y desarrollo, no solo profesional, sino incluir programas que permitan el desarrollo personal abordando temáticas que impacten en el bienestar de estos; de esta forma, la capacitación impacta y adquiere mayor sentido.

3. “Objetividad. La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.”

Los procesos de capacitación deben estar enfocados a resolver, subsanar dificultades o deficiencias en los procesos y justificarse a través de un análisis de instrumentos que corroboren la detección de dichas necesidades de capacitación.

4. “Participación. Todos los procesos que forman parte de la gestión de la capacitación deben contar con la participación de los empleados.”

Para que el proceso de capacitación resulte efectivo, los participantes deberán involucrarse activamente; ya que, dicho proceso no es solo su derecho, sino también una obligación al brindar un servicio al Estado y la ciudadanía.

5. “Prevalencia del interés de la organización. Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.”

Los planes y programas de capacitación, deben diseñarse y planearse para atender las demandas de capacitación definidas como prioritarias o básicas para la Institución; esto permitirá mejorar los procesos al interior de la misma contribuyendo al logro de metas y objetivos.

6. “Integración a la carrera administrativa. La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección.”

La capacitación recibida tendrá un valor curricular que contribuirá a la formación profesional de los servidores públicos.

7. “Prelación de los empleados de carrera. Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.”

Este principio hace referencia a la preferencia o prioridad que debe dársele al personal de base o carrera, debido a la temporalidad de su contrato con la Institución u organización.

8. “Economía. Se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.”

Los recursos destinados a los programas de capacitación deberán utilizarse adecuadamente, pudiendo ser invertidos en instituciones educativas, organizaciones, empresas privadas o gubernamentales que pudieran brindar un servicio de capacitación de acuerdo con las necesidades previamente establecidas.

9. “Énfasis en la Práctica. La capacitación será impartida privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.”

El contexto socioeconómico y educativo mundial, exige que la formación de las y los trabajadores se base en un enfoque de competencias, en el cual, el conocimiento sea utilizado para la toma de decisiones y resolución de problemas; factores determinantes para el adecuado desempeño organizacional.

10. “Continuidad. Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo”.

Es necesario que, una vez que se ha iniciado la labor de capacitación, los agentes encargados del diseño, implementación y evaluación de la misma, realicen un seguimiento que permita establecer en qué medida los objetivos de dichas actividades fueron alcanzados, o, en caso contrario, que factores influyen para que estos programas no se realicen con éxito.

Por otro lado, es preciso encontrar una definición para el concepto de ‘Formación Profesional’. Una vez, revisada la literatura existente, es posible establecer la relación existente entre los conceptos que se han mencionado con anterioridad.

La Real Academia Española (RAE) define a la formación como:

1. f. Acción y efecto de formar o formarse.
2. f. forma (ll configuración externa). El caballo es de buena formación.
3. f. Perfil de entorchado con que los bordadores guarnecen las hojas de las flores dibujadas en la tela.
4. f. Geol. Conjunto de rocas o masas minerales que presentan caracteres geológicos y paleontológicos semejantes.

5. f. Mil. Reunión ordenada de un cuerpo de tropas o de barcos de guerra.⁸⁹

Mientras que, para la palabra profesional, se encuentran las siguientes definiciones:

1. adj. Pertenciente o relativo a la profesión.
2. adj. Dicho de una persona: Que ejerce una profesión. U. t. c. s.
3. adj. Dicho de una persona: Que practica habitualmente una actividad, incluso delictiva, de la cual vive. Es un relojero profesional. U. t. c. s. Es un profesional del sablazo.
4. adj. Dicho de una persona: Que ejerce su profesión con capacidad y aplicación relevantes. U. t. c. s.
5. adj. Hecho por profesionales y no por aficionados. Fútbol profesional.⁹⁰

De acuerdo con el contexto de la presente investigación, se retomará la primera definición de la palabra ‘formación’; por otro lado, es necesario realizar un breve análisis de algunas definiciones otorgadas a la palabra ‘profesional’.

Por una parte, al escuchar o leer esta palabra, es común que se piense en la persona que, como bien expresa la segunda definición de la RAE, realiza las funciones delimitadas de cierta actividad profesional; la siguiente definición se refiere a la persona que después de realizar periódicamente cierta actividad, se convierte en alguien ‘profesional’; y por último, la RAE considera que otra definición de la palabra ‘profesional’ puede atribuírsele a la persona que ha perfeccionado sus habilidades en la realización de sus actividades laborales.

Es por todo lo anterior, que, en este capítulo, tomaremos como base la siguiente definición para el concepto de ‘formación profesional’:

⁸⁹ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. (28 de Septiembre de 2018). Obtenido de REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: <http://dle.rae.es/?id=IF111Br>

⁹⁰ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. (29 de Septiembre de 2018). Obtenido de REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: <http://dle.rae.es/?id=UHxRBOS>

Acción y efecto de formar o formarse de acuerdo con las actividades que dicta determinada profesión y que permite que la realización de estas se desarrolle dentro de un marco y/o estándares de calidad.

Es necesario considerar, además, que, al hablar de formación profesional, se distinguen dos ámbitos diferentes donde este concepto se encuentra muy presente. Los ámbitos a los que se hace referencia son dentro de la educación formal y la educación no formal.

En la primera, se concibe a la formación profesional como una oportunidad que se ofrece a los estudiantes de educación superior, de vincular sus conocimientos y aprendizajes con prácticas profesionales y actividades orientadas al desarrollo de habilidades y competencias que faciliten su inserción laboral, atendiendo a los cambios tecnológicos y socio-económicos de las sociedades de la información; en la segunda, la formación profesional forma parte de los programas de capacitación que las instituciones, organizaciones y/o empresas, ofrecen a los trabajadores, esto con la finalidad de brindar conocimientos básicos para desempeñar determinado puesto de trabajo, así como la actualización y perfeccionamiento de habilidades y/o competencias que permitan mejorar y efficientizar procesos internos.

Para efectos de la presente investigación, se retomará a la formación profesional desde el ámbito de la Educación no formal, ya que el tema abordado en esta investigación se refiere a los programas y actividades de capacitación otorgados por las instituciones, organizaciones y/o empresas, destinados a la inducción laboral; específicamente, a la inducción que debe brindarse a los servidores públicos que ingresan a la Procuraduría General de la República, con la finalidad de facilitar la praxis de sus labores profesionales.

El Instituto Nacional de Educación Tecnológica (INET) perteneciente al Ministerio de Educación de la República Argentina, define a la Formación Profesional como “el conjunto de modalidades de aprendizaje sistematizado que tienen como objetivo la

formación sociolaboral, para y en el trabajo, involucrando desde el nivel de calificación de introducción al mundo del trabajo hasta el de alta especialización”.⁹¹

Menciona, además, que la Formación Profesional “está compuesta por procesos de enseñanza-aprendizaje de carácter continuo y permanente integrados por acciones técnico-pedagógicas destinadas a proporcionar a las personas oportunidades de crecimiento personal, laboral y comunitario brindándoles educación y capacitación sociolaboral”.⁹²

Es decir, los programas elaborados bajo el concepto de formación profesional, atienden diferentes niveles, orientados al desarrollo del trabajador; es posible detectarlos y definirlos de la siguiente manera: el primer nivel correspondería a los esfuerzos planificados que permiten que el individuo se inserte adecuada y efectivamente a su nueva área de trabajo, mismos que se pueden traducir como planes y actividades de inducción; el segundo nivel, podría tratarse de las actividades dirigidas a la actualización de conocimientos, donde el individuo adquiere aprendizajes que se traducen en nuevas competencias que conllevan a la eficiencia de tareas y procesos; por último, el siguiente nivel correspondería a las actividades de perfeccionamiento o especialización del individuo en determinada área o función laboral. Todo lo anterior basado en metodologías y técnicas pedagógicas, donde los conocimientos y habilidades que se adquieren, ayudan a enriquecer al individuo para que se desempeñe adecuadamente dentro y fuera de la Institución.

Por otra parte, el autor Fernando Casanova⁹³, define que la formación profesional:

- Es una actividad educativa; cuyo objetivo es proporcionar los conocimientos, habilidades y competencias que permitan un adecuado desarrollo en el mercado laboral, sea en un puesto determinado, una ocupación o un área profesional.

⁹¹Instituto Nacional de Educación Tecnológica, Ministerio de Educación de la República Argentina. (2001). *Formación Profesional. Materiales de trabajo para la formulación de un Acuerdo (Documento Preliminar)*. Argentina. P. 5

⁹² Ídem

⁹³ CASANOVA, F. (2003) Formación profesional y relaciones laborales. Montevideo: CINTERFOR. 77 p.

- Posee componentes tanto teóricos como prácticos, pero con un mayor peso de los segundos en comparación con otras formas de educación.
- Tiene una fuerte dimensión tecnológica fundada en la necesidad de acompañar los cambios que en este mismo campo se observan en los procesos productivos.
- Conlleva un carácter marcadamente laboral, no sólo dado por sus contenidos técnicos, sino también porque prepara a las personas para insertarse dentro de determinadas relaciones de trabajo.

Es posible distinguir, que la formación profesional implica preparar al individuo para posicionarse adecuadamente en el ámbito laboral, dotándolo de herramientas más bien prácticas que conlleven al desarrollo de las competencias necesarias para que éste sea competente en la praxis; dichas competencias involucrarían la capacidad de: gestionar su propio aprendizaje, generar habilidades que le permitan actualizarse continuamente, utilizar las tecnologías de la información y comunicación adecuadamente, crear e innovar, etc.

Los conceptos anteriores mantienen una estrecha relación que permite orientar el “deber ser” de los planes y programas de capacitación destinados a la profesionalización de los trabajadores al servicio del Estado.

Como se ha estudiado con anterioridad, el servidor público tiene el derecho y la obligación de recibir, por parte de la institución, organización o empresa con la que mantenga una relación laboral, capacitación que oriente el proceder de su ejercicio profesional, capacitación que recibe el nombre de formación profesional en el escenario estudiado, correspondiente al que se lleva a cabo al interior de la Procuraduría General de la República.

2.2 PROCESOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL.

Anteriormente, se han especificado las características que la capacitación, y específicamente hablando, la formación profesional debe tener para que, las actividades que se generen en este marco, se puedan considerar como procesos efectivos y oportunos, de acuerdo con las necesidades institucionales. En este apartado, se pretende esclarecer las pautas y/o principios que deben orientar estas actividades para el logro de los objetivos planteados.

De acuerdo con el Instituto Nacional de Educación Tecnológica (INET), los procesos involucrados en la Formación Profesional “tienen como objetivo la formación sociolaboral, para y en el trabajo, involucrando desde el nivel de calificación de introducción al mundo del trabajo hasta el de alta especialización”⁹⁴.. Menciona también, que la Formación Profesional “está conformada por instituciones diversas, públicas y/o privadas, que especializan su oferta formativa en modalidades de formación integral, integradora y permanente y que focalizan sus acciones por población objetivo y/o por saberes profesionales a impartir”⁹⁵.

Lo anterior conlleva a considerar, que dentro de la formación profesional no existe una metodología que defina el diseño de un programa de capacitación; los factores, teorías, enfoques, las actividades de enseñanza-aprendizaje, etc., son aplicados a los cursos y/o talleres de acuerdo con los objetivos que se pretenden alcanzar, la población a la que van dirigidos y las competencias, habilidades o actitudes, que se pretendan desarrollar.

Por otra parte, la fuente antes mencionada, indica que la Formación Profesional “está compuesta por procesos de enseñanza-aprendizaje de carácter continuo y permanente, integrados por acciones técnico-pedagógicas destinadas a proporcionar

⁹⁴ Instituto Nacional de Educación Tecnológica, Ministerio de Educación de la República Argentina, Op. Cit. P. 5

⁹⁵ Ídem

a las personas oportunidades de crecimiento personal, laboral y comunitario, brindándoles educación y capacitación socio-laboral”⁹⁶.

Aunado a lo antes mencionado, el INET sugiere que:

a) Existen 2 principios que rigen los diseños de planes y programas dentro de la Formación Profesional, mismos que se exponen a continuación:

1. La pertinencia de planes y programas relacionados con actividades de capacitación; lo anterior con la finalidad de “responder a demandas actuales y potenciales de áreas ocupacionales definidas en términos de familias profesionales.”

2. El respeto por las vocaciones de los sujetos cognoscentes.

Aunque estos principios, pudieran pensarse o darse por obvios al diseñar actividades de formación profesional, en la capacitación destinada a servidores públicos, encontramos que, si bien se contemplan al inicio, en la práctica no se ven reflejados, esto debido a fallas que deben considerarse desde la planeación de las actividades: la delimitación de la población (entiéndase como establecer el perfil al que se dirige, contemplando la profesión y nivel jerárquico que se ocupa en el área de trabajo), la definición de los contenidos (ya que muchas veces son bastante amplios, generales y obsoletos), así como las competencias que se pretende que el individuo adquiera y como beneficiará al ejercicio de sus funciones.

b) La caracterización actual de la Formación Profesional tiene en cuenta tres variables fundamentales:

“1. El dinamismo: Desde el diseño mismo se ha de considerar su actualización permanente. Este es un requisito ligado estrechamente a la

⁹⁶ Ídem

dinámica de cambio tecnológico y organizacional que enfrenta hoy el mundo del trabajo”⁹⁷.

Los programas creados con la finalidad de realizar cualquier actividad en materia de capacitación deben contemplar que, en las sociedades del conocimiento, los procesos, la economía, los recursos y medios tecnológicos cambian constantemente, lo que obliga a las empresas, instituciones, organizaciones, y en general, a las personas que se dedican al diseño e implementación de actividades que impulsen la Formación Profesional dentro de las mismas, a actualizar los contenidos y los métodos pedagógicos para asegurar que los empleados adquieran y desarrollen saberes y competencias pertinentes, mismas que facilitarán el ejercicio de sus funciones.

“2. La participación: El diseño, implementación y evaluación eficiente de estas modalidades requieren de la activa intervención de todos los actores involucrados”⁹⁸.

Para que estas actividades cumplan con los objetivos y metas establecidos, es necesario que los involucrados desempeñen un papel activo y contraigan un compromiso con la institución y los esfuerzos realizados para generar dichas actividades de capacitación; los participantes deberán adquirir todos aquellos saberes que contribuyan al enriquecimiento y perfeccionamiento de sus labores cotidianas; los diseñadores y docentes deberán generar ambientes y actividades de aprendizaje pertinentes de acuerdo con las necesidades de la población; las instituciones, empresas u organizaciones, deberán fomentar e incentivar la participación de las y los trabajadores en estas actividades, ya que con esto no solo se contribuye al desarrollo de estos, sino que el adecuado desempeño de los antes mencionados genera aceptación y reconocimiento por parte de la sociedad en general.

⁹⁷ Ídem

⁹⁸ Ídem

“3. La adaptación: Resolver la complejidad educativa, de sociedades como las nuestras, obliga a afrontar los problemas específicos de Formación Profesional de poblaciones con necesidades formativas heterogéneas (jóvenes, adultos, mujeres, trabajadores en proceso de reconversión o de profesionalización) y a demandas productivas diversas (grandes empresas, PyMES, economías regionales)”⁹⁹.

Se ha presentado con anterioridad, a lo largo de este capítulo, que más de un autor sugiere que el éxito de las actividades planeadas, diseñadas e implementadas en materia de capacitación, se logra cuando los objetivos, métodos, enfoques...se encuentran delimitados, planeados, organizados y dirigidos a la población.

Si bien no se cuenta con una metodología que represente el modelo a seguir durante el diseño y la planeación de cursos, talleres, programas o simplemente actividades dirigidas a la Formación Profesional de trabajadores, los principios y las variables antes mencionadas, se consideran como ejes rectores que pueden otorgar dirección y luz a todo aquel que, dentro de sus funciones, intervenga en el desarrollo de los mismos.

Tomando en cuenta los principios y las variables antes mencionadas, para su aplicación en actividades de inducción, es posible asegurar un adecuado y efectivo proceso de capacitación que contribuya a que los trabajadores de nuevo ingreso obtengan información real y útil respecto a su nueva área de trabajo; esto permitirá que su inserción laboral sea más eficiente, reduciendo los tiempos de adaptación y generando personal apto y competente.

⁹⁹ Ídem

2.3 CARACTERÍSTICAS DE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN PARA SERVIDORES PÚBLICOS.

En este apartado, se procederá a revisar algunas bases legales que regulan y establecen las particularidades que deben contener los planes y programas de capacitación destinados a la capacitación que deben recibir las y los trabajadores al servicio del Estado.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la reforma publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 9 de enero de 1978, enmarca, en el artículo 123 fracción XIII, el derecho a la capacitación de las y los trabajadores, donde se establece que:

“Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria establecerá los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación”¹⁰⁰.

Durante el gobierno del presidente Vicente Fox Quesada se decreta la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, publicada el 10 de abril del 2003 y reformada en sus artículos y disposiciones por última vez el día 9 de enero del 2006; dicha reforma, en su Título Segundo, define los derechos y obligaciones de las y los servidores públicos, donde hace mención que:

Capítulo Primero

De los Derechos

Artículo 10.- Los servidores públicos de carrera tendrán los siguientes derechos:

¹⁰⁰ Secretaría de Gobernación. (29 de Septiembre de 2018). Diario Oficial de la Federación. Obtenido de Diario Oficial de la Federación: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4674376&fecha=09/01/1978

V. Recibir capacitación y actualización con carácter profesional para el mejor desempeño de sus funciones;

VI. Ser evaluado con base en los principios rectores de esta Ley y conocer el resultado de los exámenes que haya sustentado, en un plazo no mayor de 60 días;

VII. Ser evaluado nuevamente previa capacitación correspondiente, cuando en alguna evaluación no haya resultado aprobado, en los términos previstos en la presente Ley;

Capítulo Segundo

De las Obligaciones

Artículo 11.- Son obligaciones de los servidores públicos de carrera:

I. Ejercer sus funciones con estricto apego a los principios de legalidad, objetividad, imparcialidad, eficiencia y demás que rigen el Sistema;

II. Desempeñar sus labores con cuidado y esmero apropiados, observando las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos;

III. Participar en las evaluaciones establecidas para su permanencia y desarrollo en el Sistema;

IV. Aportar los elementos objetivos necesarios para la evaluación de los resultados del desempeño

V. Participar en los programas de capacitación obligatoria que comprende la actualización, especialización y educación formal, sin menoscabo de otras condiciones de desempeño que deba cubrir, en los términos que establezca su nombramiento;

VI. Guardar reserva de la información, documentación y en general, de los asuntos que conozca, en términos de la ley de la materia;

VII. Asistir puntualmente a sus labores y respetar los horarios de actividades;¹⁰¹

Posteriormente, el Estado Mexicano emite la Norma para la Capacitación de los Servidores Públicos, publicada el día 2 de mayo del 2005 en el Diario Oficial de la Federación¹⁰², en la que se establece las bases mínimas, que toda Unidad y/o Dependencia encargada de la capacitación dentro de las diferentes organizaciones e instituciones, debe contemplar para el diseño de planes y programas, misma en la que se determina:

- Objetivo: “Establecer las disposiciones que permitan a las dependencias, órganos administrativos desconcentrados y entidades de la Administración Pública Federal diagnosticar, planear, operar, evaluar y dar seguimiento al proceso de capacitación de los servidores públicos y de los servidores públicos de carrera sujetos a la aplicación de la presente Norma que contribuya a su desarrollo y profesionalización.”
- Ámbito de aplicación: “La presente Norma será de observancia general y obligatoria para las dependencias, órganos desconcentrados y entidades. Las unidades administrativas de la Presidencia de la República, para efectos de la capacitación de su personal, podrán sujetarse a las disposiciones que en esta Norma se establecen para las dependencias, con excepción de las relativas al Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal Centralizada.
- Sujetos de la aplicación: “Serán sujetos de aplicación de la presente Norma, con las particularidades que la misma establece, los servidores públicos y los servidores públicos de carrera.

Quedan excluidos de la aplicación de esta Norma el personal de carrera y asimilado del Servicio Exterior Mexicano; el personal docente y directivo de los modelos de educación básica, media superior y superior; de la rama médica,

¹⁰¹ Secretaría de Gobernación. (29 de Septiembre de 2018). *Diario Oficial de la Federación*. Obtenido de Diario Oficial de la Federación: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/260.pdf>

¹⁰² Secretaría de la Función Pública. (29 de Septiembre de 2018). *Diario Oficial de la Federación*. Obtenido de Diario Oficial de la Federación: [http://www.ordenjuridico.gob.mx/Federal/PE/APF/APC/SFP/Normas/02052005\(1\).pdf](http://www.ordenjuridico.gob.mx/Federal/PE/APF/APC/SFP/Normas/02052005(1).pdf)

paramédica y grupos afines; los miembros de las Fuerzas Armadas, del Sistema de Seguridad Pública y de Seguridad Nacional; el personal investigador y las personas contratadas para prestar servicios profesionales bajo el régimen de honorarios.”

- Sujetos responsables de la aplicación: “Serán responsables de la aplicación de la presente Norma los oficiales mayores o equivalentes, los titulares de las DGRH o equivalentes, así como los titulares de las áreas responsables de capacitación cualquiera que sea su denominación y, cuando corresponda, los integrantes de los Comités.”

Al respecto, se encuentran 3 apartados en los que se describe el plan de capacitación que será destinada a las y los servidores públicos, donde es posible apreciar que, para considerar a un servidor o servidora competente en el puesto de trabajo donde se desempeña, es necesario que haya recibido capacitación por cierto periodo de tiempo y que, dicha capacitación haya sido enfocada a: a) las funciones que realiza, b) valores institucionales, c) toma de decisiones, liderazgo; d) competencias transversales, es decir habilidades genéricas que le permitan incurrir profesionalmente en cualquier área y/o puesto que se le asigne.

Tales apartados, se muestran a continuación:

7. De la capacitación de los servidores públicos de carrera

7.1. Las dependencias y órganos desconcentrados deberán proporcionar capacitación, a través de cursos, a sus servidores públicos de carrera en al menos cuarenta horas durante el año o su equivalente a 12 créditos. Aun cuando un servidor público de carrera haya certificado las capacidades requeridas por su puesto, tendrá derecho a ese tiempo de capacitación al año.

7.2. La capacitación de los servidores públicos de carrera será un factor que considerar en la evaluación del desempeño del superior jerárquico.

7.3. El servidor público de carrera que haya asistido a un curso, para aprobarlo, presentará una evaluación al término de este. La calificación mínima aprobatoria del curso será de 7.0 puntos, en una escala de 1.0 a 10.0.

7.4. La DGRH será responsable de que los cursos, con excepción de los que se encuentren disponibles en @Campus México, reúnan los requisitos de calidad, de carácter académico y técnico previstos en el artículo 51 del Reglamento, así como supervisar la adecuada impartición de los mismos.

8. De la capacitación de los servidores públicos

8.1. Los servidores públicos deberán participar en los cursos de capacitación en los que se encuentren programados, a cuyo efecto su superior jerárquico inmediato deberá proporcionarles las facilidades pertinentes para su asistencia a esos cursos.

8.2. Las DGRH orientarán las acciones de capacitación al desarrollo de los conocimientos, habilidades, aptitudes y valores de los servidores públicos, considerando preferentemente las capacidades siguientes:

I. Visión del Servicio Público: Se refiere a los valores éticos que posean y deben practicar los servidores públicos privilegiando la rendición de cuentas, la transparencia, la integridad y el bien común;

II. Gerenciales o directivas: Consisten en los conocimientos, habilidades o actitudes que, de manera general, y por el nivel de responsabilidad, deban tener los servidores públicos para el desempeño de sus funciones;

III. Técnicas transversales: Se refieren a los conocimientos y habilidades que son útiles para diversos puestos, en aspectos o materias técnicas, tales como idiomas, software o paquetería computacional, ortografía y redacción, entre otros, y

IV. Técnicas específicas: Se refieren a los conocimientos y habilidades de carácter técnico especializado que son requeridos para el desempeño de un puesto.

8.3. La DGRH dará a conocer a los servidores públicos el calendario de los cursos en los que se encuentran programados, informándoles de los requisitos, objetivos, duración, mecanismos de evaluación, entre otros aspectos.

8.4. La DGRH, deberá cerciorarse que los cursos de capacitación para los servidores públicos reúnan requisitos de calidad académica, tales como:

a) El contenido del curso sea sólido, consistente e impartido en forma apropiada, en cualquiera que sea su modalidad.

b) En cuanto a diseño instruccional, que sea consistente entre los diversos elementos del curso, tales como objetivos, temario, capacidades a desarrollar, información y seguimiento proporcionados al participante sobre sus resultados en ejercicios y evaluaciones.

c) En cuanto a estándares operativos de diseño instruccional, que comprendan el uso de diferentes técnicas y metodologías adecuadas conforme al contenido temático, con el fin de fortalecer la capacitación.

8.5. En todo caso, la DGRH verificará que en las acciones de capacitación que se establezcan participen, cuando así corresponda, la Comisión Mixta de Capacitación, los Comités Locales de Capacitación o cualquier otro órgano colegiado equivalente, de conformidad con lo previsto en los ordenamientos jurídicos que en materia de capacitación resulten aplicables en la dependencia, órgano desconcentrado o entidad de que se trate.

9. Del Programa Anual de Capacitación que integre la DGRH:

9.1 Cada dependencia, órgano desconcentrado y entidad elaborará su correspondiente PAC que incluirá las acciones de capacitación de los servidores públicos y de los servidores públicos de carrera.

9.2 El PAC incluirá, entre otras, las acciones de capacitación de los servidores públicos y servidores públicos de carrera las siguientes:

9.2.1. Para los de nuevo ingreso o que no hayan recibido inducción:

I. Sobre aspectos generales de la Administración Pública Federal, que cubra al menos lo siguiente:

- a) Organización de la Administración Pública Federal;
- b) Responsabilidades administrativas de los servidores públicos, de conformidad con lo previsto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la ley de la materia, y;
- c) Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, conforme a la legislación vigente.

II. Sobre aspectos de la dependencia, órgano desconcentrado o entidad de que se trate, que cubra como mínimo lo siguiente:

- a) Naturaleza jurídica de la institución;
- b) Estructura orgánica;
- c) Misión, visión, objetivos, metas, atribuciones, y;
- d) Sus derechos y obligaciones en la institución.

III. Sobre aspectos específicos del puesto, que comprenda al menos lo siguiente:

- a) Estructura del área organizacional de trabajo y de las áreas con las que existe mayor interacción en razón del puesto;
- b) La misión, objetivos y metas del puesto;
- c) Atribuciones del área o la unidad administrativa en que se encuentre adscrito el puesto y las funciones que a éste corresponden;
- d) Lugar o lugares de trabajo en que se desarrollan las funciones del puesto, y;
- e) Equipo, mobiliario y demás herramientas o bienes de apoyo para el desempeño del puesto.

Las acciones de capacitación a que se refieren las fracciones I y II estarán a cargo de la DGRH, la cual programará su impartición preferentemente dentro de los tres primeros meses del ingreso a la institución.

Las acciones de capacitación previstas en la fracción III estarán a cargo del superior jerárquico inmediato, quien contará con el apoyo de la DGRH, y se efectuarán dentro de los primeros 15 días naturales posteriores al ingreso o cambio de puesto.

9.2.2. Las acciones de capacitación derivadas del diagnóstico de necesidades de capacitación que realice la DGRH.

9.3. Las acciones de capacitación para los servidores públicos de carrera contenidas en el PAC deberán ser sometidas previamente a la aprobación del Comité y las relativas a los servidores públicos serán aprobadas, en su caso, por la propia DGRH.

9.4. El PAC deberá registrarse ante la Unidad, a través del formato que se contiene en el SII en la fecha que el instructivo de llenado correspondiente establece.

9.5. La DGRH informará tanto a los servidores públicos como a los servidores públicos de carrera acerca de los cursos y de los requisitos, objetivos, duración y mecanismos de medición de los mismos.

9.6. Las dependencias y órganos desconcentrados, podrán construir mapas curriculares por área de especialidad o unidad responsable, a fin de contribuir a la especialización de los servidores públicos de carrera.

9.7. La DGRH y cuando así corresponda el Comité, reportará trimestralmente a la Unidad, a través de los formatos contenidos en el SII, los avances de las acciones de capacitación y cumplimiento del PAC.

9.8. Cada dependencia, órgano desconcentrado y entidad, a través de la DGRH, diseñará e implantará mecanismos de evaluación y seguimiento de los cursos que proporcione, así como indicadores que permitan medir el aprendizaje de los participantes y, opcionalmente, la aplicación e impacto de los mismos.

Los documentos que han sido revisados, forman parte del gran acervo jurídico y legal de México, donde se definen las características y los alcances de la capacitación que los trabajadores del Estado deben recibir. En este sentido, las actividades implementadas por las instituciones gubernamentales, deben apegarse a las condiciones establecidas y asumir su responsabilidad para asegurar que los servidores públicos reciban programas de capacitación de calidad; de ahí la importancia de retomar este marco normativo.

CAPÍTULO 3. PROPUESTA DE CAPACITACIÓN “CURSO DE
INDUCCIÓN A LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN
PROFESIONAL PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE NUEVO
INGRESO.”

3.1 ANTECEDENTES.

Como se ha descrito con anterioridad, la Procuraduría General de la República ofrece a los servidores públicos programas de capacitación, mismos que se diseñan, desarrollan e implementan por la Dirección General de Formación Profesional (DGFP), en colaboración y coordinación con la Dirección General del Servicio de Carrera (DGSC); cabe destacar que esta última es la encargada de la contratación, designación y capacitación del servicio de carrera ministerial, policial y pericial.

En este sentido, los programas de capacitación dirigidos al personal de toda la institución, se organizan e implementan de acuerdo con: 1) el área de adscripción, 2) el perfil del profesional (sustantivo o administrativo), 3) el puesto y sus funciones, entre otros.

Es necesario mencionar que además de estos rubros, ambas direcciones generales, diseñan los programas de capacitación teniendo como base el Programa Rector de Profesionalización (PRP), bajo la autoría del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, describiendo a éste el “instrumento que rige la política pública de profesionalización de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario del Estado Mexicano. Como tal, define las estrategias y acciones en materia de formación inicial y continua, incluyendo, esta última, las etapas de actualización y especialización”¹⁰³.

Por otro lado, la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, en su artículo 5, fracción XII, lo define como el “conjunto de contenidos encaminados a la profesionalización de los servidores públicos de las Instituciones de Seguridad Pública”¹⁰⁴, en el que se establecen las directrices y los ejes que orientan las actividades de capacitación de dichas instituciones y cuyo propósito (atendiendo a lo dispuesto en los artículos 5, fracción XII, y 61 de la LGSNSP) es:

a. Actualizar los planes y programas curriculares por perfil, de acuerdo con las competencias que se requieren para el desarrollo de las funciones encomendadas al

¹⁰³ gob.mx. (10 de Octubre de 2018). *gob.mx Un gobierno conectado con la gente*. Obtenido de gob.mx Un gobierno conectado con la gente.: <https://www.gob.mx/sesnsp/articulos/actualizacion-del-catalogo-de-contenidos-y-cargas-horarias-del-programa-rector-de-profesionalizacion-2017>

¹⁰⁴ Secretaría de Gobernación. (10 de Octubre de 2018). *Diario Oficial de la Federación*. Obtenido de Diario Oficial de la Federación: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5076728&fecha=02/01/2009

personal de las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario; y

b. Desarrollar y fortalecer el sistema de profesionalización para hacer posible la implementación de nuevos planes y programas de estudio.¹⁰⁵

Es necesario poner de relieve que, el Programa Rector de Profesionalización:

- 1) Contempla exclusivamente a los perfiles de seguridad pública, de procuración de justicia y del sistema penitenciario, entre los que se encuentran: policía de investigación, ministerio público, analista de investigación criminal y perito; en este punto es necesario resaltar que el personal administrativo de perteneciente a estas Instituciones no cuenta con un Programa similar que delimite y oriente las actividades de capacitación.

- 2) Señala los conocimientos y las competencias que los servidores públicos que laboran en las instituciones policiales, de procuración de justicia y del sistema penitenciario deben poseer y como deben ser aprendidos en dos etapas: la de formación inicial y continua; sin embargo, no se contemplan programas específicos de inducción, lo que hace que surjan cuestionamientos respecto a: ¿Qué tan efectivo es tener servidores públicos capacitados de acuerdo a su perfil profesional, y que no sean capacitados para ingresar a determinada área especializada?; ¿La productividad aumentaría si el trabajador conociera las funciones y atribuciones tanto de su unidad administrativa como de su puesto?

¹⁰⁵ Ídem

3.2 CONTEXTUALIZACIÓN. LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL.

La Procuraduría General de la República (PGR) es el órgano del Poder Ejecutivo Federal que se encarga principalmente de investigar y perseguir los delitos del orden federal¹⁰⁶. Al ser una institución perteneciente al gobierno federal, su organización, sus funciones y responsabilidades se basan en el decreto de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República (LOPGR):

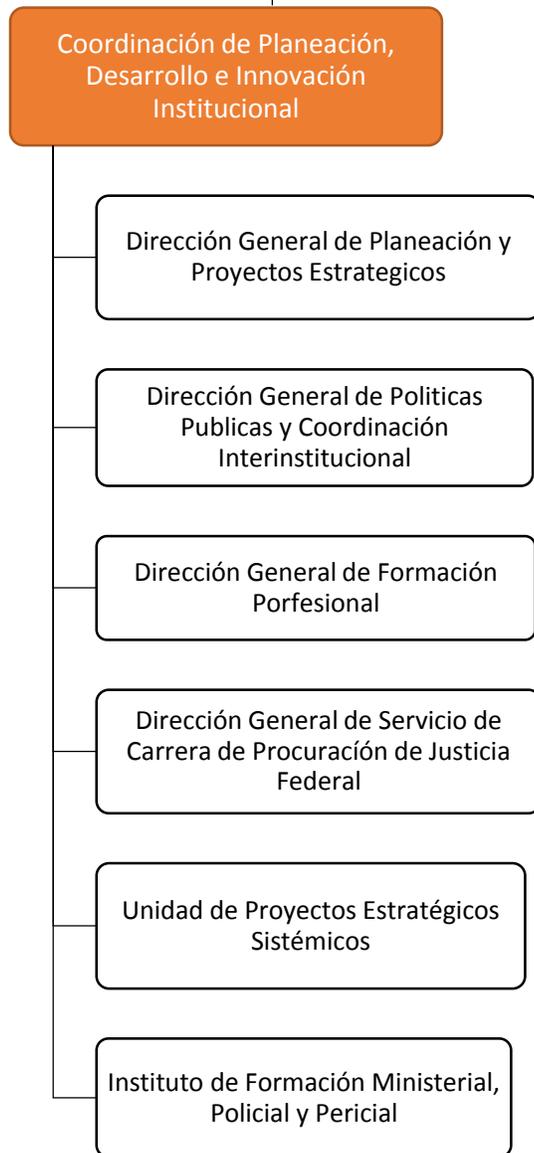
“Esta ley tiene por objeto organizar la Procuraduría General de la República para el despacho de los asuntos que al Ministerio Público de la Federación y al Procurador General de la República les confieren la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la presente ley y las demás disposiciones aplicables”¹⁰⁷.

Es en esta Ley, donde se confieren atribuciones al C. Procurador, al personal sustantivo, a los titulares de unidades y áreas especializadas y donde se delimitan las unidades administrativas y órganos desconcentrados que permitan el cumplimiento de los asuntos competencia de la Procuraduría.

Como es posible observar, tanto en la Ley Orgánica como en la estructura orgánica de la Procuraduría General de la República; la Dirección General de Formación Profesional es un área administrativa que depende de la Coordinación de Planeación, Desarrollo e Innovación Institucional (COPLADII).

¹⁰⁶ *gob.mx*. (10 de Octubre de 2018). Obtenido de Gobierno, *gob.mx*: <https://www.gob.mx/pgr/que-hacemos>

¹⁰⁷ Secretaría de Gobernación. (10 de Octubre de 2018). *Diario Oficial de la Federación*. Obtenido de Diario Oficial de la Federación: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5260683&fecha=23/07/2012



¹⁰⁸ Procuraduría General de la República. (10 de Octubre de 2018). *gob.mx*. Obtenido de *gob.mx*: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/251070/EstructuraOrganica.pdf>

Es a la Coordinación antes mencionada, a la que se le atribuyen las siguientes facultades, en materia de capacitación y profesionalización, de acuerdo con la Ley Orgánica de la PGR, en su artículo 45:

VIII. Definir las políticas y criterios Institucionales en materia de profesionalización de los servidores públicos de la Procuraduría, promoviendo su estricta observancia, con la participación de las unidades administrativas, órganos desconcentrados de la Procuraduría y otros organismos competentes;

IX. Definir políticas y criterios institucionales para la formación de los agentes de la Policía, peritos y oficiales ministeriales, y

X. Vigilar los procedimientos aplicables en las etapas de ingreso, desarrollo, reincorporación y terminación del Servicio de Carrera; y conducir la participación de las áreas que intervienen en éstas; así como supervisar la instrumentación de las acciones para la operación y evaluación de dicho Servicio.¹⁰⁹

Por otro lado, las funciones que se le atribuyen a la Dirección General de Formación Profesional en la Ley Orgánica de la PGR, en su artículo 91, son:

I. Coordinar a las unidades administrativas y órganos desconcentrados y coordinarse con el Instituto Nacional de Ciencias Penales, para la gestión y el desarrollo del capital humano de la Institución;

Fe de erratas a la fracción DOF 21-09-2012

II. Detectar las necesidades institucionales de profesionalización, capacitación, especialización, desarrollo humano, académico y competencias del personal de la Institución, así como promover la investigación académica y realizar estudios en la materia;

¹⁰⁹ Secretaría de Gobernación. (10 de Octubre de 2018). *Diario Oficial de la Federación*. Obtenido de Diario Oficial de la Federación: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5260683&fecha=23/07/2012

III. Diseñar el sistema de profesionalización, capacitación y especialización del personal de la Procuraduría, orientado a desarrollar sus competencias profesionales y fomentar su permanencia, así como coordinar a las áreas responsables, en su ejecución y cumplimiento;

IV. Diseñar y operar el modelo institucional de competencias profesionales orientado al desarrollo de los servidores públicos, así como a su evaluación, en coordinación con el Centro de Evaluación y Control de Confianza, conforme con las políticas, criterios y procedimientos establecidos para ello;

V. Diseñar y operar el modelo de profesionalización que comprenderá los procesos, procedimientos, lineamientos, programas, planes de carrera por perfil, actividades, detección de necesidades y contenidos mínimos para la formación, capacitación, adiestramiento, actualización, especialización y desarrollo humano del personal de acuerdo con el Programa Rector de Profesionalización;

VI. Diseñar programas para la identificación del talento humano y realizar las acciones de formación requeridas para su desarrollo y permanencia en la Institución;

VII. Revisar los planes y programas de estudio de formación, capacitación, actualización, adiestramiento, especialización y promoción que impartan las unidades administrativas y órganos desconcentrados de la Institución;

VIII. Supervisar y evaluar la ejecución y el cumplimiento de los planes y programas señalados en la fracción anterior;

IX. Evaluar el impacto de las acciones de formación, capacitación, actualización, adiestramiento, especialización y desarrollo humano, que permitan conocer su utilidad en el desempeño de las funciones del personal;

X. Definir las políticas y estrategias de profesionalización del personal de la Institución, en coordinación con las unidades administrativas y órganos desconcentrados de la Procuraduría;

XI. Coordinar, gestionar, calendarizar y, en su caso, implementar acciones específicas en cumplimiento del sistema de profesionalización, así como del modelo institucional de competencias profesionales, con las unidades administrativas y órganos desconcentrados de la Procuraduría, así como con las instituciones educativas, organismos públicos y privados nacionales y extranjeros;

XII. Integrar y administrar la información de la profesionalización del personal, estableciendo el sistema de registro correspondiente y, tratándose del personal ministerial, policial y pericial, ejercer las atribuciones anteriores en coordinación con la Dirección General del Servicio de Carrera;

XIII. Formar y supervisar a los operadores de los modelos de profesionalización y de competencias profesionales, a fin de que cuenten con los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para la ejecución de las actividades comprendidas en el mismo;

XIV. Promover acciones en materia de profesionalización, programas de formación de instructores, de intercambio de profesores, conferencistas, servidores públicos y publicaciones con otras instituciones u organismos, públicos o privados, nacionales o extranjeros, que conduzcan a elevar las capacidades y el desarrollo humano de los servidores públicos de la Procuraduría;

XV. Diseñar y operar programas de educación a distancia que, mediante la utilización de los recursos tecnológicos disponibles, satisfagan las necesidades de profesionalización de los servidores públicos de la Institución, en coordinación con las unidades administrativas, y órganos desconcentrados de la Procuraduría, así como el Instituto Nacional de Ciencias Penales y otras instancias competentes;

XVI. Proponer la celebración de convenios y bases de colaboración con otras instituciones u organismos, públicos o privados para la profesionalización de los servidores públicos de la Institución;

XVII. Proponer el diseño de las normas de competencia profesional, para el desarrollo del sistema y el modelo institucional en la materia;

XVIII. Dirigir e instrumentar el procedimiento para el otorgamiento de becas al personal de la Institución, en coordinación con la Dirección General de Recursos Humanos y Organización, así como la Dirección General del Servicio de Carrera, conforme a las disposiciones aplicables, y

XIX. Coadyuvar en la supervisión y evaluación de las políticas y programas académicos para la profesionalización instrumentados por el Instituto de Formación Ministerial, Policial y Pericial y el Instituto Nacional de Ciencias Penales.¹¹⁰

Para el cumplimiento de las funciones antes mencionadas, la DGFP se divide en 6 áreas:

- Dirección de Normalización y Certificación de Competencias (DNCC)
- Dirección de Evaluación y Coordinación de la Capacitación (DECC)
- Dirección de Bienestar, Seguridad y Seguimiento (DBSS)
- Dirección de Investigación y Extensión Académica (DIEA)
- Dirección de Programas Transversales (DPT)
- Dirección de Capacitación (DC)

Es, en esta última, donde se lleva a cabo el diseño, planeación, coordinación e implementación del “Curso de Inducción de la P.G.R.”

¹¹⁰ Ídem

Para esto, las diferentes Unidades Administrativas deben solicitar a la dirección antes mencionada la calendarización de dicho curso, otorgando la información que permita la gestión del mismo. El área de capacitación atiende las actividades de logística y coordinación para la implementación de dicho curso. Una vez que el curso se ha llevado a cabo (de manera presencial o en su modalidad a distancia), se registran los datos (que permitan incrementar las estadísticas) en el SIP¹¹¹, llevando a cabo este proceso una y otra vez.

Como se ha podido advertir en los capítulos anteriores, la educación no formal, su relación con la educación permanente y su aplicabilidad en el ámbito de la formación profesional, precisan que, toda actividad educativa realizada bajo estos enfoques sea:

- Pertinente, respondiendo a las necesidades educativas o de capacitación detectadas;
- Adaptable, ya que debe considerar las características de la población que se pretende atender;
- Dinámico y flexible, debido a los constantes cambios políticos, socio-económicos y tecnológicos, por lo que es de suma importancia considerar nuevas formas que permitan la divulgación y actualización de los contenidos.

¹¹¹ Véase en Capítulo 1. Estado del Arte

3.3 PROPUESTA METODOLÓGICA PARA EL CURSO DE INDUCCIÓN A LA P.G.R.

Para el desarrollo del siguiente apartado, se retoma como recurso bibliográfico principal el libro Educación No Formal, específicamente el Capítulo 10, titulado “Planificación de la Educación No Formal”, escrito por Antoni J. Colom¹¹², quien propone pautas para llevar a cabo el diseño de actividades desarrolladas bajo este enfoque educativo; en este sentido, se retomará su trabajo, trasladando dichas pautas a la presente propuesta de curso de inducción.

El autor antes mencionado, establece su propuesta desde un “enfoque territorial de la planificación”, explicando que dicho enfoque otorgará concreción y realismo al programa que se desarrollará; lo anterior debido a que, al planear, el profesional a cargo debe considerar diferentes aspectos que están relacionados entre sí, tales como: “la formulación de objetivos, la adecuación de tiempos y espacios, la utilización de métodos, medios y materiales, la adecuación de contenidos y actividades”.¹¹³

Antes de comenzar con el diseño del curso, el autor menciona que el personal encargado de planificar y diseñar actividades en el ámbito de la educación no formal debe orientar sus acciones de acuerdo con los siguientes principios, que permitirán definir la estructura de su programa. Estos principios se muestran a continuación:

- Qué se quiere hacer → definir la naturaleza del proyecto
- Por qué se quiere hacer → fundamentación y definición de motivos que apoyan el proyecto planificador
- Para qué se quiere hacer → de dónde surgirán los objetivos que se buscan
- Cuánto se quiere hacer → metas o logros que se aspira conseguir
- Dónde se quiere hacer → definición del lugar donde se desarrollará la acción
- Cómo se quiere hacer → concreción de actividades, metodologías, etc., mediante las cuales se llevará a cabo el programa de educación no formal

¹¹² Sarramona, J., Vázquez, G., & Colom, A. (1998). *Educación No Formal*. España: Ariel, S.A.

¹¹³ Sarramona, J., Vázquez, G., & Colom, A. (1998). *Educación No Formal*. España: Ariel, S.A. p.165

- Cuándo se quiere hacer → cuestiones relacionadas con el calendario al cual se someterá el programa a desarrollar
- Quiénes harán la actividad → aplicación de recursos humanos al proyecto
- Con qué se harán las actividades → definición de recursos materiales o financieros¹¹⁴.

Posteriormente señala la importancia de orientar las acciones hacia “modelos abiertos de planificación, entendiendo esta cualidad abierta como la posibilidad de que en cualquier momento del proceso se pueda modificar, reorientar o reorganizar el proyecto...de tal manera que el ejercicio planificador debe estar abierto siempre a la participación, a la innovación y a los cambios.”

Se considera de gran relevancia resaltar esta condición que el autor añade desde la planificación, al diseño y desarrollo de cursos bajo el esquema de educación no formal, debido a que, como se ha podido observar desde el principio y a lo largo de este trabajo, se ha pretendido concientizar respecto a cambios tecnológicos, culturales y socioeconómicos que todas las sociedades enfrentan, y que cada vez resultan más frecuentes, sin embargo, en este punto se añade la importancia de adaptar los programas de capacitación con la finalidad de utilizar dichos cambios como estrategias que permitan alcanzar los objetivos y metas establecidos.

Por otro lado, existe otro punto importante que se desea retomar, y es el que corresponde a la propuesta de realizar acciones planificadoras para llevar a cabo el desarrollo de actividades en el ámbito de la educación no formal. Tal como el autor lo expresa, es necesario devolverle la importancia y utilidad a las actividades que se realizan bajo este enfoque, atribuciones que fueron olvidadas o minimizadas, debido al desconocimiento de alcances y posibilidades que ofrece la educación no formal.

En este sentido, se comparte el punto de vista del autor, cuando escribe que existe:

“una escasa sensibilización por la labor planificadora en el ámbito de la educación no formal, hasta tal punto que podemos decir que normalmente brilla por su ausencia.

¹¹⁴ Ibidem, p.166-167

Es difícil, bibliográficamente hablando, encontrar materiales especializados en planificación de la educación no formal...¹¹⁵

De esta forma, es posible llegar al objetivo que atañe a la presente investigación, reiterando que esta propuesta se encuentra basada en la metodología utilizada por el autor.

A lo largo del capítulo, Antoni J. Colom desarrolla los procesos que el pedagogo debe llevar a cabo dentro de la planeación y el diseño de cursos con el enfoque antes mencionado, dividiéndolo en 3 grandes rubros: enfoque de gestión, la gestión pedagógica y evaluación de actividades de educación no formal; sin embargo, por cuestiones de alcance dentro de la población estudiada, analizaremos únicamente el apartado denominado “La gestión pedagógica”, donde se presenta la “estrategia con la cual se preparan las actividades educativas no formales a implementar desde una institución”¹¹⁶.

De acuerdo con el autor, la planificación como programación de actividades debe incluir los siguientes aspectos:

- Objetivos
- Contenidos
- Métodos
- Medios
- Actividades
- Evaluación¹¹⁷

¹¹⁵ *Ibíd*em, p. 172

¹¹⁶ *Ibíd*em, p. 184

¹¹⁷ Debido a que este trabajo pretende ser exclusivamente una propuesta, no se considerará el apartado que se refiere a la evaluación.

- Objetivos.

En este punto, el autor menciona 2 tipos de objetivos aplicables de acuerdo al contexto en el que se desarrollará el programa. Tales objetivos se mencionan a continuación:

- Objetivos-finalidad

El autor define a estos objetivos como “postulados de índole sociopolítica que, por lo general, se solapan con verdaderas declaraciones de principios o, en todo caso, obedecen a ellas.” En este sentido el autor considera que estos objetivos son utilizados en “cada programa, curso o acción... que puede coadyuvar a la consecución de las grandes finalidades o metas que se persiguen”¹¹⁸.

Para esclarecer el tipo de redacción que origina a este tipo de objetivos, se presentan las siguientes formulaciones:

- ✓ “Que se tome conciencia de...”
- ✓ “Mejorar la convivencia entre...”
- ✓ “Mejorar la imagen de la Institución...”
- ✓ “Profundizar en la capacidad crítica...”
- ✓ “Elevar los niveles culturales de...”
- ✓ “Posibilitar mayor participación ciudadana...”, etc.,¹¹⁹

Como se puede apreciar, este tipo de objetivos pueden ayudar a orientar programas y acciones cuyo propósito sea contribuir con el logro de metas o misiones más bien institucionales.

- Objetivos en cuanto a logros

El autor menciona que este tipo de objetivos pueden entenderse de doble forma:

- a) Objetivos generales. Las metas que se pretenden alcanzar con la actividad, se encuentran específicamente definidas. Cabe señalar que

¹¹⁸ *Ibidem*, p. 185

¹¹⁹ *Ídem*

estos objetivos, pueden incidir en el desarrollo de competencias: “conductuales (logros de comportamiento), axiológicas (esfera de las creencias y de los valores), actitudinales y cognoscitivas (aprendizaje de contenidos).”¹²⁰

Ejemplos en cuanto a la redacción de objetivos generales podrían ser:

- ✓ “Mejorar los hábitos de limpieza de los ciudadanos en la vía pública...”
- ✓ “Saber utilizar un ordenador...”
- ✓ “Conocer la problemática medioambiental de una ciudad en sus aspectos energéticos y de eliminación de residuos sólidos...”
- ✓ “Lograr inculcar el espíritu cooperativista en...”, etc.,¹²¹

- b) Objetivos concretos. Este tipo de objetivos “pueden ser útiles e incluso necesarios en alguna actividad de educación no formal, fundamentalmente en aquellas en las que se busca dotar de nuevos conocimientos a los participantes”¹²² y son adecuados para orientar actividades de alfabetización, educación de adultos, formación empresarial, incluso en actividades del ocio y tiempo libre.

Colom sugiere, que la formulación de estos objetivos debe incluir:

- ✓ La acción que se deberá cumplir, perfectamente objetivada; por lo que el autor recomienda que como resultado de esto se obtenga una conducta observable.
- ✓ Las condiciones, que definirán como es que el sujeto debe llevar a cabo la acción antes mencionada.
- ✓ Los criterios de evaluación, los cuales indicarán al participante los niveles de eficiencia que se esperan de él.

¹²⁰ *Ibidem*, p. 186

¹²¹ *ídem*

¹²² *ídem*

De acuerdo con lo revisado en este apartado, nos permitimos señalar que los objetivos adecuados para orientar las actividades del nuevo curso de inducción destinado a las y los servidores públicos de nuevo ingreso en la Procuraduría General de la República, deben ser del tipo Objetivos-Finalidad y/u Objetivos Generales.

Lo anterior debido a que, el curso de inducción pretende efficientizar el proceso de inserción de las y los nuevos trabajadores a la institución, mediante la definición de actividades específicas que permitan a las y los participantes adquirir conocimientos, valores y habilidades, con la finalidad de disminuir los tiempos de adaptación y aprendizaje de procedimientos; lo anterior contribuirá en gran medida a el logro de objetivos y a mejorar el clima laboral, siendo estas, dos de las principales metas institucionales de la Dirección General de Formación Profesional.

Para finalizar, retomamos la importancia de la formulación de objetivos para el diseño de cualquier tipo de actividad pedagógica, y retomamos el punto de vista del autor, donde señala que cualquiera que sea el tipo de objetivos que redactemos, sin duda alguna estos deben ser:

- ✓ Pertinentes, lógicos, válidos;
- ✓ Aceptables, adecuados a las condiciones, al medio y a los sujetos destinatarios;
- ✓ Realizables y por tanto alcanzables;
- ✓ Flexibles;

Estos principios serán la base en la formulación de objetivos, ya que como se ha establecido al inicio de este trabajo, es menester generar contenidos y actividades que satisfagan las necesidades de capacitación específicas de cada área (en este caso, la DGFP), tomando en cuenta las características de la población, así como la pertinencia de los nuevos saberes en relación con sus funciones.

- Contenidos

Al hablar de contenidos nos referimos a “aquello que pretendemos o consideramos que se debe enseñar”¹²³.

Otra definición de estos, es la ofrecida en la página web de la Universidad de Colima, donde se hace referencia a un “conjunto de saberes o formas culturales acumuladas por la humanidad, cuya asimilación y apropiación por parte de los alumnos, se considera valiosa y esencial para su desarrollo y socialización.”¹²⁴

Como es posible deducir, los contenidos deberán ser elegidos en función de los objetivos que se han formulado. Para llevar a cabo dicha tarea, Colom propone las siguientes condiciones:

- Que sean adecuados para la consecución de los objetivos propuestos (coherencia interna de la programación);
- Que sean adecuados al nivel de los alumnos o receptores (coherencia psicológica de la programación);
- Que sean adecuados socialmente (coherencia externa de la programación)¹²⁵.

Es decir, los contenidos deben responder a una lógica y secuencia, planteadas inmersamente en los objetivos previamente formulados; deben estar pensado y definidos de acuerdo a características de la población, tales como: edad, ultimo grado de estudios/perfil del profesional, etc., ya que con esta información, es posible orientar los contenidos para satisfacer las necesidades de capacitación de grupos específicos, y a su vez, los contenidos deben ser seleccionados de manera que el aprendizaje de estos conlleven a una mejora o al cumplimiento de metas, en este caso, institucionales.

Adicional a estas condiciones, el autor sostiene que la regla principal en cuanto a la selección de los contenidos, es que estos deben surgir, iniciarse o presentarse,

¹²³ *Ibidem*, p.189

¹²⁴ Universidad de Colima. Centro Universitario de Producción de Medios Didácticos. (12 de Octubre de 2018). *Aprender a Enseñar*. Obtenido de Aprender a Enseñar: http://ceupromed.ucol.mx/nucleum/APRENDER%20A%20ENSE%C3%91AR/AaE_3_contenidos-escolares.htm

¹²⁵ Sarramona, J., Vázquez, G., & Colom, A., op. Cit., p. 189

desde la propia realidad vital y territorial del participante; esto es, de acuerdo con sus experiencias, por lo que, además, los contenidos deberán responder a las siguientes virtudes:

- Capacidad de transferencia o la cualidad de contextualizarse y relacionarse con los aprendidos con anterioridad, así como la cualidad de implicarse con los contenidos que adquieran en un futuro.
- Consensuados, o que posean valor contrastado suficiente, de acuerdo con las exigencias propias de la sociedad y de la comunidad científica.
- Útiles, que tengan un sentido, una aplicación o que satisfagan necesidades.

126

Siguiendo la línea, antes marcada, la selección de los contenidos debe considerar los saberes previos de las y los participantes, así como la relación que pueden tener con conocimientos y competencias que deberán desarrollar en un futuro; por otra parte, la selección debe estar orientada a presentar contenidos adecuados, actuales y aceptados por las autoridades competentes, lo que conduce directamente la utilidad y pertinencia de estos, en relación con las funciones o necesidades de la población.

Hasta aquí, el autor describe los aspectos a considerar para la selección de contenidos para posteriormente, proponer 3 metodologías para su presentación, siendo estas:

Modelo de A. Bandura

1. Desarrollar una situación de expectativa, o sea, estimular o interesar por la nueva temática. Se trataría, en definitiva, de anticipar refuerzos.
2. Preparar para que se preste atención a los sucesos siguientes. Por ejemplo, aplicando organizadores personales o evidenciando la utilidad o necesidad del tema.
3. Presentar el nuevo contenido muy estructurado y siempre, a ser posible, de forma inmediata (en video, en “vivo”, en laboratorio, en la realidad, etc.)

¹²⁶ Ídem

4. A través de ejercicios y experiencias, el alumno ensaya y reestructura los contenidos presentados.
5. Emisión de respuesta, o evaluación para saber si realmente se han cumplimentado los objetivos previstos.

Modelo de J. S. Bruner

1. Presentación de ejemplos, casos específicos y particulares para inducir la estructura general del tema.
2. Promover la transferencia, o si se quiere, relacionar los conocimientos que ya se poseen con las nuevas informaciones.
3. Utilizar contrastes y resaltar discriminaciones a fin que el alumno reelabore la información y realice la actividad auto estructurante propia de una verdadera formación.
4. Apoyarse en formas icónicas de representación, o sea, concretar objetualmente el objeto de aprendizaje.
5. Practicar, hacer, adquirir experiencia. Se trata de que el alumno aplique lo aprendido. Se recomienda que se les diseñen experiencias siempre próximas a sus intereses.
6. Revisión o evaluación de los conceptos y actividades para ver si realmente se han cumplimentado los objetivos.

Modelo de Gagné

1. Promover la práctica. Iniciar toda la actividad de aprendizaje por aplicación de conocimientos ya adquiridos y que, al mismo tiempo, se planteen en situaciones que insinúen o conduzcan al nuevo tema.
2. Presentación temática estructurada, adaptada y secuenciada. A ser posible, a través de diversos y diferentes medios (video, explicación oral, por escrito, gráficamente, etc.)
3. Insistir y profundizar (mediante ejercicios) en los conceptos, o en las actividades, que se han presentado por primera vez.
4. Aplicación de estos aprendizajes a situaciones problema. Su resolución implicaría una evaluación positiva del proceso.

Debido a la naturaleza del concepto del curso en cuestión (inducción), se considera que el modelo de Gagné resulta más apropiado que el resto, lo anterior en función de que, los contenidos a presentar responden al desarrollo de competencias cognitivas (conceptos), procedimentales (procesos y funciones principales de acuerdo al puesto) y actitudinales (valores, principios, misión y visión institucional) en un nivel básico y práctico en su mayoría, al trasladar al participante de un estado pasivo de adquisición de conocimientos en un agente activo que adquiera o desarrolle las competencias requeridas en un ambiente de simulación.

- Métodos.

Para comenzar recordaremos brevemente que un método es un:

- Procedimiento que se sigue en las ciencias para hallar la verdad y enseñarla¹²⁷
- Modo ordenado y sistemático de proceder para llegar a un resultado o fin determinado.¹²⁸
- Procedimiento que se sigue para conseguir algo.¹²⁹

En este sentido, Colom menciona que: “en educación no formal la cuestión de los métodos no aporta un tratamiento diferenciado respecto a la educación formal”¹³⁰, y afirma que “no hay métodos más apropiados para una situación formal u otros más adecuados para una situación propia de educación no formal”¹³¹.

Así pues, en lugar de brindar una larga lista de métodos apropiados, el autor ofrece una estrategia para la selección de métodos, de acuerdo con el tipo de actividad que

¹²⁷ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. (12 de Octubre de 2018). Obtenido de REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: <http://dle.rae.es/?id=P7dyaFK>

¹²⁸ GOOGLE. (13 de Octubre de 2018). Obtenido de GOOGLE: https://www.google.com/search?rlz=1C1OKWM_esMX832MX833&ei=7n5KXLPqEs-MsQW7ooDgDg&q=m%C3%A9todo&oq=m%C3%A9&gs_l=psy-ab.3.0.35i39j0i67j0l2j0i131j0i131j0i131j0i131j0.1962.3766..5153...1.0..0.161.306.0j2.....0....1..gws-wiz.....6..0i71.SDV34HIFPVs

¹²⁹ Ídem

¹³⁰ Sarramona, J., Vázquez, G., & Colom, A., op. Cit., p. 192

¹³¹ Ídem

se desea desarrollar. Tal estrategia consiste en delimitar las variables que permitan determinar el método más apropiado de acuerdo con:

- El medio, o contexto donde se llevará a cabo la actividad de educación no formal.
- Los agrupamientos o tamaño del grupo de alumnos/participantes.

Los puntos anteriores se refieren a que el diseñador de la actividad debe conocer, y hasta cierto punto planear, a fondo, el entorno en el que se desarrollará la actividad, así como sus características, entre las cuales es posible enunciar:

- ✓ La realidad institucional desde la que se plantea el programa educativo, sus características, finalidades, tradiciones, recursos, tipo de organización y de gestión, etc.
- ✓ La realidad espacial o ambiental que será escenario de la acción educativa.
- ✓ La realidad sociocultural del grupo o comunidad que será objeto de intervención.¹³²

Es necesario tener en mente estos aspectos al comenzar a definir un método; las características del entorno y la población son la clave para el desarrollo de este tipo de actividades, la consideración o no de ellos supone el éxito o fracaso de la actividad.

De acuerdo con los puntos anteriores, el autor presenta las siguientes “familias metodológicas”:

¹³² Ídem

Métodos para Espacios:	En situaciones:
- De alta formación →	Individual/pequeño grupo/grupo medio
- De formalización intermedia →	Pequeño grupo/grupo medio/ gran grupo/auditorio
- De baja formalización →	Gran grupo/auditorio/público/muchedumbre

Esquema 1. Retomado de Sarramona, J., Vázquez, G., & Colom; Educación No Formal (1998)

- Los objetivos que se propone conseguir.

En cuanto al logro de objetivos el autor menciona que:

Para el logro de:	Son compatibles con los métodos propios:
- Objetivos concretos →	De los espacios formalizados
- Objetivos de concreción intermedia →	De los espacios de formalización intermedia
- Objetivos difusos →	De espacios indefinidos o plenamente no formalizados

Esquema 2. Retomado de Sarramona, J., Vázquez, G., & Colom; Educación No Formal (1998)

- Los contenidos que se pretende transmitir.

Para el logro de:	Son pertinentes con:
- Objetivos informativos y de objetivos formativos →	Cualquier situación numérica de los receptores, siempre que se tenga en cuenta que:

A mayor especialización objetual se requiere menor número de receptores y mayor formalización de los espacios educativos.

Esquema 3. Retomado de Sarramona, J., Vázquez, G., & Colom; Educación No Formal (1998)

- Los medios que se pretenden utilizar para facilitar la labor.¹³³

Con esto, es posible concluir que, no existe una metodología establecida y definida para el diseño y la planeación de actividades pedagógicas con un enfoque de educación no formal destinadas a la capacitación; cada una de las personas que tienen como función o propósito la realización de estas, debe atender al contexto en el que se encuentra, el tipo de población a la que se atiende, el tipo y nivel de objetivos que se pretenden lograr, las competencias (cognitivas, procedimentales, actitudinales) que desea desarrollar, para poder elegir e implementar los métodos más apropiados para que dichas actividades cumplan su propósito.

¹³³ Sarramona, J., Vázquez, G., & Colom, A., op. Cit., p. 195

3.4 PROPUESTA DE PROGRAMA ACADÉMICO PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE NUEVO INGRESO, ADSCRITOS A LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL (PGR)

Tal como lo indica el nombre de este trabajo, en este apartado se procede a presentar una propuesta de programa académico, que bien podría ser utilizado para realizar cursos de capacitación, en materia de inducción, a los servidores públicos que se integren a la Dirección General de Formación Profesional. Todo lo anterior, teniendo como base, el apartado anterior, dónde se retoma el punto de vista metodológico del autor Antoni J. Colom, para la definición de objetivos, la selección de contenidos, métodos, etc.

Para comenzar, es preciso señalar que el formato que se presenta a continuación, es el mismo que hasta el 31 de diciembre del año 2018 ha sido utilizado por la dirección antes mencionada para el diseño de todos los cursos que se implementaron en la Institución; sin embargo, por motivos de derechos reservados a la imagen institucional, algunos de estos elementos serán omitidos.



Logo o Imagen Institucional

DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL
DIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN
Encabezado donde se indica el nombre de la Dirección que emite y respalda el programa académico, seguido del área que elabora.

Agenda Institucional de Actividades Académicas para la Profesionalización 2019

Nombre de la Agenda, de donde se desprenden los cursos y actividades programadas para la capacitación de los servidores públicos.

Curso de *Inducción* a la Dirección General de Formación Profesional

Nombre de la actividad académica.

PROGRAMA ACADÉMICO

Nombre de la actividad: Inducción a la Dirección General de Formación Profesional.

Área de intervención de la Profesionalización: Capacidad de Identidad y Compromiso Institucional

Tipo de actividad: Curso

Fecha: -----

Horario: -----

Duración: 12 horas

Dirigido a: Personal Administrativo.

Sede: Inmueble Pilcomayo

Núm. de participantes: 10

Ponente:

OBJETIVO DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA VINCULADO A LA ACTIVIDAD ACADÉMICA:

Brindar un acercamiento a los servidores públicos de la Institución adscritos a la Dirección General de Formación Profesional, otorgándoles conocimientos generales sobre la Procuraduría General de la República, y específicos sobre la DGFP, a través de métodos y estrategias pedagógicas y andragógicas, lo que facilitará una adecuada y eficaz inserción laboral.

OBJETIVO GENERAL:

A través de este curso, se pretende fomentar la identidad institucional y el sentido de pertenencia de los servidores públicos, generando actividades que les permitan conocer su área y equipo de trabajo, así como sus funciones, permitiendo orientar su proceder de acuerdo a los valores, misión y visión de la Institución.

JUSTIFICACIÓN

De acuerdo con diversos instrumentos de detección de necesidades, la inducción de servidores públicos es un punto importante en materia de capacitación. Esto debido a que los procesos de inducción, permiten que los trabajadores de nuevo ingreso desarrollen y/o adquieran habilidades, competencias y saberes que contribuyan a mejorar su desempeño profesional y personal.

Por todo lo anterior se pretende potenciar el área de Desarrollo Humano de los Servidores públicos de la PGR con cursos de inducción pertinentes y específicos, de acuerdo con el área de adscripción y las funciones a realizar, esto con la finalidad de fortalecer los procesos institucionales, así como el sentido de pertenencia e identidad institucional.

BENEFICIO INSTITUCIONAL:

Al brindar actividades de capacitación en materia de inducción, pertinentes, adecuadas y específicas, a los colaboradores de nuevo ingreso, no solo se les otorgan herramientas que permitan una adecuada inserción laboral, además se contribuye a que los procesos de adaptación disminuyan y a que las actividades realizadas estén orientadas correctamente, de acuerdo con objetivos, metas y valores de cada una de las áreas que conforman a la Institución.

METODOLOGÍA

Para la implementación de este curso, se toma como partida el Modelo de Gagné, en el que se sugiere que el facilitador:

- Promueva la práctica. Deberá iniciar toda la actividad de aprendizaje por aplicación de conocimientos ya adquiridos y que, al mismo tiempo, se planteen situaciones que insinúen o conduzcan al nuevo tema.
- Realice la presentación temática estructurada, adaptada y secuenciada, de ser posible, a través de diversos y diferentes medios (video, explicación oral, por escrito, gráficamente, etc.)

- Insista y profundice (mediante ejercicios) en los conceptos, o en las actividades, que se han presentado por primera vez.
- Promueva la aplicación de estos aprendizajes a situaciones problema. Su resolución implicaría una evaluación positiva del proceso.

Por lo anterior, se busca que el servidor público construya individualmente y en colaboración con otros, aprendizajes relevantes en un campo de vital importancia para su desempeño personal y laboral.

TEMARIO:

Presentación

Módulo 1. Marco Normativo

- 1.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- 1.2 Ley Orgánica de la PGR
- 1.3 Reglamento de la Ley Orgánica de la PGR
- 1.4 Código de Ética y Código de Conducta

Módulo 2. ¿Qué es PGR?

- 2.1 Antecedentes Histórico- Constitucionales
- 2.2 Misión y Visión de la PGR
- 2.3 Estructura Orgánica Básica de la PGR
- 2.4 Funciones de la PGR

Módulo 3. Organización

- 3.1 Servidor Público en la PGR
- 3.2 Derechos y Obligaciones del Servidor Público
- 3.3 Prestaciones

Módulo 4. La Dirección General de Formación Profesional

- a. Antecedentes y Atribuciones
- b. Objetivos Institucionales
- c. Áreas que la conforman
- d. Puestos y Funciones

Módulo 5. Perspectiva de género

5.1 Igualdad y no discriminación

5.2 Hostigamiento y Acoso Sexual

5.3 Certificación en la Norma NMX-R-025-SCFI-2012

Módulo 6. El camino de Procuraduría a Fiscalía

Conclusiones

RECURSOS FINANCIEROS

- Ninguno.

BIBLIOGRAFÍA SUGERIDA

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
2. Ley Orgánica de la PGR. México, 2002.
3. Reglamento de la Ley Orgánica de la PGR. México 2003.
4. Código de Conducta PGR
5. Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018

Los contenidos antes presentados, han sido seleccionados conforme a los siguientes criterios:

Módulo 1. Marco Normativo. Se considera que los temas que se abordan en este apartado, son los básicos para que los servidores públicos de nuevo ingreso tengan un acercamiento adecuado y paulatino con el marco legislativo que otorga sentido y atribuciones a la Institución. Es de suma importancia recordar al lector, que los servidores públicos que ingresan a la Dirección General de Formación Profesional, en su mayoría, han realizado estudios relacionados con las humanidades (pedagogía), con las ciencias de la salud (psicología), y en un porcentaje menor, con las ciencias sociales (derecho), por lo que este primer módulo otorga los conocimientos básicos y necesarios para contextualizar a los individuos que cuenten con perfiles orientados a las humanidades y a las ciencias de la salud, mientras que sugieren la realimentación de los individuos con estudios relacionados derecho.

Módulo 2. ¿Qué es PGR? En lo que al módulo 2 se refiere, los temas seleccionados permiten un primer acercamiento a la Institución, otorgando a los trabajadores de nuevo ingreso el contexto histórico, constitucional y social que dieron origen a la Procuraduría General de la República, además de las funciones que le fueron atribuidas y un panorama general de las unidades que la componen, así como su organización.

Módulo 3. Organización. Los temas elegidos a desarrollar en este apartado hacen referencia a lo que se refiere el término 'servidor público', sus derechos y obligaciones, además de las prestaciones brindadas. Se pretende que estos temas sean revisados con mayor profundidad, teniendo la oportunidad de aclarar dudas respecto al encargo que se les confiere a los trabajadores de nuevo ingreso, lo que permitirá que su desempeño mejore al conocer sus derechos y obligaciones.

Módulo 4. La Dirección General de Formación Profesional. Con los temas abordados en este módulo, es posible brindar conocimientos y herramientas que permitan que los trabajadores de nuevo ingreso orienten su ejercicio profesional con los objetivos

institucionales, con las funciones específicas del área de adscripción, así como el grado de responsabilidad y las atribuciones conferidas de acuerdo con el cargo recibido.

Módulo 5. Perspectiva de género. La Procuraduría General de la República es una institución gubernamental orgullosa de las acciones realizadas en materia de equidad de género y no discriminación, debido a esto los servidores públicos deben capacitarse periódicamente en esta materia. Se considera de suma importancia otorgarles a los trabajadores de nuevo ingreso este panorama para que su proceder dentro y fuera de la institución sea orientado por esta perspectiva.

Módulo 6. El camino de Procuraduría a Fiscalía. Este apartado es sumamente importante debido a los cambios políticos, económicos y sociales que representa la transición de la nueva administración pública. Con él, se pretende orientar y brindar tranquilidad a los trabajadores que se incorporan en este período, otorgando un panorama sobre los cambios previstos generales (nivel institucional) así como los particulares (acerca de la dirección, así como de las áreas que la conforman).

ANEXOS



**Agenda Institucional de Actividades
Académicas para la Profesionalización 2013**

Curso-Taller
Inducción a la PGR
PROGRAMA ACADÉMICO

Nombre de la actividad: Inducción a la PGR.

Área del Plan Rector de Capacitación que atiende: Programa de Capacitación Técnico-Administrativa y Desarrollo Humana 2013.

Área de intervención de la Profesionalización: Capacidad de Identidad y Compromiso Institucional.

Subárea: Motivación y Valores.

Tipo de actividad: Curso-Taller.

Fecha: 05 de agosto de 2013

Horario: De 09:00 a 13:00 hrs.

Duración: 6 hrs.

Calificación: X

Dirigido a: Personal Administrativo y Sustantivo.

Sede: Reforma 211-213.

Núm. de participantes: 25 aproximadamente

Ponente: Lic. Antonio Amaro Fernández

Agenda Institucional de Actividades Académicas para la Profesionalización 2013

OBJETIVO DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA VINCULADO A LA ACTIVIDAD ACADÉMICA:

Diseñar y operar el modelo de profesionalización que comprenderá los procesos, procedimientos, lineamientos, programas, planes de carrera por perfil, actividades, detección de necesidades y contenidos mínimos para la formación, capacitación, adiestramiento, actualización, especialización y desarrollo humano del personal de acuerdo con el Programa Rector de Profesionalización.

Diseñar programas para la identificación del talento humano y realizar las acciones de formación requeridas para su desarrollo y permanencia en la Institución.

OBJETIVO GENERAL: Al finalizar el taller las y los asistentes:

Al finalizar el curso se impulsará a los servidores públicos de la PGR a obtener un panorama de la historia, valores, misión y visión de la institución mediante una genealogía de los principios institucionales, con la finalidad de fomentar la identidad institucional.

PROCESO DEL OBJETIVO VINCULADO A LA ACTIVIDAD ACADÉMICA:

Vinculación con unidades administrativas y delegaciones estatales, para atender las necesidades y solicitudes de capacitación, así como dar seguimiento a los programas de identidad y compromiso institucional y de desarrollo humano para efficientar el uso de recursos institucionales, dando especial atención a los servidores públicos de la PGR.

JUSTIFICACIÓN

Con base en diversos instrumentos de detección de necesidades se pretende potenciar el Desarrollo Humano de los Servidores públicos de la PGR a fin de incrementar sus habilidades y conocimientos para mejorar el desempeño personal y laboral, fortaleciendo la identificación institucional.

Agenda Institucional de Actividades Académicas para la Profesionalización 2013

BENEFICIO INSTITUCIONAL:

Una de nuestras grandes responsabilidades como institución es lograr la identificación de nuestros colaboradores, tomando en cuenta la cultura, los valores y los principios como elementos fundamentales, mediante el curso

Inducción a la PGR se pretende que los servidores públicos se conduzcan conforme a los principios institucionales en su desempeño laboral.

METODOLOGÍA

- Se estima la capacitación aproximada de 25 servidores públicos, de las diversas Unidades Administrativas.
- Se realizará un curso-taller de forma presencial.
- La capacitación se realizará por Lic. Antonio Amaro Fernández.

Mediante diversas técnicas según las áreas de aprendizaje:

ÁREAS DE APRENDIZAJE	TÉCNICAS
COGNOSCITIVA	Expositiva
	Lectura Comentada o Estudio
	Instrucción Programada
	Supervisado
	Discusión Dirigida
	Panel de Discusión
	Corrillos
	Diálogos Simultáneos
	Tormenta de Ideas
	Estudio de Casos
AFECTIVA	Juegos Vivenciales
	Role Playing (Dramatización)
	Tormenta de Ideas
	Estudio de Casos

Por lo anterior, se busca que el servidor público construya individualmente y en colaboración con otros, aprendizajes relevantes en un campo de vital importancia para su desempeño personal y laboral.

Agenda Institucional de Actividades Académicas para la Profesionalización 2013

CONTENIDO TEMÁTICO:

- 1. ¿Qué es identidad?***
- 2. La evolución del Concepto de Justicia.***
- 3. ¿Qué es la Procuración de Justicia?***
- 4. ¿Qué es la Administración de Justicia?***
- 5. El Sistema Nacional de Justicia.***
- 6. Estructura Orgánica de la PGR.***
- 7. Marco Jurídico.***
- 8. Obligaciones de los Servidores Públicos.***
- 9. Derechos de los Servidores Públicos.***
- 10. Anécdotas de la PGR***

RECURSOS FINANCIEROS

- Propios de la Dirección General de Formación Profesional.

Agenda Institucional de Actividades Académicas para la Profesionalización 2013

BIBLIOGRAFÍA SUGERIDA

- 1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.***
- 2. Ley Orgánica de la PGR. México, 2002.***
- 3. Reglamento de la Ley Orgánica de la PGR. México 2003.***
- 4. Muchinsky, Paul M. “Psicología Aplicada al Trabajo”. México. Edit. Thomson Learning.***
- 5. Valores Humanos www.monogragías.com.***
- 6. Código de Conducta PGR www.gestiopolis.com.***
- 7. Chiavenato, Idalberto. “Administración de Recursos Humanos”. Brasil. Edit. Mc Graw Hill, 1998.***
- 8.- Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 <http://pnd.gob.mx/>***

ANEXO 2.



DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL
DIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN

**Agenda Institucional de Actividades
Académicas para la Profesionalización 2014**

Curso-Taller
Inducción a la PGR
PROGRAMA ACADÉMICO

Nombre de la actividad: Inducción a la PGR.

Área del Plan Rector de Capacitación que atiende: Programa de Capacitación Técnico-Administrativa y Desarrollo Humano 2014.

Área de intervención de la Profesionalización: Capacidad de Identidad y Compromiso Institucional.

Subárea: Motivación y Valores.

Tipo de actividad: Curso-Taller.

Fecha: 29 de mayo de 2014

Horario: De 09:00 a 15:00 hrs.

Duración: 6 hrs.

Calificación: X

Dirigido a: Personal Administrativo y Sustantivo.

Sede: Reforma 211-213.

Núm. de participantes: 25 aproximadamente

Ponente: Lic. Brenda Correa Villarreal
Dora Irene Casarin Pedraza

Agenda Institucional de Actividades Académicas para la Profesionalización 2014

OBJETIVO DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA VINCULADO A LA ACTIVIDAD ACADÉMICA:

Diseñar y operar el modelo de profesionalización que comprenderá los procesos, procedimientos, lineamientos, programas, planes de carrera por perfil, actividades, detección de necesidades y contenidos mínimos para la formación, capacitación, adiestramiento, actualización, especialización y desarrollo humano del personal de acuerdo con el Programa Rector de Profesionalización.

Diseñar programas para la identificación del talento humano y realizar las acciones de formación requeridas para su desarrollo y permanencia en la Institución.

OBJETIVO GENERAL: Al finalizar el taller las y los asistentes:

Al finalizar el curso se impulsará a los servidores públicos de la PGR a obtener un panorama de la historia, valores, misión y visión de la institución mediante una genealogía de los principios institucionales, con la finalidad de fomentar la identidad institucional.

PROCESO DEL OBJETIVO VINCULADO A LA ACTIVIDAD ACADÉMICA:

Vinculación con unidades administrativas y delegaciones estatales, para atender las necesidades y solicitudes de capacitación, así como dar seguimiento a los programas de identidad y compromiso institucional y de desarrollo humano para eficientar el uso de recursos institucionales, dando especial atención a los servidores públicos de la PGR.

JUSTIFICACIÓN

Con base en diversos instrumentos de detección de necesidades se pretende potenciar el Desarrollo Humano de los Servidores públicos de la PGR a fin de incrementar sus habilidades y conocimientos para mejorar el desempeño personal y laboral, fortaleciendo la identificación institucional.

Agenda Institucional de Actividades Académicas para la Profesionalización 2014

BENEFICIO INSTITUCIONAL:

Una de nuestras grandes responsabilidades como institución es lograr la identificación de nuestros colaboradores, tomando en cuenta la cultura, los valores y los principios como elementos fundamentales, mediante el curso

Inducción a la PGR se pretende que los servidores públicos se conduzcan conforme a los principios institucionales en su desempeño laboral.

METODOLOGÍA

- Se estima la capacitación aproximada de 25 servidores públicos, de las diversas Unidades Administrativas.
- Se realizará un curso-taller de forma presencial.
- La capacitación se realizará por la Lic. Brenda Correa Villarreal y Dora Irene Casarin Pedraza.

Mediante diversas técnicas según las áreas de aprendizaje:

ÁREAS DE APRENDIZAJE	TÉCNICAS
COGNOSCITIVA	Expositiva
	Lectura Comentada o Estudio
	Instrucción Programada
	Supervisado
	Discusión Dirigida
	Panel de Discusión
	Corrillos
	Diálogos Simultáneos
	Tormenta de Ideas
	Estudio de Casos
AFECTIVA	Juegos Vivenciales
	Role Playing (Dramatización)
	Tormenta de Ideas
	Estudio de Casos

Por lo anterior, se busca que el servidor público construya individualmente y en colaboración con otros, aprendizajes relevantes en un campo de vital importancia para su desempeño personal y laboral.

Agenda Institucional de Actividades Académicas para la Profesionalización 2014

CONTENIDO TEMÁTICO:

- 1. *¿Qué es identidad?***
- 2. *La evolución del Concepto de Justicia.***
- 3. *¿Qué es la Procuración de Justicia?***
- 4. *¿Qué es la Administración de Justicia?***
- 5. *El Sistema Nacional de Justicia.***
- 6. *Estructura Orgánica de la PGR.***
- 7. *Marco Jurídico.***
- 8. *Obligaciones de los Servidores Públicos.***
- 9. *Derechos de los Servidores Públicos.***
- 10. *Anécdotas de la PGR***

RECURSOS FINANCIEROS

- Propios de la Dirección General de Formación Profesional.

Agenda Institucional de Actividades Académicas para la Profesionalización 2014

BIBLIOGRAFÍA SUGERIDA

- 1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.**
- 2 Ley Orgánica de la PGR. México, 2002.**
- 3 Reglamento de la Ley Orgánica de la PGR. México 2003.**
- 4 Muchinsky, Paul M. “Psicología Aplicada al Trabajo”. México. Edit. Thomson Learning.**
- 5 Valores Humanos www.monogragias.com.**
- 6 Código de Conducta PGR www.gestiopolis.com.**
- 7 Chiavenato, Idalberto. “Administración de Recursos Humanos”. Brasil. Edit. Mc Graw Hill, 1998.**
- 8 Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 <http://pnd.gob.mx/>**



**Agenda Institucional de Actividades
Académicas para la Profesionalización 2015**

Curso-Taller
Inducción a la PGR
PROGRAMA ACADÉMICO

Nombre de la actividad: Inducción a la PGR.

Área del Plan Rector de Capacitación que atiende: Programa de Capacitación Técnico-Administrativa y Desarrollo Humana 2015.

Área de intervención de la Profesionalización: Capacidad de Identidad y Compromiso Institucional.

Subárea: Motivación y Valores.

Tipo de actividad: Curso-Taller.

Fecha: 03 de febrero de 2014

Horario: De 10:00 a 16:00 hrs.

Duración: 6 hrs.

Calificación: X

Dirigido a: Personal Administrativo y Sustantivo.

Sede: Reforma No. 75 “Auditorio México”.

Núm. de participantes: 25 aproximadamente

Ponente: Lic. María del Rocío Flores González
Lic. Brenda Ivonne Mejía Mejía

Agenda Institucional de Actividades Académicas para la Profesionalización 2015

OBJETIVO DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA VINCULADO A LA ACTIVIDAD ACADÉMICA:

Diseñar y operar el modelo de profesionalización que comprenderá los procesos, procedimientos, lineamientos, programas, planes de carrera por perfil, actividades, detección de necesidades y contenidos mínimos para la formación, capacitación, adiestramiento, actualización, especialización y desarrollo humano del personal de acuerdo con el Programa Rector de Profesionalización.

Diseñar programas para la identificación del talento humano y realizar las acciones de formación requeridas para su desarrollo y permanencia en la Institución.

OBJETIVO GENERAL: Al finalizar el taller las y los asistentes:

Al finalizar el curso se impulsará a los servidores públicos de la PGR a obtener un panorama de la historia, valores, misión y visión de la institución mediante una genealogía de los principios institucionales, con la finalidad de fomentar la identidad institucional.

PROCESO DEL OBJETIVO VINCULADO A LA ACTIVIDAD ACADÉMICA:

Vinculación con unidades administrativas y delegaciones estatales, para atender las necesidades y solicitudes de capacitación, así como dar seguimiento a los programas de identidad y compromiso institucional y de desarrollo humano para eficientar el uso de recursos institucionales, dando especial atención a los servidores públicos de la PGR.

JUSTIFICACIÓN

Con base en diversos instrumentos de detección de necesidades se pretende potenciar el Desarrollo Humano de los Servidores públicos de la PGR a fin de incrementar sus habilidades y conocimientos para mejorar el desempeño personal y laboral, fortaleciendo la identificación institucional.

Agenda Institucional de Actividades Académicas para la Profesionalización 2015

BENEFICIO INSTITUCIONAL:

Una de nuestras grandes responsabilidades como institución es lograr la identificación de nuestros colaboradores, tomando en cuenta la cultura, los valores y los principios como elementos fundamentales, mediante el curso **Inducción a la PGR** se pretende que los servidores públicos se conduzcan conforme a los principios institucionales en su desempeño laboral.

METODOLOGÍA

- Se estima la capacitación aproximada de 25 servidores públicos, de la Subprocuraduría Especializada de Investigación en Delincuencia Organizada.
- Se realizará un curso-taller de forma presencial.

La capacitación se realizará por Lic. María del Rocío Flores González y Lic. Brenda Ivonne Mejía Mejía

Mediante diversas técnicas según las áreas de aprendizaje:

ÁREAS DE APRENDIZAJE	TÉCNICAS
COGNOSCITIVA	Expositiva
	Lectura Comentada o Estudio
	Instrucción Programada
	Supervisado
	Discusión Dirigida
	Panel de Discusión
	Corrillos
	Diálogos Simultáneos
	Tormenta de Ideas
	Estudio de Casos
AFECTIVA	Juegos Vivenciales
	Role Playing (Dramatización)
	Tormenta de Ideas
	Estudio de Casos

Por lo anterior, se busca que el servidor público construya individualmente y en colaboración con otros, aprendizajes relevantes en un campo de vital importancia para su desempeño personal y laboral.

Agenda Institucional de Actividades Académicas para la Profesionalización 2015

CONTENIDO TEMÁTICO:

- 1.** *¿Qué es Identidad?*
- 2.** *Perspectiva de Género*
- 3.** *La Evolución del Concepto de Justicia*
- 4.** *División de Poderes*
- 5.** *Plan Nacional de Desarrollo*
- 6.** *Sistema Nacional de Seguridad Pública*
- 7.** *Procuraduría General de la República*
- 8.** *Funciones del Personal Sustantivo*
- 9.** *Marco Jurídico*
- 10.** *Estructuras y Funciones de la PGR.*
- 11.** *Obligaciones de las y los Servidores Públicos*
- 12.** *Derechos de las y los Servidores Públicos*
- 13.** *Directorio de la PGR*

RECURSOS FINANCIEROS

- Propios de la Dirección General de Formación Profesional.

Agenda Institucional de Actividades Académicas para la Profesionalización 2015

BIBLIOGRAFÍA SUGERIDA

- 1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.***
- 2. Ley Orgánica de la PGR. México, 2002.***
- 3. Reglamento de la Ley Orgánica de la PGR. México 2003.***
- 4. Muchinsky, Paul M. “Psicología Aplicada al Trabajo”. México. Edit. Thomson Learning.***
- 5. Código de Conducta PGR***
- 6. Chiavenato, Idalberto. “Administración de Recursos Humanos”. Brasil. Edit. Mc Graw Hill, 1998.***
- 7. Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 <http://pnd.gob.mx/>***

ANEXO 4.



DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL
DIRECCIÓN DE BIENESTAR, SEGURIDAD Y SEGUIMIENTO

Agenda Institucional de Actividades Académicas para la Profesionalización 2016

PROGRAMA ACADÉMICO

CURSO

INDUCCIÓN A LA PGR

Nombre de la actividad: Inducción a la PGR.

Área del Plan Rector de Capacitación que atiende: Programa de Capacitación Técnico-Administrativa y Desarrollo Humano 2015.

Área de intervención de la Profesionalización: Capacidad de Identidad y Compromiso Institucional

Subárea: Motivación y Valores.

Tipo de actividad: Webcast

Fecha: del 22 al 26 de Febrero de 2016

Horario: Abierto

Duración: 3 hrs.

Dirigido a: Personal Administrativo y Sustantivo.

Evaluación: Asistencia y evaluaciones

Sede: En línea, Plataforma de Educación a Distancias de la PGR

Núm. de participantes: 105 aproximadamente

Ponente: Plataforma de Educación a Distancia de la PGR.

Agenda Institucional de Actividades Académicas para la Profesionalización 2016

OBJETIVO DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA VINCULADO A LA ACTIVIDAD ACADÉMICA:

Proporcionar a los servidores públicos de la Procuraduría General de la República conocimientos básicos sobre el corazón ideológico, la organización, la normatividad y el contexto laboral de la institución

OBJETIVO GENERAL:

Al finalizar el curso, el personal de nuevo ingreso conocerá la misión, visión y los valores que orientan las funciones de la Procuraduría General de la República, así como la forma en que está organizada, con la finalidad de facilitar su incorporación al contexto laboral y estimular su sentido de pertenencia a la Institución.

PROCESO DEL OBJETIVO VINCULADO A LA ACTIVIDAD ACADÉMICA:

Vinculación con unidades administrativas y delegaciones estatales, para atender las necesidades y solicitudes de capacitación, así como dar seguimiento a los programas de identidad y compromiso institucional y de desarrollo humano para eficientar el uso de recursos institucionales, dando especial atención a los servidores públicos de la PGR.

JUSTIFICACIÓN

Con base en diversos instrumentos de detección de necesidades se pretende potenciar el Desarrollo Humano de los Servidores públicos de la PGR a fin de incrementar sus habilidades y conocimientos para mejorar el desempeño personal y laboral, fortaleciendo la identificación institucional.

BENEFICIO INSTITUCIONAL:

Una de nuestras grandes responsabilidades como institución es lograr la identificación de nuestros colaboradores, tomando en cuenta la cultura, los valores y los principios como elementos fundamentales, mediante el curso en línea **Inducción a la PGR** se pretende que los servidores públicos se conduzcan conforme a los principios institucionales en su desempeño laboral.

METODOLOGÍA

En línea, se facilitará la información detallada por cada tema. Al finalizar cada módulo el participante responderá una evaluación de conocimientos del tema.

Agenda Institucional de Actividades Académicas para la Profesionalización 2016

TEMARIO

Presentación

- ✓ Identidad Institucional
- ✓ ¿Qué es Ética?

Módulo 1. ¿Qué es PGR?

- 1.1 Antecedentes Histórico- Constitucionales
- 1.2 Misión y Visión de la PGR
- 1.3 Servidor Público en la PGR

Módulo 2. Marco Normativo

- 2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- 2.2 Ley Orgánica de la PGR
- 2.3 Reglamento de la Ley Orgánica de la PGR
- 2.4 Código de Ética y Código de Conducta
 - ✓ Implicaciones de la relación ética pública y democracia

Módulo 3. Organización

- 3.1 Estructura Orgánica Básica de la PGR
- 3.2 Funciones de la PGR
- 3.3 Derechos y Obligaciones del Servidor Público
- 3.4 Prestaciones

Módulo 4. Perspectiva de género

- 4.1 Perspectiva de género
- 4.2 Sistema sexo-género
- 4.3 Identidad de género
- 4.4 Igualdad y no discriminación

Agenda Institucional de Actividades Académicas para la Profesionalización 2016

4.5 Hostigamiento y Acoso Sexual

4.6 Lenguaje incluyente

4.7 Certificación en la Norma NMX-R-025-SCFI-2012

Conclusiones

- ✓ El camino de procuraduría a fiscalía

RECURSOS FINANCIEROS

- Ninguno.

BIBLIOGRAFÍA SUGERIDA

6. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
7. Ley Orgánica de la PGR. México, 2002.
8. Reglamento de la Ley Orgánica de la PGR. México 2003.
9. Código de Conducta PGR
10. Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018

ANEXO 5.



DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL
DIRECCIÓN DE BIENESTAR, SEGURIDAD Y SEGUIMIENTO

Agenda Institucional de Actividades Académicas para la Profesionalización 2017

PROGRAMA ACADÉMICO

CURSO

INDUCCIÓN A LA PGR

Nombre de la actividad: Inducción a la PGR.

Área del Plan Rector de Capacitación que atiende: Programa de Capacitación Técnico-Administrativa y Desarrollo Humano 2015.

Área de intervención de la Profesionalización: Capacidad de Identidad y Compromiso Institucional

Subárea: Motivación y Valores.

Tipo de actividad: Webcast

Fecha: del 23 al 27 de Enero de 2017

Horario: Abierto

Duración: 3 hrs.

Dirigido a: Personal Administrativo y Sustantivo.

Evaluación: Asistencia y evaluaciones

Sede: En línea, Plataforma de Educación a Distancias de la PGR

Núm. de participantes: 15 aproximadamente

Ponente: Plataforma de Educación a Distancia de la PGR.

Agenda Institucional de Actividades Académicas para la Profesionalización 2017

OBJETIVO DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA VINCULADO A LA ACTIVIDAD ACADÉMICA:

Proporcionar a los servidores públicos de la Procuraduría General de la República conocimientos básicos sobre el corazón ideológico, la organización, la normatividad y el contexto laboral de la institución

OBJETIVO GENERAL:

Al finalizar el curso, el personal de nuevo ingreso conocerá la misión, visión y los valores que orientan las funciones de la Procuraduría General de la República, así como la forma en que está organizada, con la finalidad de facilitar su incorporación al contexto laboral y estimular su sentido de pertenencia a la Institución.

PROCESO DEL OBJETIVO VINCULADO A LA ACTIVIDAD ACADÉMICA:

Vinculación con unidades administrativas y delegaciones estatales, para atender las necesidades y solicitudes de capacitación, así como dar seguimiento a los programas de identidad y compromiso institucional y de desarrollo humano para efficientar el uso de recursos institucionales, dando especial atención a los servidores públicos de la PGR.

JUSTIFICACIÓN

Con base en diversos instrumentos de detección de necesidades se pretende potenciar el Desarrollo Humano de los Servidores públicos de la PGR a fin de incrementar sus habilidades y conocimientos para mejorar el desempeño personal y laboral, fortaleciendo la identificación institucional.

BENEFICIO INSTITUCIONAL:

Una de nuestras grandes responsabilidades como institución es lograr la identificación de nuestros colaboradores, tomando en cuenta la cultura, los valores y los principios como elementos fundamentales, mediante el curso en línea **Inducción a la PGR** se pretende que los servidores públicos se conduzcan conforme a los principios institucionales en su desempeño laboral.

METODOLOGÍA

En línea, se facilitará la información detallada por cada tema. Al finalizar cada módulo el participante responderá una evaluación de conocimientos del tema.

Agenda Institucional de Actividades Académicas para la Profesionalización 2017

TEMARIO

Presentación

- ✓ Identidad Institucional
- ✓ ¿Qué es Ética?

Módulo 1. ¿Qué es PGR?

- 1.1 Antecedentes Histórico- Constitucionales
- 1.2 Misión y Visión de la PGR
- 1.3 Servidor Público en la PGR

Módulo 2. Marco Normativo

- 2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- 2.2 Ley Orgánica de la PGR
- 2.3 Reglamento de la Ley Orgánica de la PGR
- 2.4 Código de Ética y Código de Conducta
 - ✓ Implicaciones de la relación ética pública y democracia

Módulo 3. Organización

- 3.1 Estructura Orgánica Básica de la PGR
- 3.2 Funciones de la PGR
- 3.3 Derechos y Obligaciones del Servidor Público
- 3.4 Prestaciones

Módulo 4. Perspectiva de género

- 4.1 Perspectiva de género
- 4.2 Sistema sexo-género
- 4.3 Identidad de género
- 4.4 Igualdad y no discriminación



Agenda Institucional de Actividades Académicas para la Profesionalización 2017

- 4.5 Hostigamiento y Acoso Sexual
- 4.6 Lenguaje incluyente
- 4.7 Certificación en la Norma NMX-R-025-SCFI-2012

Conclusiones

- ✓ El camino de procuraduría a fiscalía

RECURSOS FINANCIEROS

- Ninguno.

BIBLIOGRAFÍA SUGERIDA

11. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
12. Ley Orgánica de la PGR. México, 2002.
13. Reglamento de la Ley Orgánica de la PGR. México 2003.
14. Código de Conducta PGR
15. Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018

ANEXO 6.



DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL
DIRECCIÓN DE BIENESTAR, SEGURIDAD Y SEGUIMIENTO

Agenda Institucional de Actividades Académicas para la Profesionalización 2018

PROGRAMA ACADÉMICO

CURSO

INDUCCIÓN A LA PGR

Nombre de la actividad: Inducción a la PGR.

Área del Plan Rector de Capacitación que atiende: Programa de Capacitación Técnico-Administrativa y Desarrollo Humano 2018.

Área de intervención de la Profesionalización: Capacidad de Identidad y Compromiso Institucional

Subárea: Motivación y Valores.

Tipo de actividad: Webcast

Fecha: del 22 al 26 de Enero de 2018

Horario: Abierto

Duración: 3 hrs.

Dirigido a: Personal Administrativo y Sustantivo.

Evaluación: Asistencia y evaluaciones

Sede: En línea, Plataforma de Educación a Distancias de la PGR

Núm. de participantes: 123 aproximadamente

Ponente: Plataforma de Educación a Distancia de la PGR

Agenda Institucional de Actividades Académicas para la Profesionalización 2018

OBJETIVO DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA VINCULADO A LA ACTIVIDAD ACADÉMICA:

Proporcionar a los servidores públicos de la Procuraduría General de la República conocimientos básicos sobre el corazón ideológico, la organización, la normatividad y el contexto laboral de la institución

OBJETIVO GENERAL:

Al finalizar el curso, el personal de nuevo ingreso conocerá la misión, visión y los valores que orientan las funciones de la Procuraduría General de la República, así como la forma en que está organizada, con la finalidad de facilitar su incorporación al contexto laboral y estimular su sentido de pertenencia a la Institución.

PROCESO DEL OBJETIVO VINCULADO A LA ACTIVIDAD ACADÉMICA:

Vinculación con unidades administrativas y delegaciones estatales, para atender las necesidades y solicitudes de capacitación, así como dar seguimiento a los programas de identidad y compromiso institucional y de desarrollo humano para efficientar el uso de recursos institucionales, dando especial atención a los servidores públicos de la PGR.

JUSTIFICACIÓN

Con base en diversos instrumentos de detección de necesidades se pretende potenciar el Desarrollo Humano de los Servidores públicos de la PGR a fin de incrementar sus habilidades y conocimientos para mejorar el desempeño personal y laboral, fortaleciendo la identificación institucional.

BENEFICIO INSTITUCIONAL:

Una de nuestras grandes responsabilidades como institución es lograr la identificación de nuestros colaboradores, tomando en cuenta la cultura, los valores y los principios como elementos fundamentales, mediante el curso en línea **Inducción a la PGR** se pretende que los servidores públicos se conduzcan conforme a los principios institucionales en su desempeño laboral.

METODOLOGÍA

En línea, se facilitará la información detallada por cada tema. Al finalizar cada módulo el participante responderá una evaluación de conocimientos del tema.

Agenda Institucional de Actividades Académicas para la Profesionalización 2018

TEMARIO

Presentación

- ✓ Identidad Institucional
- ✓ ¿Qué es Ética?

Módulo 1. ¿Qué es PGR?

- 1.1 Antecedentes Histórico- Constitucionales
- 1.2 Misión y Visión de la PGR
- 1.3 Servidor Público en la PGR

Módulo 2. Marco Normativo

- 2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- 2.2 Ley Orgánica de la PGR
- 2.3 Reglamento de la Ley Orgánica de la PGR
- 2.4 Código de Ética y Código de Conducta

- ✓ Implicaciones de la relación ética pública y democracia

Módulo 3. Organización

- 3.1 Estructura Orgánica Básica de la PGR
- 3.2 Funciones de la PGR
- 3.3 Derechos y Obligaciones del Servidor Público
- 3.4 Prestaciones

Módulo 4. Perspectiva de género

- 4.1 Perspectiva de género
- 4.2 Sistema sexo-género
- 4.3 Identidad de género
- 4.4 Igualdad y no discriminación



Agenda Institucional de Actividades Académicas para la Profesionalización 2018

- 4.5 Hostigamiento y Acoso Sexual
- 4.6 Lenguaje incluyente
- 4.7 Certificación en la Norma NMX-R-025-SCFI-2012

Conclusiones

- ✓ El camino de procuraduría a fiscalía

RECURSOS FINANCIEROS

- Ninguno.

BIBLIOGRAFÍA SUGERIDA

16. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
17. Ley Orgánica de la PGR. México, 2002.
18. Reglamento de la Ley Orgánica de la PGR. México 2003.
19. Código de Conducta PGR
20. Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018

CONCLUSIONES.

Como se ha podido observar, a lo largo de esta investigación, se considera de suma importancia establecer líneas de acción que definan y orienten las actividades de capacitación y profesionalización destinadas a las y los servidores públicos, esto debido a que:

1. Son personas que se desempeñan laboralmente al servicio de la sociedad y el Estado, llevando a cabo el ejercicio de sus funciones basados en los conocimientos, habilidades y/o competencias adquiridas, ya sea, a través de la praxis y la experiencia o a través de la formación escolar;
2. Las y los trabajadores al servicio del Estado, contraen una serie de responsabilidades, debido a omisiones o por actos en que incurran en el desempeño de sus funciones.

Al pertenecer a una institución gubernamental en materia de seguridad y procuración de justicia, las y los servidores se ven obligados a cumplir con estándares de calidad, definidos por la sociedad y organismos internacionales, que validen la pertinencia y eficiencia de sus funciones.

Las actividades de capacitación (englobando en este rubro a la actualización de procesos, la especialización de conocimientos y saberes, el desarrollo de competencias y la inducción del personal a una nueva área de trabajo o puesto), representan un esfuerzo significativo que, siendo planeadas, diseñadas, implementadas y evaluadas adecuadamente, pretenden subsanar las principales necesidades y problemáticas detectadas en el quehacer diario.

Teniendo en cuenta lo anterior, es deber de las instituciones y/u organizaciones, brindar los programas (que fomenten la profesionalización de calidad) necesarios para que las y los colaboradores tengan los conocimientos, competencias y habilidades necesarias, tal y como lo establece el marco normativo de los Estados Unidos Mexicanos, en los documentos oficiales consultados y presentados a lo largo de este trabajo escrito.

Cuando la capacitación y la formación profesional se desarrollan de acuerdo con problemáticas manifestadas o detectadas, el personal que labora dentro de nuestras

instituciones realiza sus funciones en los tiempos y formas determinadas; se vuelven más productivos y eficientes; se reducen tiempos, esfuerzos y costos; el ambiente laboral mejora; y, a la larga, el cumplimiento de metas y objetivos se alcanzan.

De acuerdo con la información que se ha desarrollado a lo largo de esta investigación, es posible afirmar que, el factor principal para que un curso, programa o actividad de capacitación cumpla con los objetivos, alcance las metas planteadas y logre desarrollar las competencias definidas en las y los participantes, es el de la planeación de éstos, en función de las características de la población a la que van dirigidos.

Por esta razón se considera necesario hacer un llamado de atención sobre la planeación (o la falta de ésta) de los cursos de inducción dirigidos a las y los trabajadores de la Procuraduría General de la Republica, debido a que, como se mencionó en la primer parte de este trabajo, la PGR está compuesta por diferentes áreas, cuyas funciones son atender problemáticas especializadas, y, por ende, los perfiles profesionales que se requieren, así como los procesos internos, son sumamente específicos.

En este sentido, este trabajo se presenta como una herramienta que contribuya a subsanar la necesidad de brindar cursos de inducción pertinentes, que respondan a las necesidades del área solicitante, al brindar elementos que permitan orientar los objetivos, contenidos, métodos, medios y actividades.

Esto permite que el diseñador o desarrollador de actividades de capacitación y/o profesionalización pueda establecer, de qué forma, el proceso de enseñanza-aprendizaje puede adecuarse para alcanzar los objetivos establecidos; que métodos y técnicas resultan más apropiadas para la presentación de contenidos; que actividades refuerzan o desarrollan ciertas competencias; y un largo etcétera, que abarca los diferentes recursos, momentos didácticos y metodologías, que deben considerarse en esta etapa de definición.

Sin embargo, existe un proceso de suma importancia que se involucra en la planeación y que es necesario contemplar mucho antes de definir los elementos

pedagógicos que nos permitirán alcanzar los objetivos planteados. En esta ocasión se hace referencia a la necesidad de delimitar y analizar a la población que requiere las actividades de capacitación.

De acuerdo con los autores estudiados en materia de capacitación, educación no formal, actividades de profesionalización, andragogía y pedagogía, la definición de características de la población es el aspecto más importante dentro de la planeación, debido a que es necesario que el diseñador tenga en mente si se dirige a niños, adolescentes o adultos; si es posible organizar a los participantes en grupos, si estos serán pequeños o grandes; los conocimientos y las habilidades previas que poseen, así como las funciones que desarrollan o deberían realizar.

Estos aspectos permiten definir el marco teórico que sustentará al curso diseñado y que orientará el proceso de enseñanza-aprendizaje, dándole al desarrollador los insumos necesarios con la finalidad de determinar las acciones que deben realizarse para el logro de objetivos.

Todo esto parece confirmar la viabilidad de realizar un curso de inducción destinado a servidoras y servidores públicos de nuevo ingreso con las características mencionadas a lo largo de esta investigación, poniendo sobre relieve la necesidad de diseñar planes y programas de capacitación de acuerdo con el perfil que se maneje dentro de la institución, categorizándolos principalmente en sustantivo y administrativo, donde:

- a) El perfil sustantivo abarca las atribuciones de carácter ejecutivo en materia de procuración de justicia; también conocido como 'Servicio de carrera', al hablar de este perfil se hace referencia a Ministerios Públicos, policías y peritos.
- b) El perfil administrativo realiza las funciones en materia de gestión, organización, dirección y control de todo aquello que signifique apoyo a la labor sustantiva en materia de capacitación, tecnologías, etc.

Como se puede observar, ambos perfiles tienen características totalmente opuestas, desde personal que cuenta con diferentes carreras profesionales, hasta procesos y funciones delimitadas y específicas de acuerdo con el carácter del área en la que

encuentre; por lo que no se considera viable ni oportuno ofrecer un curso de inducción general. Lo anterior debido a que, no es posible profundizar en temas 'sustantivos' ni 'administrativos', no se revisa con precisión los temas correspondientes a los derechos y obligaciones de las y los servidores públicos.

La falta de planeación no solo provoca que los contenidos no sean revisados apropiadamente o incluso definidos acertadamente, sino que ocasiona que existan tiempos muertos durante la implementación, lo que conlleva a que se produzca en momentos, fastidio en los participantes debido a la gran cantidad de información que se les ofrece, y por otros, aburrimiento debido a la escasez de actividad o información relevante para el ejercicio de sus funciones.

Otro aspecto que se considera de gran relevancia es el de otorgar un enfoque pertinente de acuerdo con las características de los participantes, esta vez, tomando como punto de partida, su edad, condiciones físicas, biológicas y socioeconómicas, lo que dará pauta a la potencialización de las actividades del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Es por esto, que se considera correcto afirmar, que, basados en las características estudiadas de la población (servidoras y servidores públicos de nuevo ingreso) el enfoque más apropiado para la realización de cursos al interior de la Procuraduría General de la Republica, es el de la andragogía, ya que esta ciencia basa su metodología en la practicidad de los conocimientos que se plantean como necesarios para la realización de determinada tarea, aprovechando los saberes y competencias previas del adulto, y potencializando la iniciativa de aprender y compartir lo que se sabe.

Este enfoque también es apropiado debido a las características que posee y que se han revisado con anterioridad, entre las cuales se pueden destacar: la forma en que el docente cambia el rol de autoridad que se le ha atribuido por uno de facilitador, cuya tarea principal es lograr que las y los participantes orienten los conocimientos presentados en función de las necesidades detectadas; ambiente de aprendizaje colaborativo, donde los integrantes de la actividad comparten sus experiencias y conocimientos con la finalidad de profundizar y aprovechar el aprendizaje; los

contenidos de los programas de capacitación se enfocan a necesidades reales, se pretende que posterior a estas actividades, el participante pueda poner en práctica las competencias o habilidades desarrolladas y que traslade los aprendizajes adquiridos a su desempeño profesional; en cuanto a la forma en la que se deben adquirir los tan mencionados saberes y competencias, la andragogía ofrece técnicas, métodos y estrategias que permiten que el proceso de enseñanza-aprendizaje se realice satisfactoriamente y se potencialice tomando en cuenta las características físicas, biológicas, incluso socioeconómicas, de los adultos.

Es necesario recordar, que el ya mencionado curso de inducción se presenta como una alternativa que surge desde la modalidad de educación no formal, cuya esencia es direccionar actividades educativas/de capacitación a horizontes fuera del marco oficial del sistema educativo, brindando la oportunidad de abarcar distintos escenarios, apoyando al desarrollo de competencias en un ambiente mucho más práctico.

BIBLIOGRAFIA

- Aguilar Fernández, V. (1994). Andragogía vs. Pedagogía... un punto de vista comparativo. *Educación y Ciencia*.
- Alonso Chacón, P. (2012). La Andragogía como disciplina propulsora de conocimiento en la educación superior. *Revista Electrónica Educare*.
- Azofeifa-Bolaños, J. B. (2017). Evolución conceptual e importancia de la andragogía para la optimización del alcance de los programas y proyectos académicos universitarios de desarrollo rural. *Revista Electrónica Educare*.
- Camors, J. (2006). Documento de base para promover la reflexión sobre la Educación No Formal. En M. d. Educación, *EDUCACIÓN NO FORMAL. Fundamentos para una política educativa* (pág. 23). Montevideo.
- Casanova, F. (2003) Formación profesional y relaciones laborales. Montevideo: CINTERFOR.
- CIPAE. (24 de Septiembre de 2018). Obtenido de Centro Internacional de Prospectiva y Altos Estudios: <http://www.cipae.edu.mx/index.php/educacion-permanente>
- Corbetta, P. (2007). Metodología y Técnicas de Investigación Social. Ed. McGraw-HILL/Interamericana de España, S.A. España.
- Córdoba, M., & Monsalve, C. (s.f.). *TIPOS DE INVESTIGACIÓN: Predictiva, proyectiva, interactiva, confirmatoria y evaluativa*.
- Decreto 1567 DE 1998, agosto 5. (28 Septiembre de 2018). Obtenido de [http://www.colmayor.edu.co/uploaded_files/images/archivos/normograma/decetos/Decreto1567de1998\(porelcualsecreanelsistemanacionaldecapacitacionye lsistemadeestimulosparaempleadosdelestado\).pdf](http://www.colmayor.edu.co/uploaded_files/images/archivos/normograma/decetos/Decreto1567de1998(porelcualsecreanelsistemanacionaldecapacitacionye lsistemadeestimulosparaempleadosdelestado).pdf)
- Escalona Rojas, T. (28 de Julio de 2018). Obtenido de aprenderLyX: <http://aprenderlyx.com/tipos-de-metodologia-de-investigacion/comment-page-1/#comments>
- Fernández, A., & Peiro, J. (1989). *Modelos Formales y no Formales en la Educación de Adultos*. Barcelona: Humanitas.
- *gob.mx*. (22 de junio de 2018). Obtenido de Gobierno, *gob.mx*: <https://www.gob.mx/pgr/que-hacemos>
----- (14 de julio de 2018). Obtenido de Gobierno, *gob.mx*: <https://www.gob.mx/pgr/que-hacemos>

----- (10 de Octubre de 2018). Obtenido de Gobierno, gob.mx: <https://www.gob.mx/pgr/que-hacemos>

---- (10 de Octubre de 2018). *gob.mx Un gobierno conectado con la gente*. Obtenido de: <https://www.gob.mx/sesnsp/articulos/actualizacion-del-catalogo-de-contenidos-y-cargas-horarias-del-programa-rector-de-profesionalizacion-2017>

- *Google*. (13 de Octubre de 2018). Obtenido de GOOGLE: https://www.google.com/search?rlz=1C1OKWM_esMX832MX833&ei=7n5KXLPqEs-MsQW7ooDgDg&q=m%C3%A9todo&oq=m%C3%A9&gs_l=psy-ab.3.0.35i39j0i67j0l2j0i131j0j0i131j0j0i131j0.1962.3766..5153...1.0..0.161.306.0j2.....0....1..gws-wiz.....6..0i71.SDV34HIFPVs
- Gutiérrez S., Raúl, y González S., José (1990). *Metodología del trabajo intelectual*. 10ª ed. México: Esfinge.
- Hurtado de Barrera, J. (2010). *Metodología de la investigación: guía para una comprensión holística de la ciencia*. Caracas: Quirón Ediciones.
- Instituto Nacional de Educación Tecnológica, Ministerio de Educación de la República Argentina. (2001). *Formación Profesional. Materiales de trabajo para la formulación de un Acuerdo (Documento Preliminar)*. Argentina.
- Kramer, C. (1983). *Posformal operations?. A need for further conceptualisation*. Human Development.
- Knowles, M. (1980). *What is andragogy?* En M. Knowles (Autor), *The modern practice of adult education, from pedagogy to andragogy*. New York: Cambridge The Adult Education Company.
- Ley Federal Del Trabajo. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970. TEXTO VIGENTE. Última reforma publicada DOF 12-06-2015. Capítulo III BIS De la Productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores. Artículo 153-A

Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970. TEXTO VIGENTE. Última reforma publicada DOF 12-06-2015. Capítulo III BIS De la Productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores. Artículo 153-B, 153-C

Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970 TEXTO VIGENTE. Última reforma publicada DOF 09-04-2012. Capítulo III BIS DE LA PRODUCTIVIDAD, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES, Artículo 153-B, Página 30 de 228.

- Ley Federal De Los Trabajadores Al Servicio Del Estado, Reglamentaria Del Apartado B) Del Artículo 123 Constitucional. Nueva Ley Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 1963. TEXTO VIGENTE, Última reforma publicada DOF 22-06-2018. Artículo 3.
- Liscano, A. (2007). LA PEDAGOGÍA COMO CIENCIA DE LA EDUCACIÓN. *ARCHIPIELAGO. Revista Cultural de Nuestra América*.
- López Olvera, M. A. (2013). *La responsabilidad administrativa de los servidores públicos en México*. México: Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- Masalán, P., & Gonzalez, R. (28 de Septiembre de 2018). *Autocuidado en el Ciclo Vital*. Obtenido de http://www7.uc.cl/sw_educ/enferm/ciclo/html/medio/int_frame.htm
- Maya, E. (2014). *Métodos y técnicas de investigación. Una propuesta ágil para la presentación de trabajos científicos en las áreas de arquitectura, urbanismo y disciplinas afines*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Ortiz, F. (2012). *Diccionario de metodología de la investigación científica*. México: Limusa.
- Oxford University Press. (14 de Julio de 2018). *Spanish Oxford Living Dictionaries*. Obtenido de Spanish Oxford Living Dictionaries: <https://es.oxforddictionaries.com/definicion/institucion>
- Pastor Homs, M. (2009). Ámbitos de intervención en educación no formal. Una propuesta taxonómica. *Teoría De La Educación. Revista Interuniversitaria*. Recuperado de <http://revistas.usal.es/index.php/1130-3743/article/view/2850>
- Pedagogía. La Red de Profesionales de la Educación. (4 de Septiembre de 2018). *Pedagogía. La Red de Profesionales de la Educación*. Obtenido de <http://pedagogia.mx/concepto/>
----- (30 de Septiembre de 2018). Obtenido de Pedagogía. La Red de Profesionales de la Educación.: <https://pedagogia.mx/concepto/>
- Procuraduría General de la República. (10 de Octubre de 2018). *gob.mx*. Obtenido de [gob.mx: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/251070/EstructuraOrganica.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/251070/EstructuraOrganica.pdf)
- *Real Academia Española*. (18 de Julio de 2018). Obtenido de REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: <https://dle.rae.es/?id=SHmDVXL>

- *Real Academia Española*. (4 de Septiembre de 2018). Obtenido de REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: <http://dle.rae.es/?id=SHmDVXL>
- *Real Academia Española*. (28 de Septiembre de 2018). Obtenido de REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: <http://dle.rae.es/?id=7HbGYPr>
- *Real Academia Española*. (28 de Septiembre de 2018). Obtenido de REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: <http://dle.rae.es/?id=IF1I1Br>
- *Real Academia Española*. (29 de Septiembre de 2018). Obtenido de REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: <http://dle.rae.es/?id=UHxRBOS>
- *Real Academia Española*. (12 de Octubre de 2018). Obtenido de REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: <http://dle.rae.es/?id=P7dyaFK>
- *Real Academia Española*. (12 de Octubre de 2018). Obtenido de REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: <https://dle.rae.es/?id=ZlkyMDs>
- Reglamento De Le Ley Orgánica De La Procuraduría General De La República. TEXTO VIGENTE. Nuevo Reglamento publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de julio de 2012. Fe de erratas DOF 21-09-2012
- Restrepo García, L. M. (s.f.). *INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL*. Colombia: Universidad de Antioquia. Obtenido de INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL.
- Sarramona, J., Vázquez, G., & Colom, A. J. (1998). *Educación no formal*. España: Ariel, S. A.
- Secretaría de Educación Publica. (3 de Octubre de 2018). *gob.mx*. Obtenido de MEXTERIOR: <https://www.mexterior.sep.gob.mx/sisedMEX.html>
- Secretaría De Estado De Educación Y Formación Profesional. (s.f.). *FUNDAMENTOS DE LA EDUCACIÓN DE PERSONAS ADULTAS. MÓDULO 3: FUNDAMENTOS PEDAGÓGICOS*. España: Formación en Red.
- Secretaría de Gobernación. (29 de Septiembre de 2018). Diario Oficial de la Federación. Obtenido de Diario Oficial de la Federación: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4674376&fecha=09/01/1978
- Secretaría de Gobernación. (29 de Septiembre de 2018). *Diario Oficial de la Federación*. Obtenido de Diario Oficial de la Federación: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/260.pdf>
- Secretaría de Gobernación. (10 de Octubre de 2018). *Diario Oficial de la Federación*. Obtenido de Diario Oficial de la Federación: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5076728&fecha=02/01/2009

- Secretaría de Gobernación. (10 de Octubre de 2018). *Diario Oficial de la Federación*. Obtenido de Diario Oficial de la Federación: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5260683&fecha=23/07/2012
- Secretaría de la Función Pública. (29 de Septiembre de 2018). Diario Oficial de la Federación. Obtenido de Diario Oficial de la Federación: [http://www.ordenjuridico.gob.mx/Federal/PE/APF/APC/SFP/Normas/02052005\(1\).pdf](http://www.ordenjuridico.gob.mx/Federal/PE/APF/APC/SFP/Normas/02052005(1).pdf)
- Siliceo, Alfonso. *Capacitación y desarrollo de personal* cuarta edición, Ed. Limusa, México, 2004
- Trilla, J. (1993). *La educación fuera de la escuela. Ámbitos no formales y educación social*. Barcelona. Ariel.
----- (2009). *La Educación no Formal, Aportes a las prácticas de Educación No Formal desde la Investigación educativa*, Dirección Educativa del Ministerio de Educación y Cultura, Montevideo.
- Tünnermann Bernheim, Carlos. (2010). *La educación permanente y su impacto en la educación superior*. Revista iberoamericana de educación superior. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-28722010000100008&lng=es&tlng=es.
- UCECA, *Guía técnica para la detección de necesidades de capacitación y adiestramiento en la pequeña y mediana empresas*, Serie técnica, núm. 1, Editorial Popular de Trabajadores, México, 1979.
- Universidad de Colima. Centro Universitario de Producción de Medios Didácticos. (12 de Octubre de 2018). *Aprender a Enseñar*. Obtenido de Aprender a Enseñar: http://ceupromed.ucol.mx/nucleum/APRENDER%20A%20ENSE%C3%91AR/AaE_3_contenidos-escolares.htm
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Vicerrectorado de Investigación y Postgrado (2008). *Manual de trabajos de grado de especialización y maestría y tesis doctorales*. Caracas. Ed. FEDUPEL
- Vidal, M., & Fernández, B. (2003). *Educación Médica Superior*. *SciELO*.
- Zarzar Charur, C. (2015). *Planeación didáctica por competencias*. México: Patria.