



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO  
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS  
COLEGIO DE PEDAGOGÍA

---

---

LA CAPACITACIÓN: UN CAMPO LABORAL  
EMERGENTE PARA EL PROFESIONAL DE  
LA PEDAGOGÍA.

UNA MUESTRA DEL PAPEL DEL PEDAGOGO DENTRO  
DE UNA INSTITUCIÓN DE SALUD PÚBLICA.

TESINA

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADA EN PEDAGOGÍA

PRESENTA

ELIZABETH GUADALUPE VALDEZ ZAMORA

ASESORA

MTRA. CLAUDIA ELENA LUGO VÁZQUEZ



CIUDAD UNIVERSITARIA, CD. MX., 2021



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

---

Dedico esta tesina a:

**Elva y Federico**, mis padres, sin ustedes no lo habría logrado, su tiempo y amor fueron pilares claves para no rendirme.

Mostrarme el camino hacia la superación y permitirme aprender más de la vida tomada de su mano, es lo que hoy me apoyo a concluir una etapa más.

---

---

## AGRADECIMIENTOS

Las palabras que busco, quizá no existen, mencionar a todas y cada una de esas personas que me han formado en la personas y profesional que soy hoy sería muy extenso, por lo que solo mencionare a las más importantes.

A Dios, tu infinita bondad y amor que siempre me ha acompañado en cada paso que doy, gracias por permitirme sonreír y celebrar cada uno de los logros que he obtenido con tu apoyo. Gracias por ponerme a pruebas, por de ellas he aprendido, cada uno de mis tropiezos han sido aliento para no rendirme, hoy soy la persona que soy, gracias a tu compañía; este trabajo de tesina ha sido una gran bendición en mi vida.

A mis padres, Elva y Federico, ustedes son el pilar más fuerte que sostiene mi vida, gracias por nunca soltar mi mano, acompañarme y apoyarme en cada aventura que emprendo. Este proyecto también es de ustedes, por estar en esas desveladas para poder concluir actividades, por esas desmañadas para que nunca llegara tarde a ningún lado, por esos trayectos de más de una hora para estar en esos eventos o actividades importantes. Una vida no me es suficiente para agradecerles todo lo que han hecho y me han dado, los amo infinitamente.

A mi hermano, José Juan, gracias por cumplir tu promesa y ser esa estrella que nunca ha dejado de iluminar mi vida, no importa la circunstancia siempre estas a mi lado.

A mi cuñada Karen, gracias por darle tres rayitos de luz a mi vida, gracias por mis hermosos sobrinos Kimberly, Mateo y Fernanda, quienes hoy la alegría de mis días, y por quienes siempre daré todo de mí, para ser un gran ejemplo.

A mis abuelos, Florencia, Esperanza, Teodoro y Agustín, ustedes son las personas que más han creído en mí, aun cuando yo no lo hacía. Gracias por estar para mí, por esos abrazos y palabras de aliento, estoy segura que están orgullosos de lo que he logrado.

A Antonio Sánchez, esas largas charlas en el teléfono para distraerme cuando me frustraba por no saber cómo continuar, y todo el tiempo que me brindaste para poder leerme, aun cuando tu tenías proyectos que realizar, me impulsaron para ser posible todo lo que he plasmado.

A mis amigos: Daniela, Iván, Viridiana, Ana Yazmin, Karina y Fabiola, sé que cuando lean mi proyecto, sabrán que cada uno de ustedes contribuyo a su manera en él. Gracias también por todos esos momentos de felicidad que me han brindado.

---

---

A Francy Peralta, una grandiosa profesora, a la que puedo considerar mi mentora, gracias por todos sus consejos y asesorías, la profesional que soy hoy es gracias a usted, nunca olvidaré la forma en la que impulso mi creatividad y la forma en la que me apoyo para alcanzar mis sueños, siempre está presente en todos los proyectos que emprendo.

A las profesoras Laura Márquez, Roxana Velasco, y mi asesora, Claudia Lugo, conocer su proyecto para aumentar el nivel de titulación de nuestra carrera fue una grandiosa oportunidad que hoy me permite obtener ese título tan anhelado.

Y no podría concluir estos agradecimientos, sin mencionar al Instituto Mexicano del Seguro Social y a todas esas personas que desde mi servicio social apoyaron mi creatividad e innovación, gracias Fabiola Tenorio, Miguel Ángel Raya y Mayra Escárcega, su confianza para poder implementar un curso piloto, fueron semillas cuyos frutos se ven reflejados aquí.

---

---

## ÍNDICE

# LA CAPACITACIÓN: UN CAMPO LABORAL EMERGENTE PARA EL PROFESIONAL DE LA PEDAGOGÍA.

UNA MUESTRA DEL PAPEL DEL PEDAGOGO DENTRO DE UNA INSTITUCIÓN DE SALUD PÚBLICA.

## INTRODUCCIÓN

### CAPÍTULO I

PERFIL PROFESIONAL DEL PEDAGOGO FORMADO EN LA FFYL.....	1
1.1. Sobre la pedagogía.....	1
1.2. El por qué y para qué del perfil profesional.....	3
1.3. El perfil profesional del pedagogo.....	5
1.4. El perfil de egreso del pedagogo formado en la FFyL.....	10
1.5. Ámbitos laborales emergentes.....	13

### CAPÍTULO II

LA CAPACITACIÓN: UN CAMPO PEDAGÓGICO EMERGENTE.....	15
2.1. Sobre la capacitación.....	15
2.2. Teorías de la capacitación.....	17
2.3. Tipos y formas de capacitar.....	18
2.4. Etapas de la capacitación.....	19
2.5. La capacitación en México.....	22
2.6. Perfil profesional del capacitador.....	24
2.7. El papel del pedagogo en la capacitación.....	25

### CAPÍTULO III

DISEÑO DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DENTRO DEL IMSS.....	26
3.1. El pedagogo en el IMSS.....	26
3.2. Contexto de la intervención.....	29

---

---

3.3. Diseño de un programa de capacitación.....	31
3.3.1. Objetivos.....	31
3.3.2. Perfiles.....	32
3.3.3. Estructura del curso.....	33
3.3.4. Requisitos.....	34
3.3.5. Consideraciones para la aplicación.....	36
3.3.6. Evaluación.....	37
3.3.6.1. Evaluación inicial.....	37
3.3.6.2. Evaluación intermedia.....	38
3.3.6.3. Evaluación final.....	39
3.4. Planeación de los módulos del curso.....	43
3.4.1. Adolescencia y juventud.....	43
3.4.2. Sexualidad en el adolescente y joven.....	45
3.4.3. Adicciones adolescentes y juveniles.....	46
3.4.4. Violencia de género.....	47
3.4.5. Empoderamiento para la vida productiva.....	47
3.4.6. Emociones frente al plan de vida.....	49
3.5. El papel del pedagogo dentro del proyecto.....	49
CONCLUSIÓN.....	52
REFERENCIAS.....	54

---

---

# LA CAPACITACIÓN: UN CAMPO LABORAL EMERGENTE PARA EL PROFESIONAL DE LA PEDAGOGÍA.

UNA MUESTRA DEL PAPEL DEL  
PEDAGOGO DENTRO DE UNA  
INSTITUCIÓN DE SALUD  
PÚBLICA.

*“Ocupe su tiempo en mejorar. [...] «Llegar a ser parte de ti» quiere decir que tu propósito ha sido logrado por el trabajo y la repetición hasta que la aptitud se ha arraigado en tu conciencia”.*

Shinichi Suzuki, 2004.

---



---

## INTRODUCCIÓN

La pedagogía, entendida como la ciencia autónoma encargada del estudio y la reflexión del fenómeno educativo dentro de diversos contextos, tiene como finalidad producir una transformación social, dado que se encuentra inmersa dentro de ésta.

Es importante señalar que no existe un único campo para la acción pedagógica, aunque desde su génesis se concibe como una acción instructiva o de guía para niños. Con el paso de los años y de la investigación su campo laboral se ha logrado ampliar.

Así, actualmente un pedagogo no solo trabaja en una institución educativa como docente, sino que su labor, incide en diversos ámbitos sociales y laborales; actualmente puede desempeñarse en empresas, instituciones u organismos que fomenten la capacitación, la recreación, la gestión y administración, además de la planeación, la evaluación, el diseño, y la investigación, por mencionar algunos.

La capacitación, al ser concebida como un el proceso educativo a través del cual se busca el perfeccionamiento del ser humano, especialmente en lo relacionado con el desempeño de alguna actividad laboral, que para la sociedad deriva en el desarrollo de las empresas o instituciones alcanzando altos niveles de productividad; por lo tanto, se convierte en uno de los principales campos emergentes para los que nos dedicamos a la pedagogía.

Sin embargo, en algunas áreas de instituciones públicas y privadas, mantienen la práctica de considerar la labor pedagógica exclusiva al cuidado de la población infantil, sin ampliar el horizonte de las acciones que puede desempeñar un profesional de esta ciencia dentro de la Institución; tal es el caso del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), en donde se asocia la Pedagogía con la Asistencia Educativa o la Puericultura, esto se debe a que durante mucho tiempo se ha pensado que el papel del pedagogo dentro del área de salud pública se resume meramente al trabajo con infantes dentro de los diversos espacios destinados para esta población.

Habría que decir también que son muy pocos los proyectos de grado e investigaciones, que sostengan o busquen una relación entre la labor pedagógica y alguna institución de salud pública; algunos de los escritos realizados hasta ahora, siguen poniendo al pedagogo en función de las actividades con menores de edad, algo que en Europa se conoce como Pedagogía Hospitalaria, que si bien, es un campo laboral de nuestra profesión, no es lo único que podemos realizar, por lo que

---

---

este proyecto se presenta como una forma de innovar y transformar la idea del papel del pedagogo dentro del sector salud.

Es oportuno ahora recordar que la pedagogía a través de los años ha ido evolucionando desde su concepción hasta los campos laborales en los que existe inferencia pedagógica; como por ejemplo en el área de las Prestaciones Sociales del IMSS, lugar en donde se realizan actividades de índole pedagógico por otros profesionales, como Psicólogos, Trabajadores Sociales, Contadores, entre otros, disminuyendo de esta manera la labor del pedagogo y el impacto que puede generar en dichas actividades, al ampliar las perspectivas.

Llegando a este punto, el presente trabajo tiene la finalidad de visualizar el papel del pedagogo dentro de una Institución de salud pública nacional, a través del diseño de una intervención pedagógica dentro de la capacitación dirigida al personal de Trabajo Social adscrito al Departamento de Prestaciones Sociales de la Delegación Norte de la CDMX del IMSS; elegir esta área como sede de mi intervención radica en mi acercamiento personal y profesional con esta institución.

Lo anterior me generó el interés de realizar mi servicio social, en 2016, en dicho Instituto; sin embargo, al realizar un primer acercamiento para cumplir mi cometido, me encontré con una barrera administrativa, al sólo estar disponible una vacante dentro del programa de “Sigamos Aprendiendo... en el Hospital” que se desarrolla en las Unidades Médicas de Alta Especialidad (UMAE) u hospitales de tercer nivel, y que se realiza en conjunto con la Secretaría de Educación Pública.

En dicho programa la función del pedagogo se reduce a ser el acompañante del docente de aulas hospitalarias. Resignada por esta barrera, decidí aceptar y en una entrevista con el Dr. Rubén Torres – encargado del programa dentro de la UMAE “Dr. Victorio de la Fuente Narváez” – tuve la oportunidad de expresarle mis intereses personales y profesionales, él consideró que lo más pertinente era derivarme con la Lic. Fabiola Tenorio Hernández – encargada del programa a nivel Delegación Norte – quien descubrió que con mi formación pedagógica podría aportar dentro de algunos programas del área de Prestaciones Sociales, lo que derivó en mi incorporación no solo al programa del IMSS-SEP, sino también al área de Prestaciones Sociales.

Después de un trabajo de un año dentro de esta área, como prestadora de servicio social y posteriormente como becaria, en el cual no sólo desarrolle actividades relacionadas con la Pedagogía Hospitalaria, sino también el diseño y planeación de proyectos que involucraban ponencias, cursos, talleres, actividades, etcétera dentro de las diversas funciones existentes en este departamento. Con ello pude abrir una

---

---

inquietud por parte de la institución respecto a las funciones en las que puede participar el pedagogo.

El planteamiento de esta intervención surgió en primera instancia como un requerimiento propio del Departamento de Prestaciones Sociales, quienes tuvieron la iniciativa de proporcionar un curso referente a temas que involucraran a la adolescencia y la juventud, debido a la escasa audiencia de este tipo de población en las Unidades Operativas de Prestaciones Sociales Institucionales; dicha actividad de capacitación fue puesta en mis manos tanto para el diseño como para la dirección del mismo, al cual decidí nombrar: *Diplomado para personal de Trabajo Social en “Temas prioritarios de la adolescencia y la juventud”*, mismo que, con apoyo de diversas instituciones fue aplicado en 2017 y del cual obtuve respuestas favorables, tanto así que en este trabajo presento las modificaciones realizadas al diseño del mismo convirtiéndolo en un curso que amplía dichas temáticas.

Cabe señalar que con el diseño actual busco exponer el papel del pedagogo dentro de la capacitación focalizándome en un área totalmente diferente a la que se conoce normalmente, como lo es un área de salud, donde principalmente se observa profesionales justamente de salud; sin embargo, es un área laboral potencial para muchos otros profesionales.

Por ello con este trabajo no solo busco obtener mi título como Licenciada en Pedagogía, sino que además quiero generar iniciativas que permitan visualizar e intervenir en el área de salud pública nacional como profesionales de la pedagogía, demostrando ante la institución la importancia de la pedagogía, la forma en la que se relaciona con dicha área, y de esta forma generar una revalorización a nuestra profesión, ampliando las oportunidades laborales de futuros pedagogos.

En el fondo esta tesina parte de dos grandes objetivos, el primero, mostrar a la capacitación como un campo laboral emergente y potencial para el pedagogo, quien desde su formación en la Facultad de Filosofía y Letras en la Universidad Nacional Autónoma de México está preparado para desempeñar las funciones que esto involucra. Por otra parte, quiero visibilizar la importancia del pedagogo en todos los proyectos educativos, y con ello transformar la visión de las funciones del pedagogo dentro del área de salud, principalmente ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Es por ello que esta tesina se encuentra conformada por tres capítulos a través de los cuales se exponen las diversas acciones que sostienen el objetivo, los dos primeros capítulos corresponden al sustento teórico de la pedagogía y la capacitación, mientras que el último capítulo corresponde a la exposición del papel

---

---

del pedagogo dentro de la capacitación en el IMSS a través del diseño y planeación de un curso para personal de esta área.

El primer capítulo recibe el nombre de **Perfil profesional del pedagogo formado en la FFyL**, en él se fundamenta teóricamente qué es la pedagogía y los elementos académicos con los que cuenta el egresado de la UNAM formado en la Facultad de Filosofía y Letras, lo que permite hacer un balance entre lo que la sociedad espera de un pedagogo y el profesional que moldea la universidad.

**La capacitación: un campo pedagógico emergente** es el nombre del segundo capítulo, en él muestro la importancia de la capacitación, las etapas y elementos que requieren ser considerados para llevar a cabo actividades capacitadoras principalmente en México, demostrando que el papel del pedagogo dentro de ellas es de suma importancia.

Al tercer capítulo lo nombré **Diseño de un programa de capacitación dentro del IMSS**, con el cual describo el diseño instruccional y la planeación didáctica de un curso de capacitación para personal específico de una institución de salud mexicana.

Finalmente, se espera que esta propuesta pedagógica contribuya como una puerta abierta, para la realización de futuras investigaciones o proyectos, permitiendo así una mejor visualización y valorización de la labor pedagógica dentro del área de salud pública nacional.

---

---

## CAPÍTULO I

### PERFIL PROFESIONAL DEL PEDAGOGO FORMADO EN LA FFyL

La palabra pedagogía es un vocablo con una larga tradición etimológica “no solo en el castellano sino en griego, italiano, portugués, francés, alemán, y ruso, por citar unos cuantos ejemplos” (Arcos, 1999, pág. 11); acuñado en la Grecia Clásica desde el siglo V antes de nuestra era con los padres griegos de la iglesia, bajo la unión de dos palabras:

παιζ, παιδοζ	→	Pais – Paidós	→	Niño
αγω	→	Ago - agogé	→	Conducir o guiar

De esta forma atendiendo a las raíces griegas el termino de pedagogía únicamente se atañe a la “*conducción de los niños*” (García Casanova, 2007, pág. 20), sin embargo, se requiere recurrir a la historia de la disciplina y su vocablo para poder construir el concepto idóneo para la misma, tal como lo señala la Dra. María Guadalupe García Casanova:

“[...] esa inicial y humilde actividad del pedagogo (la de llevar a los niños a la escuela y regresarlos a su casa), se ha constituido en una disciplina que estudia la educación en su sentido nato, esto es, la realizada en todos los ámbitos, niveles, edades y propósitos, con el objetivo de resolver problemas, así como planear y orientar la dirección de la educación.” (García Casanova, 2007, pág. 20)

Cabe señalar que el problema de la definición de la pedagogía ha sido un tema revisado por algunos autores asociado a la falta de identidad de los estudios del fenómeno educativo; aún en la actualidad, dentro de la formación de los pedagogos, los profesores de la carrera “*poseen diferentes posiciones frente al carácter epistemológico de nuestra disciplina: unos enseñan a sus alumnos que la pedagogía es un arte; otros, que es una técnica, unos más que se trata de una disciplina deontológica; algunos, que es una protociencia, y son muy pocos quienes afirman que es una ciencia*” (García Casanova, 2007, pág. 25), por lo que se vuelve indispensable definir qué es la pedagogía para analizar la relación entre el perfil profesional de algunas instancias de reclutamiento laboral versus el perfil de egreso con el que concluye un estudiante de la licenciatura en pedagogía de la FFyL de la UNAM.

#### 1.1. Sobre la pedagogía

Pedagogía: es la disciplina encargada del fenómeno educativo, por lo que estudia dicho fenómeno en todos los contextos donde se encuentra inmerso, para generar una transformación social, es decir, se encarga de la reflexión de la educación para comprender la racionalización de la misma en los diversos escenarios educativos derivando en la gestión de procesos educacionales; por lo anterior la pedagogía es

vista como una profesión igual de valiosa que cualquier otra, principalmente por la función que desempeña, dado que su finalidad es alcanzar el perfeccionamiento del ser humano.

En 1973 Francisco Larroyo señaló que el objeto de estudio de la pedagogía corresponde al proceso de apropiación y transmisión de bienes colectivos, acción que puede ser intencional o no intencional, misma línea que seguiría posteriormente Thomas La Belle en 1980, para señalar las tres modalidades de la educación que persigue la pedagogía:

*Tabla 1. Modelos de la educación.*

EDUCACIÓN		
FORMAL	NO FORMAL	INFORMAL
Corresponde al proceso que completa una educación sistematizada, jerarquizada y progresiva que involucra al Sistema Educativo y se encuentra estructurado en diversas funciones que están determinadas dentro de planes y programas de estudio que tiene la meta de generar intencionalmente la enseñanza de aprendizajes consistentes.	Responde a una educación complementaria y compensatoria dado que busca otras formas de educación distintas al sistema escolarizado por lo que ofrece programas con un propósito específico, es decir, responde a necesidades concretas de diversos grupos y sectores sociales marginados.	Relacionada a los procesos de aprendizaje que ocurren en forma sistemática, no jerarquizada y, frecuentemente, sin intención específica, es decir involucra procesos permanentes de aprendizaje que todo ser humano vive en sus prácticas y experiencias cotidianas, por lo que el sujeto no es consciente de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

*Aquí se muestran los modelos en los cuales se pueden desarrollar procesos de educación. Elaboración propia. (La Belle, 1980, pág. 46).*

En concordancia con lo anterior, Lorenzo Luzuriaga señaló que la educación al ser el objeto de estudio de la pedagogía es *“concebida como una realidad esencial de la vida individual y social humana, que ha existido en todas las épocas y en todos los pueblos”* (1997, pág. 37); la educación tiene su origen en las comunidades primitivas, específicamente en su transición del nomadismo a sedentarismo, al realizarse la transmisión de conocimientos de caza y recolección entre los miembros de una comunidad, apareciendo los primeros contenidos educativos para el desarrollo de técnicas y métodos austeros que permitían dicha transmisión; además de que ahí se generaron los primeros procesos de comunicación e intercambio entre diversas comunidades, partiendo de la división de la población por clases sociales.

---

Al considerarse como una ciencia involucra una actividad humana sistemática que permite orientar las diversas acciones educativas y formativas, a través del planteamiento de elementos constitutivos como principios, métodos, prácticas, maneras de pensar y modelos de la educación, todo ello dentro de una aplicación constante en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

La pedagogía toma un carácter interdisciplinario a través de su fusión con diversas disciplinas como la filosofía, la psicología, la medicina, la antropología, la historia, las ciencias sociales y la economía, lo que le permite estudiar y analizar todo lo referente al fenómeno educativo para ofrecer recursos sistemáticos e intencionales que apoyan a la solución de los problemas educativos (Flores, 1994, pág. 20). Es necesario recalcar que, la pedagogía estudia de forma organizada la realidad educativa garantizando la objetividad de los conocimientos que acontecen dentro de un determinado contexto, por lo que se fundamenta en las ciencias humanas y sociales, que le dan un carácter científico.

Lo cierto es, que la pedagogía adquiere su consideración como ciencia porque: cuenta con un objeto de estudio – que es la educación –; se ciñe a un conjunto de principios para construir un sistema regulador de sus fines, fundamentos y procedimientos; emplea dentro de su estudio métodos empíricos y racionales; y, hace uso de técnicas didácticas para obtener resultados visibles y cuantificables.

Siguiendo esa misma línea, la pedagogía es teórica y práctica; es teórica debido a que estudia la experiencia educativa y se caracteriza por la cultura, identifica problemas y necesidades que pueden ser tratadas por vía educativa, y es práctica porque su saber se constituye en la labor educativa.

## 1.2. El por qué y para qué del perfil profesional

El término "profesión" es bastante amplio, puesto que parte del "*reconocimiento social de la eficacia con que se realiza su trabajo y el grado de satisfacción que produce en quienes reciben sus servicios*" (Hawes & Corvalán, 2005, pág. 11). Lo que deriva en la **institucionalización de las profesiones**, ya que, a través de ella, una profesión adquiere un valor sustancial al ser aprendida en una Institución de Educación Superior (de aquí en adelante IES), que deriva en la creación de gremios, quienes cumplen con la función de acreditación a través de una sistematización las actividades que se realizan y la creación de un *currículum* que homogeniza la formación.

De acuerdo con Gustavo Hawes y Oscar Corvalán existen al menos tres niveles de desarrollo profesional: el **profesional básico**, representado por el que acaba de egresar de la formación; el **profesional maestro** o experto, quien ya ha ejercido y adquirido un dominio de la profesión; el **profesional especialista** o virtuoso, aquél que continuó su formación en un área determinada (2005, pág. 11). Por ello, las IES

---

se focalizan actualmente en la construcción principalmente de un profesional básico o inicial, que cumpla con las necesidades sociales, que adquiera las competencias centrales para las cuales está capacitado el egresado con un grado de eficacia razonable.

Por lo anterior, el perfil profesional describe y analiza las competencias que posee determinado profesional en el área específica, permitiendo a las IES conformar sus proyectos educativos para alcanzar los objetivos sociales establecidos, es decir, lograr que la sociedad cuente con los profesionales que demanda el mercado laboral, por lo tanto las IES *“necesitan herramientas que permitan recolectar información, analizar y plantear resultados para cada perfil profesional”* (Martelo, Jimenez-Pitre, & Quintana, 2018, pág. 30), a través de ello desarrollan su propio perfil de egreso, derivando en una competencia académica entre las diversas instituciones que ofertan la misma profesión.

*“El diseño de las profesiones ha sido una práctica habitual y constante en las universidades y otros centros de formación. En este proceso, un concepto utilizado con frecuencia y casi una constante es el de **“perfil profesional”**. Sin embargo, la lectura de las diferentes propuestas que se hacen al público - que finalmente es el “consumidor” de este tipo de productos -, permite visualizar **cómo son descripciones genéricas, ambiguas y sumamente convergentes**, que dicen poco acerca de qué es lo que realmente es capaz de hacer y no hacer un egresado o titulado determinado.”*  
(Hawes & Corvalán, 2005, pág. 3)

Por lo tanto, el perfil profesional describe el conjunto de rasgos y capacidades que permiten que alguien sea reconocido por la sociedad como un “profesional” al que se le pueden encomendar tareas para las que se le considera capacitado y competente.

Contar con una descripción del perfil profesional es relevante en cuanto a oferta y reclutamiento de estudiantes, para el diseño y la evaluación curricular, dado que permite dar rumbo y atender a las necesidades del mercado laboral. Cuando se trata de procesos de reclutamiento de estudiantes y promoción, la interpretación del perfil profesional permite al interesado obtener un panorama general de la carrera, es decir, una ilustración lo más aproximada a la realidad con respecto a cuáles son las actuaciones profesionales que obtendrá al egresar.

Es por ello que la función de la universidad “[...] es *entregar a la sociedad a un profesional que sea capaz de desempeñarse competentemente en aquellos dominios de competencia que son centrales de la formación. [...]*” (Hawes & Corvalán, 2005, pág. 12) para que el egresado pueda cubrir las necesidades sociales que se requieren.

Señalan Peña y Castellano que la formación de los profesionales debe incluir determinados saberes teóricos, entre ellos, conceptos, nociones y teorías, pero también resaltan la importancia del desarrollo de destrezas y habilidades ya que



---

estas apoyan en la conformación del conocimiento práctico, que surge principalmente de la experiencia que cada persona adquiere a través de sus vivencias y la forma en que aplica los métodos y técnicas en la realización de sus labores (2016), con lo que se resalta la importancia de las prácticas profesionales en la elaboración de los planes de estudio de cualquier profesión, ya que esto permite que el futuro egresado adquiriera un panorama amplio respecto a las actividades que puede desempeñar una vez concluida su formación académica.

En la actualidad se puede ver una disputa en los escritos con referencia al perfil de egreso versus el perfil profesional de determinada disciplina, dado que el primero responde a las necesidades sociales e ideales de las IES, mientras que el segundo busca satisfacer las insuficiencias o requerimientos de las empresas e instituciones que requieren al especialista en determinada área.

En muchas ocasiones el perfil profesional con el que cuentan los reclutadores, no necesariamente concuerda con el perfil de egreso de las distintas IES que imparten determinada ciencia, y esto se debe a que el reclutador busca absorber aquellos ámbitos en los que puede engranar el profesional al que busca, y en algunas empresas se vuelve factible, ofertar un puesto con un sinfín de funciones, que abarquen más de una disciplina, con una inversión mínima en comparación a la contratación de diversos profesionales para la realización de las actividades.

### **1.3. El perfil profesional del pedagogo**

José María Romero y Amparo Castello consideran que, “[...] *los campos de actuación de la Pedagogía son diversos, no limitados únicamente a una población infantil. Estos abarcan desde la institución escolar hasta el mundo empresarial. Comparando este primer campo de actuación con las posibilidades laborales dentro de la educación no reglada, la parte correspondiente a los centros escolares es mínima respecto al gran abanico de salidas profesionales fuera de ella [...] sobre la inserción laboral de los pedagogos, donde se resalta que, respecto al tipo de colocación de los profesionales de la Pedagogía, el 60% se emplean en la empresa privada, mientras que un 28% en la Administración pública y un 10% en ONG. [...] donde destaca que la gran mayoría de la muestra (73,1%) están empleados en el sector privado*” (2016, pág. 22).

Por lo anterior el profesional de la pedagogía se enmarca dentro de un perfil profesional relacionado con la ocupación de técnicas y métodos de enseñanza, del continuo proceso de mejora de estos y de un avance e investigación respecto a los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Es por ello que la pedagogía como profesión es entendida como la ciencia que depende de la necesidad y posibilidad de reflexionar sobre el fenómeno educativo,

---

cuya finalidad es la mejora de la educación; dicha mejora se puede buscar a través de las diversas actividades del pedagogo – algunas de ellas, son:

Diseño, elaboración y desarrollo de **planes educativos** utilizando las bases teórico-metodológicas institucionales de la **enseñanza**.

Creación, desarrollo y análisis de **sistemas de evaluación** y correctivos.

Medición de los efectos de los sistemas de evaluación y correctivos.

Señalamiento de **criterios** para la **toma de decisiones** sobre los sistemas de evaluación y correctivos.

Diseño, elaboración, análisis y evaluación de **planes y programas** de estudio.

Formación de profesores y diagnóstico del desempeño de los maestros.

Coordinación de programas de **formación docente** y **educación continua**.

Elaboración y evaluación de los diversos planes de formación docente e impartición de cursos.

Análisis de los procesos necesarios que permitan romper las barreras de la **comunicación educativa** y propone mecanismos para que los procesos de enseñanza-aprendizaje se optimicen con la utilización de **recursos didácticos**.

Diseño y asesoramiento sobre los recursos didácticos y su manejo; además de instruir y capacitar sobre su elaboración y uso, de acuerdo con la actividad que se realiza.

Detección de necesidades de **orientación educativa, escolar, vocacional y profesional**. Análisis del contexto en que se lleva a cabo la educación continua y los problemas con que esta se encuentra, con el fin de mejorarla.

Elaboración y evaluación de **modelos de enseñanza** para la educación de adultos y de propuestas alternativas en esta materia.

Elaboración de proyectos de **educación popular**, educación y estudios con enfoque **de género**, educación en **derechos humanos**, educación **ambiental** y educación para la **participación política**, entre otras.

Diagnóstico de problemas y necesidades educativas diferentes, realiza los programas de intervención y apoya las actividades de **capacitación** para la **rehabilitación**.

Conocimiento de las **nuevas tecnologías** de información y comunicación y diseña procesos para usarlas en educación. Interviene en la planeación, desarrollo y evaluación de procesos de **educación abierta y a distancia**.

Análisis y definición de la **estructura de la institución**, organiza su funcionamiento, elabora, evalúa y aprueba proyectos de desarrollo institucional, determina la manera de llevar a cabo las actividades de acuerdo con los objetivos.

Selección e **inducción del personal** en la organización, analiza las características de los puestos, evalúa las necesidades educativas del personal; diseña, ejecuta y da seguimiento a programas de **educación laboral**.

Diagnóstico de las necesidades de **educación para el trabajo**, elabora los programas y materiales, imparte cursos y supervisa el proceso en empresas públicas y privadas, tales como editoriales, bancos y casas de bolsa, en instituciones de los sectores: agropecuario, comercial, industrial, de servicios y **de salud**, así como en partidos políticos.

Brindar apoyo a instituciones educativas, despachos psicopedagógicos, organizaciones públicas y privadas; asimismo, colabora en procesos de integración educativa y en programas de **desarrollo de la comunidad**.

Elaboración y desarrollo de proyectos de **investigación educativa**; coordina investigaciones multidisciplinarias en diferentes áreas de la educación. (UNAM, 2016)

---

Al ser considerada como una profesión, la pedagogía tiene un ethos – es decir, el modo de ser, cotidiano y continuo, del pedagogo – que, en la práctica, mediante sus actos, construye como un proceso interminable derivando en la conformación de una identidad propia. La identidad del profesional de la pedagogía se transforma con relación a los diversos contextos – históricos, sociales, culturales, geográficos, etc. – en los que se desenvuelve, anteponiendo la mejora y desarrollo de los procesos educativos en las distintas áreas de intervención de la profesión; suponiendo que dichos contextos son generales o particulares, dependiendo del enfoque pedagógico que se esté trabajando.

Sin embargo, en México, la pedagogía como profesión está en proceso de consolidación por lo tanto hace propios todos los asuntos referidos a la expansión del fenómeno educativo, y es por ello que la construcción de su carácter profesional no tiene la “suficiente flexibilidad para transformarse fácilmente en concomitancia con los cambios de la práctica educativa” (Pasillas, 1992, pág. 147) es decir, para poder definir el ethos profesional de la pedagogía tenemos que encontrar un balance entre la profesión y la práctica.

Al respecto, Juliana González define al ethos como *praxis* y *poiesis* (1994, pág. 10) ya que considera que es posible llevar tal concepto al terreno de la definición del ethos profesional del pedagogo – como *praxis*, en tanto que implica movimiento y actividad permanente; y como *poiesis*, en cuanto es creación y recreación de su propia forma –; de modo que la noción de un modo de ser profesional dado de una vez y para siempre sea reemplazada por la idea referida al ethos como un proyecto propio y dependiente de cada uno de los pedagogos de acuerdo, por supuesto, a lo que consideran necesario y valioso para su propia profesión.

En suma, y con base en la experiencia personal, el ethos profesional del pedagogo se caracteriza por:

- El modo de reflexionar sobre los fenómenos educativos que se generan en distintos escenarios y diversos contextos culturales, sociales y políticos, apoyándose además de los distintos saberes y conocimientos de otras ciencias sociales y las humanidades.
- El carácter humanista de sus cuestionamientos, reflexiones e intervenciones, contemplando siempre un proyecto de desenvolvimiento hacia ciertos fines, en beneficio de las esferas de lo social y lo individual.
- La preocupación constante por un sentido de transformación de los sujetos en las distintas dimensiones que los conforman, con fines a realizar una mejora en el escenario en el que se encuentre.

- 
- La detección de problemas educativos con base en los conocimientos adquiridos y proponer alternativas dependiendo del problema o situación educativa que se aborde.

Por su parte la ética profesional del pedagogo pone en juego su voluntad y conocimientos en el desempeño de su profesión, realizando sus acciones con justicia, honradez y responsabilidad, por lo que está definido a tener una formación humanística, científica y técnica que le permita construir saberes pedagógicos para la atención de necesidades educativas desde una perspectiva innovadora, responsable y participativa.

El profesional de la pedagogía debe tener una insignia moral alta en cuanto a la relevancia y a la responsabilidad de su papel profesional en el mundo laboral, debe estar regido por el ideal del “deber ser” a fin de desempeñar un rol que vaya de acuerdo con sus políticas de gremio.

Para atender al perfil profesional del pedagogo, debemos comprender cuáles son las salidas profesionales a las que puede acceder el egresado, una vez concluida su etapa universitaria, para ello José Tejada Fernández considera que algunos de los campos laborales para los pedagogos en el ámbito privado, parten del asesoramiento, la dirección, el diseño, la coordinación y la formación, para lo cual cada uno de los profesionales debe cumplir con diversos requerimientos, tal como se puede observar en la Tabla 2, cabe señalar que todo esto es dentro del contexto de España pero que se vuelve aplicable en nuestro país, al contemplar que los planes de estudios diseñados para esta carrera profesional son similares tanto en el caso mexicano, como en el español.

Como se puede apreciar hasta aquí, la principal función del pedagogo en las empresas privadas es muy amplia, ya que no solo se oferta la parte del trabajo en instituciones educativas, sino que se hace mención a la formación de empleadores, el diseño de herramientas de apoyo (ya sea de recursos físicos o tecnológicos), la conformación de equipos de trabajo dentro de empresas, hospitales, etcétera.

Algunos de los rasgos que han constituido la identidad profesional del pedagogo en nuestro país “[...] se derivan de la relación interactiva experiencial, en mayor o menor medida, de estos pedagogos con una serie de elementos referenciales (plan de estudios, comunidad educativa, ejercicio laboral) generales durante su trayectoria universitaria y posuniversitaria, incluyendo algunos de sus antecedentes previos al ingreso de la carrera. [...]” (Navarrete Cazales, 2008, pág. 153) mismos que han ido evolucionando con el paso de los años, para dar una respuesta óptima a la demanda social.

*Tabla 2. Fuentes de trabajo y funciones desempeñadas del pedagogo en España.*

PUESTO DE TRABAJO	FUNCIONES
Asesor Pedagógico Entidad Cultural	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Asesoramiento pedagógico,</li> <li>○ Elaboración de recursos didácticos.</li> </ul>
Asesor pedagógico en Editorial	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Coordinar y participar en la elaboración de libros de texto,</li> <li>○ Elaborar comentarios didáctico-pedagógicos de libros educativos,</li> <li>○ Asesorar al personal técnico de maquetismo en el diseño de libros de texto,</li> <li>○ Evaluar libros de texto.</li> </ul>
Jefe de estudios centro enseñanza por correspondencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Informar de los cursos disponibles.</li> <li>○ Orientar a los alumnos según las necesidades,</li> <li>○ Supervisar los programas de enseñanza por correspondencia,</li> <li>○ Coordinar la relación profesor-alumno.</li> </ul>
Jefe de Estudios de centro de Informática	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Planificar cursos,</li> <li>○ Regular la actuación del profesorado,</li> <li>○ Asesorar a los alumnos,</li> <li>○ Coordinar la relación profesor-alumno.</li> </ul>
Director de formación empresa de consulting	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Promocionar la formación,</li> <li>○ Asesorar las empresas en el ámbito de las relaciones humanas,</li> <li>○ Formar formadores de empresa,</li> <li>○ Formar personal de empresa en dirección, relaciones humanas, comunicación, etc.,</li> <li>○ Diseñar programas específicos de formación de empresa.</li> </ul>
Director de planes de formación ocupacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Diseñar planes de formación ocupacional y profesional,</li> <li>○ Programar cursos de formación de formadores,</li> <li>○ Evaluar resultados de los planes de formación,</li> <li>○ Difundir programas,</li> <li>○ Seleccionar profesorado.</li> </ul>
Diseñador de recursos tecnológicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Detectar las necesidades de recursos tecnológicos,</li> <li>○ Elaborar programas educativos informativos,</li> <li>○ Colaborar con los diferentes profesionales que intervienen en la realización de un programa,</li> <li>○ Participar en la elaboración del programa,</li> <li>○ Participar en la difusión del programa.</li> </ul>
Formador de formadores en centro hospitalario	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Diseñar programas de educación diabetológica,</li> <li>○ Impartir formación psicopedagógica a los formadores de diabéticos,</li> <li>○ Seguimiento del desarrollo del programa,</li> <li>○ Evaluación del programa.</li> </ul>
Formador del personal de empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Elaborar programas de formación,</li> <li>○ Impartir cursos,</li> <li>○ Evaluar resultados.</li> </ul>
Responsable de formación del personal de empresa de servicios informáticos	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Sondear necesidades de mercado,</li> <li>○ Diseñar cursos de formación,</li> <li>○ Seleccionar y coordinar el profesorado,</li> <li>○ Organizar y supervisar los cursos.</li> </ul>

*En ella se muestran algunos de los campos laborales en los que participa un pedagogo en España, algunos de ellos son aplicables en el caso mexicano. Tomada de (Tejada Fernandez, 2014, pág. 5).*

---

#### 1.4. El perfil de egreso del pedagogo formado en la FFyL

Al comprender a la pedagogía como una profesión, que está delimitada por su objeto de estudio (la educación), sirve de apoyo para el quehacer pedagógico, dado que el campo de práctica profesional es bastante amplio, pues se encuentra inmersa en diversas áreas del ser humano; sin embargo la valorización de la Pedagogía como ciencia inmersa en distintos campos es tarea del propio profesional, dado que depende de él la ampliación y atribución de los campos de intervención pedagógica a través de su quehacer profesional y laboral.

De ahí que para fines de este proyecto se consideran como áreas del quehacer pedagógico:

	CAMPO	ACCIÓN	QUEHACER
PEDAGOGÍA	Científico	Desarrollo de la teoría pedagógica	Describir, explicar y predecir hechos
	Técnico	Resolución de problemas concretos	Desarrollo de la práctica educativa
	Tecnológico	Posibilita la comunicación	Desempeño educativo eficaz y secuencial
	Humanístico	Posibilita la relación y comunicación humana	Comprender y analizar los estados de las personas y sus relaciones

*Ilustración 1. Quehacer pedagógico. Elaboración propia.*

En México, una de las IES que imparte la Licenciatura en Pedagogía es la Universidad Nacional Autónoma de México en tres de sus campus: Facultad de Filosofía y Letras (de aquí en adelante FFyL), Facultad de Estudios Superiores Aragón y Facultad de Estudios Superiores Acatlán; es importante señalar que si bien es una misma institución cada una de estas Facultades se enfoca en un área determinada para la formación de sus futuros egresados.

De acuerdo con la Dirección General de Orientación y Atención Educativa (DGOAE) el perfil de egreso del pedagogo formado en la UNAM es:

*“Al término de la carrera, el egresado tendrá la capacidad para **diseñar, proponer y llevar a la práctica** diversas **estrategias y acciones** que resuelvan **problemas** tales como: el analfabetismo; la revisión y actualización de planes y programas de estudio; problemas de **planeación y administración** educativas, rezago educativo, deserción, reprobación escolar y baja eficiencia terminal en procesos de **educación formal**; deficiente **formación pedagógica y actualización de personal** docente, instructores, coordinadores y directivos; selección y utilización de **métodos y técnicas de enseñanza y aprendizaje**; participación en grupos interdisciplinarios de trabajo; elaboración de **programas de orientación** escolar, vocacional, profesional y de **capacitación**; diseño, **instrumentación y evaluación** de procesos de **investigación** educativa, entre otros [...].*

*El pedagogo egresado de la UNAM poseerá una sólida **formación humanística, científica y técnica** que le permita la **construcción de saberes pedagógicos** para la atención de **necesidades educativas** desde una perspectiva innovadora, ética, responsable y participativa. [...].” (UNAM, 2008).*

A razón de ello algunos de los conocimientos, habilidades y actitudes que el estudiante desarrolla en su proceso de formación son:



Ilustración 2. Perfil de egreso del pedagogo. Elaboración propia. (UNAM, 2008)

Atendiendo a la FFyL, el plan de estudios de la Licenciatura en Pedagogía, vigente actualmente, corresponden al Plan de Estudios 2010, mismo que fue aprobado y puesto en marcha desde el año 2009 y “[...] *está planeado para estudiar en ocho semestres y tiene un valor total de 330 créditos. A lo largo de los ocho semestres los alumnos cursarán 48 asignaturas; de éstas, 36 tienen carácter obligatorio y 12 carácter optativo. De dichas 12 asignaturas, los alumnos pueden cursar 4 en los planes de estudio de otras facultades o instituciones.*” (UNAM, 2019).

De ahí, podemos considerar que los campos de acción pedagógica para los cuales esta IES busca formar a sus estudiantes son:

## CAMPOS DE ACCIÓN DE LA PEDAGOGÍA



*Ilustración 3. Campos de acción de la pedagogía. Elaboración propia. (UNAM, 2016)*

Es importante señalar que, el Plan de Estudios de esta licenciatura permite a los interesados, adquirir una noción de cada uno de estos campos a través de cuatro áreas formativas: 1) Teoría, Filosofía e Historia, 2) Interdisciplinaria, 3) Investigación, y, 4) Integración e intervención; contando con la opción de adquirir o reforzar



---

conocimientos para la obtención de distintas habilidades y aptitudes, mediante la elección de seminarios o talleres del área formativa de su elección.

Ahora bien, la Dra. María Guadalupe García Casanova, pedagoga formada en la FFyL de la UNAM, considera, en su libro “Problemas pendientes para la pedagogía y los pedagogos, ante los restos del siglo XXI”, que las salidas profesionales del pedagogo están ubicadas en cuatro ámbitos de suma importancia social.

*“Hoy día, el perfil del pedagogo se ha ampliado y es deber de los pedagogos el consolidarlo; ya no es el papel de los esclavos o ayos manumitidos griegos, ahora los pedagogos tenemos otras funciones. La educación es un fenómeno amplio, nuestro actuar no sólo se restringe a la escuela: hemos abierto brecha en otros campos, por ejemplo el **ámbito industrial**, a través de la selección de personal, la detección de necesidades, la planeación, seguimiento y evaluación de los cursos de capacitación de las empresas; en el **ámbito familiar y social**, mediante el apoyo y orientación ante los problemas educativos que presenten los educandos, labores entre las que destacaría, el refuerzo a los padres en la formación de hábitos de estudio de sus hijos, la orientación a los maestros para detectar cuándo el educando presenta problemas en su desempeño escolar y para atender los problemas pedagógicos o canalizar con especialistas los problemas médicos, psicológicos, etcétera; en el **ámbito de la evaluación**, por medio de la conformación de mejores instrumentos de evaluación en los niveles macro, meso y micro evaluativos, como los criterios para evaluar instituciones educativas, planes de estudio, programas y procesos educativos. Y uno más, el que considero de gran trascendencia, el **ámbito de la investigación**, que estudia el hecho educativo mediante diferentes métodos y diseños que contribuyen a conformar el cuerpo de conocimientos de nuestra disciplina y así permite, de manera fehaciente y mediante una cuidadosa metodología de investigación, el sustentar nuestras prácticas.” (García Casanova, 2007, págs. 21 - 22).*

Con lo anterior, adquirimos una visión amplia de hacia dónde se orienta la formación del pedagogo en la FFyL, partiendo de la importancia que adquiere la investigación en dicha formación, a razón de ello que la asignatura de **Investigación Educativa** se imparte obligatoriamente durante seis de los ocho semestres regulares que conforman el Plan de Estudios de dicha licenciatura.

### 1.5. Ámbitos laborales emergentes

Desde inicios del siglo XXI, surgió la necesidad de ampliar los paradigmas educativos y por ello los campos de acción pedagógica, principalmente en el caso de toda América Latina, puesto que con los movimientos sociales se comenzaron a abrir brechas entorno a la manera de concebir a la educación y la forma en que ésta se va desarrollando en las distintas sociedades que se involucran.

Por ejemplo, en el caso de la pedagogía en Colombia el paradigma emergente ha sido la conformación de la formación ciudadanía a través de una nueva forma de ver y pensar el mundo; en el caso de Argentina de un tiempo a la fecha su prioridad ha sido una pedagogía de la democracia, que apoye a la conformación de una identidad cultural y del desarrollo territorial; en Perú la pedagogía responde a una

---

conformación de sociedad, política y territorio (Costamagna, 2015). Con ello podemos reconfirmar que la pedagogía responde a las diversas necesidades que se van presentando en torno al territorio donde se implementa.

Es por ello que actualmente hablamos de la pedagogía de la esperanza, pedagogía laboral, pedagogía de la solidaridad, pedagogía empresarial, pedagogía social, pedagogía crítica, pedagogía de la salud, por mencionar algunas.

Por otra parte, respecto a los ámbitos laborales en los que se desempeña actualmente el pedagogo destacan:

- **Capacitación**
- Recursos humanos
- Pedagogía hospitalaria
- Gestión empresarial
- Revisión editorial
- Etcétera

Por lo que, en los capítulos siguientes, me abocaré a establecer cómo se incorpora el pedagogo dentro de todo el proceso de capacitación, detallando la función que cumple en cada una de las etapas que conforman esta área laboral.

---

## CAPÍTULO II

### LA CAPACITACIÓN: UN CAMPO PEDAGÓGICO EMERGENTE

Se entiende por capacitación al proceso educativo que de forma constante busca desarrollar una eficacia en el individuo que le permita alcanzar altos niveles de productividad en su zona de trabajo, cabe señalar que la palabra capacitación etimológicamente proviene del latín *capax*, *capicis* (que refiere a la cualidad del capaz o de lo capaz), por lo tanto, este concepto hace referencia a la acción de preparar o instruir a alguien para un puesto, actividad o trabajo.

De acuerdo con el portal de OCCMundial un capacitador es aquel **profesional** que permite **descubrir** y **proyectar** el potencial con el que cuenta cada persona, **preparándola** para la toma de un puesto o desempeño de una actividad nueva a través de la información que comparte, con ello **brinda herramientas** que las personas ponen en práctica para su desarrollo personal y superación laboral; para ello requiere “*saber **unificar** ideas, conceptos, soluciones y todo aquello que permita **crear** personas y equipos exitosos de trabajo **dirigiéndose** hacia la misma meta, creando una misma visión. En general, el capacitador **facilita** el aprendizaje y su **aplicación**” (2017).*

Actualmente la capacitación es un campo laboral en el que la función del pedagogo se vuelve sumamente importante porque las actividades que se desarrollan en todas las etapas del proceso, sin embargo, muchos de los reclutadores otorgan este tipo de trabajo a otras profesiones como son: administradores, psicólogos, sociólogos, etcétera.

#### 2.1. Sobre la capacitación

De acuerdo con Idalberto Chiavenato la capacitación en “*un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistemática, mediante la cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral*” (2009, pág. 312), es por ello que implica condiciones y etapas definidas para la integración del colaborador al puesto y la organización, con ello permite el mantenimiento de la eficacia en la institución y el progreso laboral y personal.

Por otra parte, “[...] *la capacitación no es un hecho aislado de todo el proceso que lleva a cabo una empresa o institución, sino que forma parte de un todo coordinado que se planifica, se ejecuta y se evalúa [...]*” (Bermudez Carrillo, 2015, pág. 5) puesto que tiene la finalidad primordial de motivar al recurso humano para que se sienta en un ambiente de trabajo agradable que le permite desarrollar su capacidad creativa y productiva.

Otros de los conceptos referentes a la capacitación son:

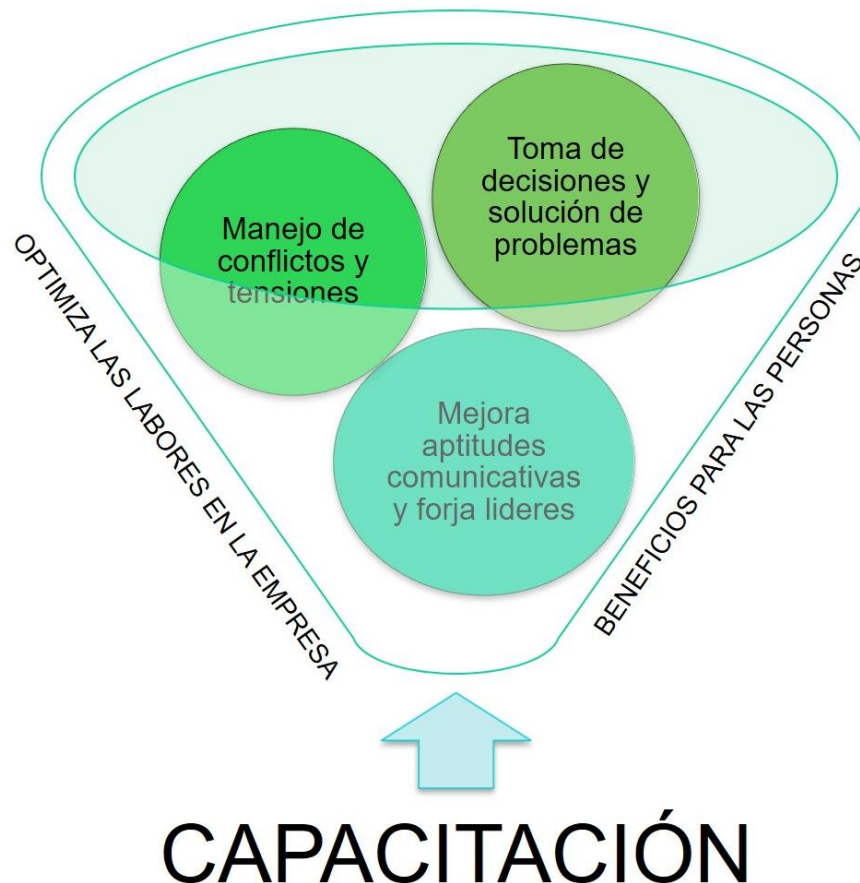
*Tabla 3. Algunos conceptos de capacitación.*

AUTOR	CONCEPTO DE CAPACITACIÓN
Agustín Reyes Ponce 1971	Consiste en dar al empleado elegido la <b>preparación</b> teórica que requiera para llevar a cabo su puesto con toda eficacia.
Alfonso Silíceo 1982	Es una actividad planeada con base en las <b>necesidades reales</b> de una empresa, esta orientada hacia el <b>cambio</b> en lo que refiere a conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador.
Hugo Calderón Córdova 1982	Proceso mediante el cual se lleva a cabo una serie sistematizada de actividades encaminadas a <b>proporcionar conocimientos</b> , desarrollar actividades y <b>mejorar actitudes</b> en los trabajadores.
Fernando Arias Galicia 1989	Corresponde a la <b>adquisición</b> de conocimientos, principalmente de carácter <b>técnico, científico y administrativo</b> .
Joaquín Rodríguez Valencia 1993	Es un acto <b>intencionado</b> a través del cual se proporcionan los medios que hacen posible el <b>aprendizaje</b> .
Adriana Hernández Puente 1994	Actividad de enseñanza y aprendizaje cuyo propósito fundamental es <b>ayudar</b> a los miembros de una organización en la <b>adquisición y aplicación</b> de conocimientos, habilidades y actitudes, preparándolos para <b>desempeñar</b> adecuadamente su ocupación o puesto.
Guadagnini Drovetta 1995	Es una de las principales <b>funciones</b> de recursos humanos cuyo objetivo es el <b>perfeccionamiento</b> del personal a través del conocimiento de la cultura organizacional de la empresa.

En esta tabla se muestran los conceptos referentes a la capacitación de los principales clásicos de estos temas, en donde se puede visibilizar la consideración de actividad para los procesos de enseñanza y aprendizaje principalmente en empresas. Elaboración propia con base en (Lona Peralta, 2006, págs. 33 - 34).

---

Es por ello, que la capacitación debe estar diseñada para transformar las competencias con las que cuenta el personal, y con ello permitir un óptimo desempeño en la organización; algunos de los beneficios que se obtienen de ella son:



*Ilustración 4. Beneficios de la capacitación. Elaboración propia.*

Con la evolución de la sociedad y el entendimiento y crecimiento de la empresa, surgió la necesidad de nuevas formas y actividades para el manejo y dirección del personal a través de la asignación de funciones, fijación de metas y selección de estrategias que van a ser enseñadas por medio de programas integrados de capacitación, lo que permite elevar el desarrollo del trabajo humano y mejorar el aprovechamiento de los recursos mediante el desarrollo del potencial humano.

## **2.2. Teorías de la capacitación**

La capacitación, al ser considerada, como la actividad que produce un proceso de enseñanza y aprendizaje, y cuyo propósito es apoyar a una organización, empresa o institución en la adquisición y aplicación de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes sobre sus colaboradores, es un proceso sumamente complejo que idealmente debe ser guiado por un especialista de la educación.

---

Laura Lona Peralta (2006, págs. 24 - 27) considera que existen diversas teorías que fundamentan este proceso, entre las que destacan:

\* **TEORÍA CLÁSICA:** Se desarrolla a razón de la Revolución Industrial como consecuencia del crecimiento de las empresas. Aquí destacan los autores Frederick Winslow Taylor y Henri Fayol quienes concuerdan que la capacitación debe buscar la eficacia de las empresas a través de una explicación científica.

\* **TEORÍA HUMANISTA:** Coloca en primera instancia las necesidades y características del ser humano que labora en la empresa, partiendo de la importancia de las relaciones sociales y laborales; el máximo representante de esta teoría es Elton Mayo.

\* **TEORÍA ESTRUCTURALISTA:** Retoma las ideas del sociólogo Marx Weber, y se gesta durante la Segunda Guerra Mundial, parte de la funcionalidad y la relación entre los medios y los fines de la empresa. Dentro de esta teoría se considera primordial la distribución de las funciones y la interiorización de las obligaciones de los empleados.

\* **TEORÍA NEOCLÁSICA:** Dentro de esta teoría se considera que la empresa existe tanto por la función y el beneficio social que ejerce, como por los resultados que presenta, por lo que la capacitación permite incrementar los resultados de dicha organización.

\* **TEORÍA SISTEMÁTICA:** Considera a la empresa como una estructura autónoma capaz de entender y atender sus interacciones y toma de decisiones más adecuadas para sus funciones; aquí la capacitación se presenta como una oportunidad para equilibrar las áreas que conforman la empresa.

Como se puede observar, cada una de estas teorías pertenece a diferentes contextos, sin embargo, todas se entrelazan bajo el concepto de mejora, en algunos casos no solo de la empresa, sino principalmente de las mejoras individuales, de cada una de las personas para las cuales son diseñados estos procesos de capacitación.

### 2.3. Tipos y formas de capacitar

Hasta aquí, se puede considerar que la capacitación es un amplio proceso de apoyo para dar respuesta a las necesidades sociales, ya que a través de ella los seres humanos adquieren información referente al entorno en el que se desenvuelven, y utilizan esta información para conocer su realidad y ser capaz de actuar en ella.

---

Hugo Córdova Calderón (1982, pág. 22) señaló que existen diferentes tipos de capacitación, y que cada uno de ellos responde a las diversas necesidades, estos son:

**CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO:** Involucra la inducción a un puesto, área u organización, un ascenso o promoción, incorporación, etc.

**CAPACITACIÓN EN EL TRABAJO:** Referente al adiestramiento u actualización dentro del área laboral, también involucra una capacitación específica y humana.

**DESARROLLO:** Todo lo que involucra una educación de adultos, integración de la personalidad, actividades recreativas y culturales.

Idalberto Chiavenato (2009, pág. 414) define tres formas o etapas para la educación, mismas en las que de acuerdo con él, algunos de los procesos de capacitación aplican, estas son:

**FORMACIÓN PROFESIONAL:** es la educación profesional que prepara al hombre para una profesión.

**PERFECCIONAMIENTO O DESARROLLO PROFESIONAL:** es la educación profesional que perfecciona al hombre para una carrera dentro de una profesión.

**ENTRENAMIENTO:** es la educación profesional que adapta al hombre para un cargo o una función.

Es importante señalar que, para Chiavenato, es en el entrenamiento en donde realmente descansa todo el proceso que involucra la capacitación, dado que en los recursos humanos se busca el adiestramiento para un puesto.

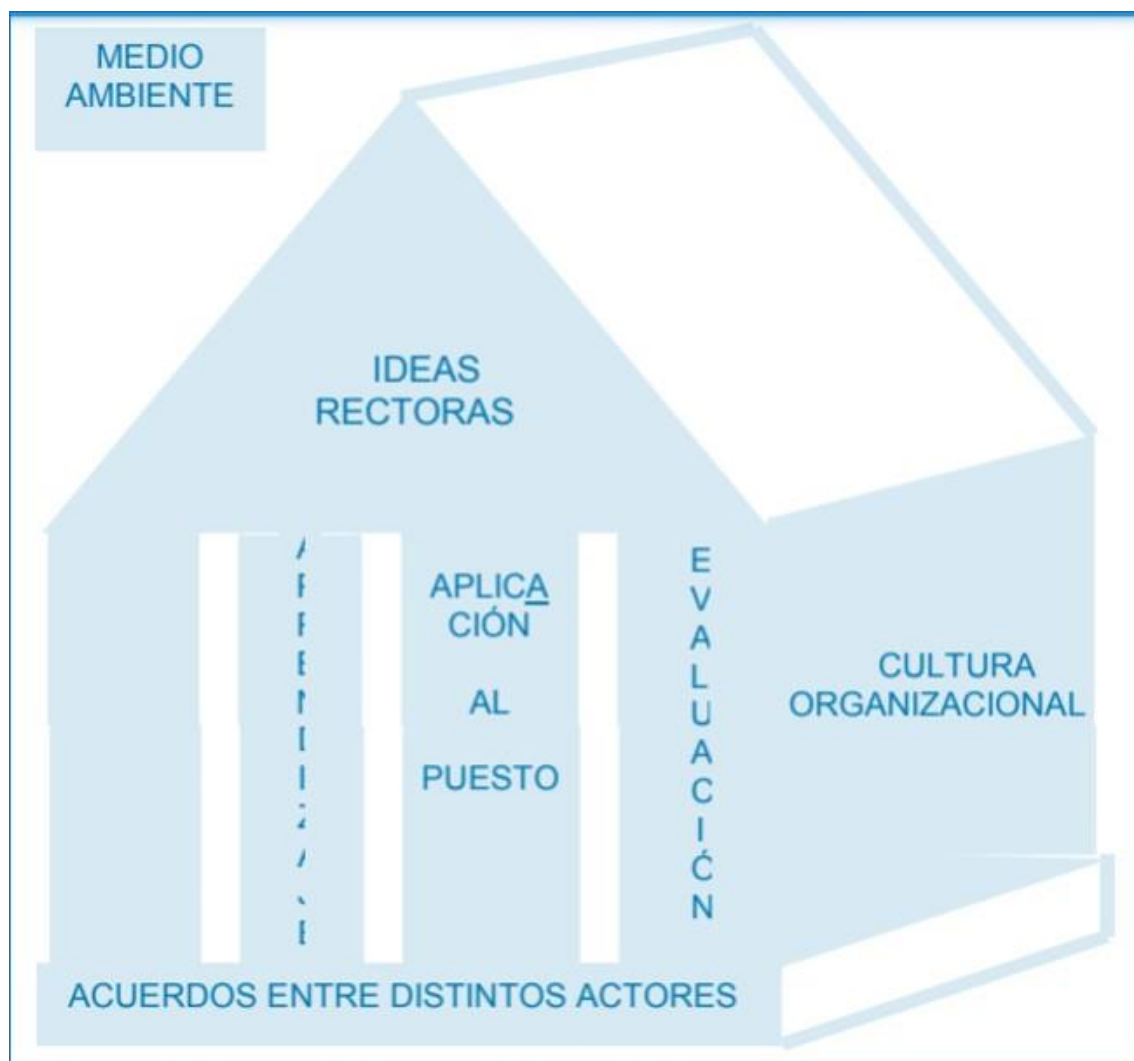
Por otra parte, las formas o modalidades educativas a través de las cuales se pueden realizar los procesos de enseñanza y aprendizaje que involucra la capacitación son: seminarios, talleres, cursos, clases, etc.

#### 2.4. Etapas de la capacitación

Siguiendo esa línea de conocimiento, la capacitación responde a un proceso complejo, que no solo parte del curso, taller, seminario o modalidad educativa que se le ofrezca al capacitado, sino que va desde la **detección** de las necesidades hasta la **evaluación** de los resultados. Para Henri Fayol el “*proceso administrativo de la capacitación está conformado por la **prevención**, la **planeación**, la **organización**, la **dirección** y el **control**, que permite el cumplimiento de objetivos y metas establecidas*” (Lona Peralta, 2006, pág. 28).

---

Gabriela Guiñazú propone la siguiente casa de capacitación efectiva, a través de la cual realiza una analogía sobre lo que se tiene que tomar en consideración para llevar a cabo un proceso de capacitación en el que involucra la **detección** de necesidades, los **aprendizajes**, la **aplicación** al puesto y la **evaluación**.



*Ilustración 5. Casa de la capacitación efectiva. Tomada de Gabriela Guiñazú (2004, pág. 3)*

Para elaborar y aplicar un programa de capacitación exitosa se requiere considerar:

**NÚMERO DE TRABAJADORES A CAPACITAR:** para los procesos de planeación didáctica se requiere contemplar el número de participantes, ya que de ahí se parte para elegir todas y cada una de las actividades que se diseñan y contemplan para cumplir con los objetivos.



---

**CARACTERÍSTICAS DE LOS TRABAJADORES:** al igual que el punto anterior, se vuelve sumamente importante saber a qué tipo de participantes se está diseñando la actividad capacitadora, ya que no es lo mismo contar con un grupo de iguales especialistas en electricidad, a tener a un grupo totalmente diverso al que se le tiene que dar un curso sobre circuitos cerrados. Sin embargo, es óptimo que las primeras actividades diseñadas partan de retomar conceptos básicos para homogeneizar las ideas de los participantes con base en los contenidos del curso.

**DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES:** una vez definidos los objetivos, se requiere idealizar el tipo de actividades que se requieren implementar para el cumplimiento de los mismos, esto es, también a consideración de los espacios con los que se cuentan.

**MATERIALES DIDÁCTICOS:** en muchas ocasiones este es una de las principales limitantes para el desarrollo de las actividades de capacitación, por eso es importante saber con qué tipo de materiales se cuentan para garantizar que el curso se desarrolle con el mínimo de inconvenientes.

Posteriormente, y con base en las consideraciones anteriores, se puede desarrollar una secuencia de información para del diseño de un programa de capacitación, el cual contempla:

**REDACCIÓN DE OBJETIVOS:** la instrucción será eficaz en la medida en que logre cambiar o transformar el pensamiento del participante en la dirección correcta, por lo que considerar la **necesidad de enseñanza** existente permite enunciar los objetivos generales, particulares y específicos, hacia los cuales será orientado el programa de capacitación. En pocas palabras estos son las **bases sólidas** para todo el proceso, además de que permiten evaluar al final si todo el proceso fue optimo o requiere ser modificado para el cumplimiento de los mismos.

**ESTRUCTURACIÓN DE CONTENIDOS:** corresponde al **conjunto de conocimientos**, habilidades y actitudes que el participante deberá adquirir, dominar, y aplicar al término del proceso de capacitación. En este apartado, se parte de la **selección** y la **organización** de los contenidos, esto se realiza con base en el nivel de los participantes, función de los contenidos, claridad y grado de profundidad, funcionalidad, actualidad, etc.

**ACTIVIDADES DE INSTRUCCIÓN:** se basan en **técnicas de instrucción y grupales** que faciliten los procesos de enseñanza y aprendizaje, para esto se requiere contemplar: los objetivos de

---

aprendizaje, características del grupo, dominio y disponibilidad física y material.

**SELECCIÓN DE RECURSOS:** corresponde al **conjunto de aparatos y materiales** que apoyan y facilitan el proceso de enseñanza y aprendizaje. Para ello se requiere considerar qué elementos son óptimos para el alcance de los objetivos y el tipo de actividad a desarrollar.

**EVALUACIÓN:** este **proceso sistemático, continuo e integral**, permite valorar la eficacia del programa, y se realiza en todo momento durante el proceso de capacitación, es decir, se vuelve permanente, ya que es: **diagnostica** o inicial, **formativa** o intermedia, sumaria o **final**; los instrumentos para realizarla son variados y se tienen que utilizar aquellos que optimicen la adquisición de información.

**BIBLIOGRAFÍA:** es importante, señalar cuales son los **referentes** sobre los cuales se diseña el programa, además de incluir **recursos** adicionales para que el participante pueda indagar en los temas que tenga interés.

Como se puede observar la capacitación es un proceso complejo que involucra muchas etapas, pero sobre todo que parte del contexto en el que se va a desarrollar, lo más relevante en todo el diseño del programa de capacitación corresponde a la redacción de los objetivos, puesto que de ahí parte todo el proceso, es por ello que muchos autores recomiendan retomar la **Taxonomía de Bloom**, ya que por la forma en que está diseñada facilita la selección de los verbos y dar respuesta al para qué se realiza el proceso de capacitación.

## 2.5. La capacitación en México

La capacitación del individuo y del grupo de trabajo no solamente permite el desarrollo del personal, sino también la optimización de la empresa y sus relaciones internas.

Derivado de la Revolución Industrial, en todo el mundo, los procesos de capacitación tomaron mayor importancia, en México *“el desarrollo de la industria creó grandes fábricas o regiones donde se concretó la actividad económica [...] la división del trabajo entre las ramas de producción y otras pone en contacto a los diferentes oficios. La división de trabajo permite que los trabajadores tengan una comunicación [...]. Ante dicha situación surge la necesidad de adiestrar y capacitar al personal para aumentar la actividad organizacional”* (Lona Peralta, 2006, pág. 31).

En el Código Civil Mexicano de 1884 existe un apartado dedicado a la regulación de los trabajadores, en el cual se señala que un aprendiz que prestará sus servicios

---

no tenía derecho a recibir un pago económico por su servicio dado que se compensaba con la preparación y enseñanza que se le estaba otorgando.

Para 1915, el proceso de preparación de los trabajadores adquirió una connotación distinta, puesto que las empresas comienzan a apropiarlo, al ya no ser considerado como algo exclusivo de las escuelas, y verse viable la posibilidad de desarrollar estos procesos dentro de las zonas de trabajo.

La capacitación de los obreros, que permitía el adecuado y productivo trabajo, no quedó únicamente como un proceso de adiestramiento, puesto que, en la Constitución Política Mexicana de 1917, quedó sentada la obligación de los patrones de ofrecer un lugar para a sus empleados y garantizar la educación de sus familias, no solo para el trabajo, sino también en el crecimiento individual.

Recordemos que para esos años los niveles de analfabetismos eran altos, por lo que las industrias o regiones laborales contaban con espacios para impartir la educación básica.

Derivado de diversos conflictos laborales de la época, en 1931 se creó la Ley Federal del Trabajo, en la que se señala el "*reconocimiento de la relación laboral existente entre el aprendiz y el patrón, lo cual origina para el primero el derecho a obtener una retribución económica por su labor*" (Lona Peralta, 2006, pág. 41).

En 1938, Lázaro Cárdenas del Río, entonces presidente de México, decretó el Primer Estatuto de los Servidores Públicos a través del cual buscó proporcionar capacitación a todos los servidores públicos, además estableció la necesidad de academias, donde los empleados pudieran asistir voluntariamente para mejorar su preparación.

El marco legal, donde se sustentan los procesos de capacitación en nuestro país, se encuentra asentado, principalmente, dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo.

A nivel educativo, el Artículo 45 de la Ley General de Educación señala que la formación para el trabajo debe procurar la adquisición de conocimientos o destrezas, para permitir a quien la recibe desarrollar una actividad productiva demandada en el mercado, a través de alguna ocupación o algún oficio calificado.

Por su parte, el Artículo 123 Constitucional, en su fracción XIII, establece las obligaciones que adquieren las empresas para proporcionar a los empleados constantemente actividades de capacitación o adiestramiento; y en su fracción XXXI refiere a las sanciones acreedoras en caso de existir conflictos respecto a las obligaciones antes señaladas.

---

## 2.6. Perfil profesional del capacitador

De acuerdo con el portal digital de Workable Technology Limited, un capacitador debe ser competente para diseñar programas de capacitación técnica de acuerdo con los requisitos de una organización; para ello debe organizar los horarios de dicho proceso y manejar la agenda del espacio disponible para el desarrollo del programa, bien sea de forma presencial o virtual; además de decidir los contenidos y materiales de los cursos, con base en los objetivos establecidos a través de las distintas modalidades de capacitación como son: seminarios, talleres, cursos, etc.; también debe mantener un registro de datos sobre los cursos completados, las ausencias, los problemas, entre otros, para elaborar informes al respecto.

Por otra parte, señala que el capacitador debe observar y valorar los resultados de los programas para determinar la efectividad y realizar mejoras a los mismos; para ello oferta el puesto, de la siguiente forma:

*“Buscamos un capacitador técnico entusiasta para capacitar a personal en un campo tecnológico. Desarrollarás programas de capacitación técnica y ayudarás a otros a desarrollar capacidades que los harán mejores profesionales. Los capacitadores técnicos deben tener conocimientos exhaustivos de su campo de experiencia y poseer una sólida aptitud técnica. Además, esperamos que seas un excelente comunicador, capaz de explicar temas complejos de una manera clara e interesante. El objetivo es contribuir al desarrollo de las capacidades técnicas/informáticas del personal para satisfacer las necesidades de la organización”.* (Workable Technology Limited, 2021)

En nuestro país, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (por sus siglas STPS) es el órgano regulador de todos los procesos de capacitación, a través de la Dirección General de Capacitación, quienes se encargan de normar todos los actos de forma oficial, proporcionando una metodología, que permite a los responsables trabajar de forma sistemática.

Ante la STPS un capacitador recibe el nombre técnico de **Agente Capacitador Externo** (ACE), y puede ser una persona o una empresa, se encargan de ser especialistas en el tema a capacitar en instituciones, escuelas, empresas, organismos, etcétera; existen tres tipos de ACE: personas morales, personas físicas con actividad empresarial, y, personas físicas.

Para que una persona pueda adquirir el título de ACE debe presentar ante la STPS una serie de requisitos como: acreditación de educación mínima obligatoria, correspondiente al nivel medio superior; acreditación de los conocimientos técnicos en los temas de instrucción, además de los conocimientos adquiridos en instituciones o empíricamente como instructor; sin embargo, con todo este proceso la STPS no otorga valor curricular al curso impartido por los ACE registrados, puesto que esta es función de la institución que lo imparte.

---

Por otra parte, las instituciones pueden seleccionar algún miembro de su equipo para realizar los programas de capacitación, en este caso se convierte en **Agente Capacitador Interno** (ACI) y no requiere de un registro ante la STPS.

## 2.7. El papel del pedagogo en la capacitación

*“La capacitación es concebida como una respuesta a la falta de personal calificado, al constante proceso de los cambios organizacionales, la necesidad de contar con el personal preparado y el reto que tiene el hombre como tal y como ser social. [...]”* (Lona Peralta, 2006, pág. 34)

En suma, la capacitación es considerada como un proceso educativo, dado que ofrece una manera de formar al individuo, a través de la adquisición de conocimientos y habilidades que para el empleado son necesarios para el desempeño óptimo de sus funciones.

Por su parte *“la educación es toda influencia que el ser humano recibe del ambiente (familia, escuela, trabajo), recibiendo y ejerciendo influencias en sus relaciones con él durante toda su existencia para adaptarse a las normas y valores sociales vigentes y aceptados. La educación es la preparación para y por la vida”* (Chiavenato, 2009, pág. 414).

Ambos términos, educación y capacitación, buscan en su objetivo orientar al individuo hacia el perfeccionamiento, por lo que la labor del pedagogo en los procesos de capacitación se vuelve sumamente importante, retomando que la función del pedagogo es, principalmente, hacerse cargo o influir en todos los procesos que involucren a la educación.

Hasta aquí, se puede observar, que en todo el proceso de capacitación es primordial contar con el apoyo de un especialista en educación, es decir, se vuelve importante el papel del pedagogo, desde la detección de la necesidad educativa, el diseño del programa de capacitación, la gestión de recursos, la dirección y aplicación del proceso de capacitación, hasta la evaluación y reforma del mismo.

Partiendo del perfil profesional del pedagogo formado en la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM, se puede afirmar que el egresado de esta institución es sumamente competente para cumplir con las funciones que implican todo el proceso de capacitación. Tal como se muestra en el siguiente capítulo donde muestro el diseño de un programa de capacitación para ser aplicado dentro de un área específica del IMSS.

---

## CAPÍTULO III

### DISEÑO DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DENTRO DEL IMSS

Un proceso educativo, sumamente complejo, en el cual se vuelve imprescindible la figura del pedagogo en todo momento es la capacitación, puesto que parte de la consideración del contexto en donde se detecta una necesidad educativa a cubrir para posteriormente realizar el diseño de un programa de capacitación o instrucción en esa temática en específico, la gestión y dirección de los recursos necesarios para su implementación, y, la evaluación de todo el proceso.

Por ello, este capítulo aborda el diseño de un programa de capacitación, que puede ser implementado en un área específica del Sector Salud; este diseño responde a un curso en temas prioritarios de la adolescencia y la juventud, y es exclusivo para personal de Trabajo Social del área de Prestaciones Sociales del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) que se encuentra en un área determinada.

En todo este capítulo quedan expuestas aquellas actividades por las que el pedagogo es indispensable en todo el proceso de capacitación, con la finalidad de visibilizar la importancia de su labor en cualquier área donde se presente una necesidad educativa.

#### 3.1. El pedagogo en el IMSS

Una de las instituciones de salud pública más importante de México, y Latinoamérica, es el Instituto Mexicano del Seguro Social (de aquí en adelante llamado por sus siglas IMSS) quien desde su nacimiento en 1918 está dedicada a brindar servicios de salud y seguridad social a la población beneficiaria. Esta institución tiene como misión: **convertirse en el instrumento básico de la seguridad social**, establecido como un servicio público de carácter nacional, para todos los trabajadores y sus familias, por lo que desde sus inicios y hasta ahora busca el **aumento en la cobertura** de la población bajo la visión: **“Por un México con más y mejor seguridad social”**, ofreciendo servicios no solo de salud sino con sentido social. En este sentido, “la seguridad social tiene por finalidad **garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo**, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado” (IMSS, Acerca del Instituto Mexicano del Seguro Social, 2018).

Al ser una institución está constituida por áreas en las que participan distintas profesiones, no solo de la rama médica, por lo que el lugar del IMSS donde el pedagogo puede incursionar es el área de Prestaciones Sociales (véase Tabla 4), que fue incorporada en 1956 para ofrecer a los beneficiarios una atención integral

que incluyera las prestaciones y servicios sociales adicionales a los servicios médicos, con el fin de elevar el nivel de vida colectiva e individual de los trabajadores y sus familias, a quienes está destinada esta institución; estos servicios se volvieron tangibles en 1973 con la construcción y puesta en funcionamiento de unidades operativas como centros vacacionales, centros de capacitación y rehabilitación, y, los servicios de velación.

Tabla 4. Sobre las Prestaciones Sociales

<b>PRESTACIONES SOCIALES</b>		
<b>CONCEPTO</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>FINALIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hace referencia a los servicios ofrecidos para el bienestar social de las personas usuarias.</li> <li>- Conocido como Prestaciones Sociales Institucionales "PSI".</li> <li>- Se encuentran estipuladas entre los Artículos 208 a 210A de la Ley del Seguro Social.</li> <li>- Los lugares en los que se ofrecen estos servicios son denominados Unidades Operativas de Prestaciones Sociales Institucionales "UOPSI".</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promoción de la salud.</li> <li>- Educación higiénica, materno infantil, sanitaria y de primeros auxilios.</li> <li>- Prevención de enfermedades y accidentes.</li> <li>- Mejoramiento de la calidad de vida.</li> <li>- Impulso y desarrollo de actividades culturales y deportivas, recreativas y de cultura física.</li> <li>- Promoción de la regularización del estado civil.</li> <li>- Cursos de adiestramiento técnico y de capacitación para el trabajo.</li> <li>- Centros vacacionales.</li> <li>- Superación de la vida en el hogar.</li> <li>- Establecimiento y administración de velatorios.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ofrecer medios de socialización e integración social.</li> <li>- Ser instrumento de capacitación y adiestramiento para los trabajadores.</li> <li>- Auxiliar en la concientización y politización de la salud.</li> <li>- Promover el desarrollo colectivo.</li> <li>- Ser un conducto equilibrador entre las fuerzas del capital y del trabajo.</li> <li>- Ser guía encauzada del tiempo libre hacia actividades creativas.</li> <li>- Orientar positivamente a la juventud.</li> <li>- Participar activamente del proceso del desarrollo social.</li> </ul>
<b>MISIÓN</b>	<b>VISIÓN</b>	
<p>Fomentar la salud, prevenir enfermedades y accidentes, contribuir a la elevación general del nivel y calidad de vida, que propicien el desarrollo integral del usuario con especial énfasis en asegurados y pensionados, otorgando servicios de calidad, a través de Programas de Bienestar Social, Desarrollo Cultural, Deporte y Cultura Física.</p>	<p>Los servicios de Prestaciones Sociales Institucionales, son vanguardia a nivel nacional, en la promoción de la salud y la superación del nivel de vida, que responden con calidad a las necesidades de los usuarios y a la transición demográfica y epidemiológica, bajo un enfoque de salud integral, promoviendo la mejora continua y la excelencia corporativa, utilizando tecnología de punta.</p>	

Esta tabla sintetiza la función e importancia de las PSI dentro del IMSS para la sociedad. Elaboración propia con base en IMSS, 2018.

---

Desde su establecimiento hasta la actualidad, las prestaciones sociales institucionales (de aquí en adelante PSI), con la finalidad de atender las necesidades de la población usuaria, han ido respondiendo a la evolución de la sociedad, por ejemplo, durante algún tiempo sus temáticas se focalizaron en la promoción de la cultura, la recreación y el deporte; actualmente, se volvieron prioridad los tópicos relacionados la protección del ingreso y el salario.

Es importante señalar, que el modelo de PSI, toma como referencia la versión del modelo europeo de Seguridad Social, por lo que es considerado como pionero en Latinoamérica, convirtiendo a México en el único país que cuenta con este tipo de prestaciones en América Latina, dado que las leyes mexicanas otorgan diversas prestaciones sociales para cubrir las algunas de las necesidades primarias de la población, cuyos ejes son la vivienda, la salud, el retiro y la vejez.

Algunas de las funciones de índole pedagógica dentro de las PSI pueden ser la planeación, dirección, diseño y aplicación de lineamientos, capacitación, evaluación, supervisión, realización de estudios de factibilidad, elaboración de proyectos, coordinación de programas, por mencionar algunas.

Hasta ahora se ha descrito una zona laboral, en la que era inimaginable situar a los profesionales de la pedagogía, bajo el supuesto de que el área de salud únicamente es un campo laboral para aquellas disciplinas que tienen relación íntima con la medicina, las PSI son benéficos adicionales a los servicios médicos que ofrece el IMSS, brindando a través de cuatro estrategias primordiales (véase *Ilustración 6*), programas orientados a fomentar un estilo de vida saludable y prevenir enfermedades y accidentes, en pocas palabras, elevar el nivel de vida de los asegurados, pensionados y sus familias.

Como se ha observado, el IMSS es una de las Instituciones de Salud Pública más grande de México, no solo por su infraestructura y servicios que la conforman, sino por contar con un aproximado de 431 mil empleados, que se encuentran distribuidos en el profesiograma institucional, aquí es necesario recalcar que la Pedagogía no es una profesión considerada por la institución.

Dentro del profesiograma del IMSS no se encuentra la palabra pedagogía o alguna similar, sin embargo, se hace alusión al término educación, enmarcando a una función desempeñada únicamente por mujeres dentro de las guarderías ya sea como puericultura o educadora. Por lo que se busca encontrar una actividad que permita visualizar la labor pedagógica que se realiza ahí, a través de las diversas capacitaciones al personal, entre las que destacan las que se desarrollan dentro de las PSI.





Ilustración 6. Estrategias rectoras de las PSI. Diseñada con base en el Material de apoyo didáctico para aspirantes a cambio de rama. Categ. Auxiliar de Trabajo Social, p. 10.

### 3.2. Contexto de la intervención

El IMSS, en vinculación con la UNAM, ofrece a los estudiantes y egresados diferentes programas para el cumplimiento del servicio social, en el caso de los pedagogos estos proyectos van enfocados a la enseñanza en preescolar y la pedagogía hospitalaria.

Para finales del verano de 2016 tuve la oportunidad de participar de estos proyectos a través del programa “Sigamos aprendiendo... en el hospital”, mediante el cual pude liberar mi servicio social; en él se me permitió desarrollar un par de proyectos relacionados con la incursión de la pedagogía dentro de las áreas hospitalarias principalmente en el Centro Médico Nacional “La Raza”, adicionalmente, gestioné un vínculo profesional con el Departamento de Capacitación del área de Prestaciones Sociales de la Delegación Norte de la CDMX del IMSS, en el cual se me invitó a participar en la organización de un evento para la conmemoración del día del trabajador social.

---

Y justamente, en el marco de la clausura de la “7ma Jornada Académica de Trabajo Social” celebrada en el Teatro Rafael Solana de la Ciudad de México el 17 de agosto de 2016, (cabe señalar que esta jornada se llevaba a cabo anualmente como parte del festejo del día del trabajador social, sin embargo, 2016 fue el último año en que fue celebrada dicha jornada), surgió la iniciativa de generar una acción capacitadora que permitiera actualizar al personal de trabajo social respecto a temas relacionados con la población adolescente y juvenil, al que se denominó “Diplomado en Temas Prioritarios de la Adolescencia y la Juventud”.

Es preciso señalar que, el IMSS cuenta con la creación de diversos programas y acciones – tanto en el área médica como en el área de prestaciones económicas y sociales – bajo la premisa de apoyar las acciones gubernamentales, para el periodo en el que fue implementada esta propuesta se habla de las estrategias gubernamentales establecidas dentro del Plan Nacional de Desarrollo 2013 – 2018 y el Programa Nacional de la Juventud 2014 – 2018, colocando bajo el reflector a la población juvenil (para fines de este proyecto, este ramo poblacional abarca de los 10 a los 19 años de edad), al nombrarla dentro de los programas: JUVENIMSS, actualmente se divide en JUVENIMSS Junior, que abarca de los 10 a los 14 años, y JUVENIMSS, que incluye a personas de 15 a 19 años, Hablemos de sexualidad, Prevención de adicciones y Ayuda para dejar de fumar.

A principios del 2017 el Departamento de Capacitación, me dio la oportunidad de incorporarme como becaria para participar en el diseño, aplicación y dirección del diplomado, sin embargo, los temas catalogados como prioritarios fueron establecidos por los participantes, tomando como referencia el ambiente que envuelve a su centro de trabajo, además de sus conocimientos referentes a los programas institucionales; adicionalmente se realizaron diversas gestiones para contar con la participación de diversas instituciones que permitieran enriquecer el proyecto, como fueron:

- Instituto Nacional de la Juventud
- Fundación México Vivo
- Fundación Mexicana para la Planeación Familiar
- Centros de Integración Juvenil
- COMUNA GAM
- Clínica de las emociones

Esta acción capacitadora, además de ofrecer a los trabajadores sociales las herramientas metodológicas, conceptuales y didácticas que apoyan actualmente su labor con adolescentes y jóvenes, me permitió enriquecer mis conocimientos en torno a la función del pedagogo dentro de la capacitación, pero sobre todo permitió evidenciar el potencial que tenemos los profesionales de la pedagogía no solo en la

---

capacitación, sino en sectores laborales donde muchas veces no se contempla a nuestra profesión como en este caso es el sector salud.

Por otra parte, la inclusión de otras instituciones especializadas en temáticas como: aborto, empoderamiento, sexualidad, recreación, por mencionar algunas, me permitió realizar algunos ajustes al diseño que realicé y dirigí en 2017 y presentarlo ahora como un curso que responde a las temáticas actuales de la adolescencia y la juventud, en miras de que pueda ser registrado como un curso permanente dentro del IMSS, aunque esto último requiere de una serie de trámites administrativos ajenos a mi persona.

### **3.3. Diseño de un programa de capacitación**

Como se mencionó anteriormente, este programa de capacitación responde al reajuste del Diplomado para Trabajadores Sociales implementado en 2017, a través del cual se buscó actualizar al personal en temas prioritarios para el desempeño de sus funciones.

Con base en las valoraciones realizadas a aquel proyecto, a partir de aquí expongo la planeación didáctica de una intervención pedagógica que responde a un curso de capacitación para trabajadores sociales del IMSS; parto del diseño instruccional de un programa que involucra el planteamiento de objetivos, perfiles, estructuras, contenidos y procesos de evaluación.

Es importante recalcar que este programa es un piloto que diseño, con la finalidad de evidenciar el papel del pedagogo dentro de las actividades de capacitación, por otra parte, espero que en un futuro esta propuesta pueda cumplir los requisitos administrativos del IMSS, para convertirse en un curso permanente de su catálogo de ofertas de capacitación para su personal. Por otra parte, cabe señalar que en algunas ocasiones estas planeaciones ya se encuentran diseñadas y sólo se ajustan al contexto en el cual la institución lo quiere implementar.

## **CURSO EN “TEMAS PRIORITARIOS DE LA ADOLESCENCIA Y LA JUVENTUD”**

### **3.3.1. Objetivos**

**OBJETIVO GENERAL:** reconocer el papel que desempeña el trabajador social en la relación existente entre la población adolescente y juvenil con las Unidades Operativas de Prestaciones Sociales Institucionales (UOPSI).

---

Para lo cual, es necesario apoyarse de los siguientes **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**:

- ☯ Conocer las características de la población adolescente y juvenil (de aquí en adelante población destinataria), además del manejo y conocimiento de las necesidades emergentes de los mismos.
- ☯ Generar el interés de la población destinataria en las UOPSI para incrementar el número de población adscrita.
- ☯ Adaptar los cursos y programas institucionales, que se imparten en las UOPSI actualmente, para la inclusión de la población destinataria.
- ☯ Crear iniciativas internas para la prevención y detección de problemas relacionados con la población destinataria.

### 3.3.2. Perfiles

Este curso lo diseñé exclusivamente para personal de Trabajo Social del área de Prestaciones Sociales del IMSS, quienes adicionalmente deberán cubrir con un determinado perfil tanto para acceder, como para egresar del curso.

**DE INGRESO.** - Para el aspirante al curso en “Temas prioritarios de la adolescencia y la juventud” se establecen valores, actitudes y aptitudes, así como conocimientos y habilidades previos al curso.

- ☯ **Valores:** Responsabilidad, honestidad, respeto, empatía y tolerancia.
- ☯ **Actitudes y aptitudes:** Capacidad de iniciativa, adaptabilidad, capacidad de resolución de problemas, trabajo en equipo, creatividad y liderazgo.
- ☯ **Habilidades:** Comunicación asertivas, relación social, negociación, observación, organización, razonamiento crítico y facilidad de aprendizaje.
- ☯ **Conocimientos:** noción básica de: las ciencias sociales y humanas, normativa de las Unidades Operativas de Prestaciones Sociales Institucionales (UOPSI), estrategias rectoras de las Prestaciones Sociales, programas institucionales, y, el perfil profesiográfico del trabajador social, establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo vigente.

---

**DE EGRESO.** - Al concluir el curso, el participante adquirirá elementos, conocimientos y competencias para su trabajo con adolescentes y jóvenes; por lo que podrá generar estrategias innovadoras para atraer a estos grupos poblacionales a sus centros de trabajo.

☯ **Conocimientos:** las nociones respecto a la adolescencia y juventud adquiridas por el participantes serán: conceptualización, marco legal y derechos humanos que protegen a este población; liderazgo, salud sexual y reproductiva, embarazo adolescente, infecciones de transmisión sexual, perspectiva de género, variantes sexuales, derechos sexuales y reproductivos, conceptos y fundamentos de las adicciones, centros especializados en la prevención y tratamiento de las adicciones, violencia, relaciones afectivo – eróticas, tipos de violencia, alternativas para la prevención de violencia, emociones, familia, comunicación, compromiso, toma de decisiones, y, proyección de vida.

☯ **Competencias específicas:** identificación de las características relevantes de los adolescentes y jóvenes dentro de los distintos contextos donde se encuentran estos; establecimientos de metas de actuación que estén en armonía con los destinatarios; diseño de estrategias innovadoras en concordancia a las necesidades y metas planteadas; ejecución de las estrategias de intervención dentro de un nivel de prevención; y, evaluación de las estrategias con base en los resultados obtenidos.

☯ **Competencias genéricas:** capacidad de organización y planificación del tiempo; y, habilidades para la aplicación práctica del conocimiento.

☯ **Competencias personales:** capacidad para la toma de decisiones; habilidad para establecer relaciones interpersonales; habilidades para el trabajo en equipo; y, compromiso con la población adolescente y juvenil de su entorno.

☯ **Competencias sistemáticas:** compromiso con la calidad de servicios ofertados en sus centros de trabajo; capacidad creativa; habilidad para el trabajo colectivo e interdisciplinario; habilidades de liderazgo; y, actitud para la actualización continua.

### 3.3.3. Estructura del curso

El curso que diseñé, forma parte de la oferta educativa para la capacitación y actualización del personal de Trabajo Social del área de Prestaciones Sociales, por lo que los tiempos están gestionados y distribuidos con base en la normativa y

---

disponibilidad institucional, por lo cual contemplé una duración total de 180 horas, dentro de las cuales 120 son teóricas y 60 prácticas que distribuí en seis módulos (véase Tabla 5), por lo que contemplé se requerirá de un aproximado de cinco meses en los que se impartirá una sesión semanal de forma presencial, para cubrir el desarrollo del curso.

Para el diseño partí de una estructura lineal, por lo que el participante no podrá cursar ninguno de los módulos sin haber acreditado el anterior; con respecto a ello, consideré que la acreditación se logra con un mínimo del 80% de asistencia, la entrega de las tareas correspondientes y la evaluación escrita de cada uno de los módulos; para mí es importante señalar que para la acreditación se requiere de un mínimo de 80 puntos, y con cada módulo se le otorga al participante un máximo de 10 puntos, para al final tener un máximo de 60 puntos del puntaje final; los otros 40 puntos restantes se obtienen del proyecto grupal implementado en los C.S.S. al que están adscritos los participantes, y la evaluación final.

#### **3.3.4. Requisitos**

Quien esté interesado en este curso, deberá cubrir con una serie de requisitos tanto para el ingreso, la permanencia, como para el término del mismo.

**DE INGRESO.** - Las personas que aspiren a cursar este curso deberán comprobar sus estudios a nivel técnico o licenciatura en Trabajo Social o carreras afines, a través de la presentación de un título o cedula profesional [si alguno de ellos se encuentra en trámite, el participante deberá contar con un documento que lo compruebe y elaborar una carta compromiso para presentarlo al final del Curso]; además de ser personal de base con antigüedad mayor a unos dos años y adscrito a alguna de las UOPSI de la Delegación IMSS Norte del Distrito Federal.

**DE PERMANENCIA.** - Los participantes deberán cubrir con un 80% de asistencia mínima a cada uno de los módulos, adicional a la aprobación del mismo.

**PARA LA ACREDITACIÓN.** - Para ser acreedor del documento que certifica la aprobación y termino del curso, los participantes deberán contar con un puntaje mínimo de 80 puntos totales, esta puntuación se alcanza de la suma de: los 10 puntos máximos que otorgan cada uno de los módulos, los 30 puntos que se adquieren por el proyecto de intervención final, y, los 10 puntos que se obtienen de las evaluaciones finales. Es importante mencionar que el participante deberá generar y aplicar una estrategia innovadora en su UOPSI, a través de la cual demostrará los conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes adquiridas durante el curso.

Tabla 5. Estructura académica del curso.

CAMPO DE FORMACIÓN												
EN CADA UNO DE LOS MÓDULOS SE ENCUENTRAN REFLEJADAS LAS ESTRATEGIAS RECTORAS DE LAS PRESTACIONES SOCIALES												
EJE CURRICULAR	MÓDULO 1		MÓDULO 2		MÓDULO 3		MÓDULO 4		MÓDULO 5		MÓDULO 6	
	TEORÍA 30 HRS	PRÁCTICA 10 HRS	TEORÍA 40 HRS	PRÁCTICA 20 HRS	TEORÍA 15 HRS	PRÁCTICA 10 HRS	TEORÍA 15 HRS	PRÁCTICA 10 HRS	TEORÍA 10 HRS	PRÁCTICA 5 HRS	TEORÍA 10 HRS	PRÁCTICA 5 HRS
	ADOLESCENCIA Y JUVENTUD TOTAL: 40 HRS		SEXUALIDAD EN EL ADOLESCENTE Y JOVEN TOTAL: 25 HRS		ADICIONES ADOLESCENTES Y JUVENILES TOTAL: 25 HRS		VIOLENCIA DE GÉNERO TOTAL: 25 HRS		EMPODERAMIENTO PARA LA VIDA PRODUCTIVA TOTAL: 15 HRS		EMOCIONES FRENTE AL PLAN DE VIDA TOTAL: 15 HRS	
<b>TEMAS</b>	GENERALIDADES, MARCO NACIONAL, DERECHOS HUMANOS, LEY DE LAS PERSONAS JÓVENES, LIDERES CON ACTITUD.		SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA, ENBARAZO ADOLESCENTE, ITS, SOCIEDAD Y SEXUALIDAD, PERSPECTIVA DE GÉNERO, VARIANTES SEXUALES, DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS.		ANTECEDENTES E IMPLICACIONES DEL: TABAQUISMO, ALCOLISMO Y DROGADICCIÓN.		CICLO DE VIOLENCIA, VIOLENCIA DE GÉNERO, RELACIONES AFECTIVO ERÓTICAS, TIPOS DE VIOLENCIA, FORMAS DE PREVENIR LA VIOLENCIA.		EMPODERAMIENTO, VIDA LABORAL JUVENIL, APOYO ESCOLAR, OFERTAS ACADÉMICAS.		EMOCIONES, FAMILIA, COMUNICACIÓN Y VALORES, TOMA DE DECISIONES, COMPROMISO, PROYECTO DE VIDA, DEPRESIÓN Y ANSIEDAD.	
<b>ÁMBITO DE ATENCIÓN</b>	DENTRO DEL MARCO DE LAS LEYES MEXICANAS CONOCER COMO VISUALIZA LA SOCIEDAD A LAS ADOLESCENCIAS Y LAS JUVENTUDES. ADEMÁS DEL MARCO ETIMOLÓGICO BIOLÓGICO Y PSICOLÓGICO.		TRABAJO CON ADOLESCENTES Y JÓVENES EN TEMAS RELACIONADOS CON LA SEXUALIDAD SIN CAER EN LA CONFORMACIÓN DE PROHIBICIONES Y/O TABÚS.		CONCEPTOS Y FUNDAMENTOS BÁSICOS DE LAS ADICIONES MÁS SOCIALMENTE CONOCIDAS.		IMPORTANCIA DEL TRABAJO DE LOS TEMAS DE VIOLENCIA DENTRO DE LA ADOLESCENCIA Y LA JUVENTUD, COMO MEDIDA PREVENTIVA.		TRABAJO CON LAS JUVENTUDES Y ADOLESCENCIAS RESPECTO A SU EMPODERAMIENTO Y LA PROMOCIÓN DEL USO DEL TIEMPO.		IMPORTANCIA DEL MANEJO DE LAS EMOCIONES Y LA CREACIÓN DEL PLAN DE VIDA FRENTE AL FUTURO.	
<b>EJE METODOLÓGICO</b>	CREACIÓN LITERARIA CON RELACIÓN A LA TEORÍA Y LA PRÁCTICA LABORAL.		CREACIÓN LITERARIA CON RELACIÓN A LA TEORÍA Y LA PRÁCTICA LABORAL.		ACREDITACIÓN DE EXAMEN TEORICO.		ACREDITACIÓN DE EXAMEN TEORICO.		DISEÑO DE ACTIVIDADES PARA EL "DÍA DE LAS JUVENTUDES".		DISEÑO DE ACTIVIDADES REFERENTES AL PLAN DE VIDA.	
<b>EVALUACIÓN FINAL</b>	DURANTE TODO EL TRANSCRIPSO DEL CURSO LOS PARTICIPANTES DEBERÁN IR DISEÑANDO, IMPLEMENTANDO Y EVALUANDO DE FORMA INDIVIDUAL O EN GRUPO UN PROYECTO DE ELECCIÓN LIBRE, A TRAVÉS DEL CUAL REQUIEREN A TRAER POBLACIÓN ADOLESCENTE Y JUVENIL (MÍNIMO 10 PERSONAS POR PARTICIPANTE) A SUS CENTROS DE TRABAJO.											

---

### 3.3.5. Consideraciones para la aplicación

Existen diversas variables que requiero considerar para la aplicación de este curso, entre ellas se encuentran:

**CONSIDERACIONES ACADÉMICAS.-** Al ser un curso diseñado exclusivamente para profesionales de Trabajo Social, se parte de la premisa “todos los participantes cuentan con una noción básica de la población adolescente y juvenil” por lo que requiero reforzar y actualizar esa noción con las temáticas actuales, para lo cual se vuelve necesario para mí, recurrir a la asesoría de diversas instituciones, públicas y privadas, especializadas en las temáticas, que orienten y nutran el curso con información relevante y actualizada.

**CONSIDERACIONES ADMINISTRATIVAS.** - Para la aplicación de este curso requiero de la aprobación de la instancia responsable, es decir, de la Jefatura de Prestaciones Económicas, Sociales y Salud en el Trabajo de la Delegación IMSS – Norte del Distrito Federal y del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (por sus siglas SNTSS) Sección XXXII y XXXIII, ya que a través de ellas será posible implementar el curso sin afectar las horas laborales del participante. Es importante mencionar que los trabajadores del IMSS pueden recibir capacitación por parte institucional y sindical, tal como lo establece su Contrato Colectivo de Trabajo, por lo que para la implementación de este proyecto se vuelve indispensable la participación de ambas partes, puesto que mediante ellas se podrán gestionar los permisos laborales de los participantes inscritos al curso, dado que administrativamente, el participante no contará con ninguna problemática laboral para ausentarse, deriva la exigencia de asistencia mínima del 80%.

**RECURSOS HUMANOS.** - Con base en el Manual de Capacitación del IMSS y el SNTSS, las características de los recursos humanos que requiero para la implementación del curso son:

☉ **Participantes:** personal de base, activo, con antigüedad mínima de dos años, que se encuentre en función de sus labores y adscrito al área para la cual fue diseñada el curso.

☉ **Ponentes internos:** aquella persona que además de su condición de trabajador y su calidad de profesional, experto, o especialista, participa en eventos de capacitación y están en aptitud moral, profesional, técnica, humana y metodológica de hacerlo bajo la sistemática institucional que mejor convenga para los fines establecidos.

☉ **Ponentes externos:** aquellas personas ajenas al instituto que cuentan con los conocimientos necesarios para el desarrollo de las



---

temáticas, generalmente son personas asociadas en alguna institución u organismo con el que tiene convenio el IMSS.

**INFRAESTRUCTURA.** - Es necesario contar con un aula suficiente espaciosa que permita la convivencia de un aproximado de 25 personas, además de estar equipada para proyecciones que apoyan las exposiciones de los ponentes.

### 3.3.6. Evaluación

Implementar un curso que responda a las necesidades de los participantes y garantice el cumplimiento de los objetivos establecidos, requiere de valoraciones que permitan comprobar la viabilidad y funcionalidad del proyecto, por lo anterior, requerí diseñar diversos elementos evaluativos sustentados en métodos de investigación cuantitativa y cualitativa exclusivos, que presento en tres fases: inicial, intermedia y final.

#### 3.3.6.1. Evaluación inicial

La evaluación inicial se realiza antes del arranque de un proyecto educativo, dado que muestra o verifica el nivel de preparación de los participantes para enfrenarse el curso, al realizar la valoración de la información diagnóstica que obtenga, tendré un punto de partida, que me permita nivelar los aprendizajes con los que cuentan los participantes, y de esta manera tomar las decisiones pertinentes para ofrecer contenidos que los refuercen y nos permitan alcanzar de los objetivos establecidos.

Cabe mencionar que esta evaluación es única, ya que la aplico en la primera sesión, y no cuenta con una nota calificativa, debido a que solo busco realizar un diagnóstico del participante, al término del curso esta valoración me permitirá observar los avances obtenidos por cada participante, puesto que me permite realizar un estudio comparativo; este cuestionario está diseñado con base en ideas del psicoanálisis de Freud, al partir de las experiencias de vida, lo que permitirá conocer el capital cultural y la práctica con la que cuentan los participantes a partir de preguntas abiertas:

- |  |  |
|--|--|
| 1. Lo que yo entiendo por adolescencias es...                              | 7. Considero que los temas prioritarios de la población juvenil actual son...  |
| 2. Lo que yo entiendo por juventud es...                                   | 8. (NO) (SI) conozco las Políticas Públicas que abordan a la población juvenil, y son...                                     |
| 3. Considero que adolescencia (NO) (SI) es sinónimo de juventud, porque... | 9. Considero que la existencia de Políticas Públicas focalizadas a la población juvenil (NO) (SI) son importantes, porque... |
| 4. Mi etapa de adolescencia y juventud fue...                              | 10. Mis expectativas respecto a este Curso son...  |
| 5. El trabajo con la población juvenil debería ser...                      |  |
| 6. Mi trabajo con población juvenil es...                                  |  |

### 3.3.6.2. Evaluación intermedia

Tiene como finalidad la valoración del aprendizaje obtenido durante cada uno de los módulos, y parte del trabajo de cada participante, puesto que este deberá elaborar un escrito donde relacione correspondiente los conocimientos trabajados, la siguiente rubrica determina los criterios que me harán posible evaluar la producción escrita:

*Tabla 6. Rúbrica para valorar los ensayos de los participantes.*

VALOR CRITERIO	3	2	1	0
<b>Aparato crítico</b>	El documento presenta un aparato crítico correcto, con todos los elementos necesarios.	El documento presenta algunos de los elementos básicos del aparato crítico.	El documento presenta citas, pero no un aparato crítico.	El documento no presenta ningún elemento del aparato crítico.
<b>Ortografía</b>	El texto se encuentra con una ortografía adecuada.	El texto cuenta con máximo 10 faltas ortográficas.	El texto cuenta con mínimo 11 faltas ortográficas.	El texto se encuentra lleno de faltas ortográficas.
<b>Redacción</b>	Las ideas son claras y precisas, además de que se hilan unas con otras.	Las ideas son claras, pero no existe una relación entre párrafos.	Las ideas son entendibles aunque no son muy claras y no se encuentra relación entre ellas.	Las ideas no son entendibles, puesto que no son expresadas con claridad.
<b>Estructura</b>	El documento cuenta con una introducción, contenido y conclusión, en forma consecutiva.	El documento cuenta con una estructura, aunque no se marca el comienzo de cada uno de los apartados.	El documento cuenta con al menos dos de los tres apartados, ordenados.	El documento no cuenta con un orden de las ideas presentadas.
<b>Contenido</b>	El texto aborda la temática del módulo y esta fundamentado con fuentes adicionales.	El documento aborda la temática del módulo, pero solo se fundamenta con material del Diplomado.	El documento aborda la temática del módulo, pero no se fundamentan las ideas	El documento no aborda la temática del módulo a trabajar.
<b>TOTAL</b>				

\* El puntaje máximo que se puede obtener es de 15 puntos, que equivalen a una calificación de 10.

*Elaboración propia.*

En algunos módulos esta evaluación será sujeta a las necesidades de las instituciones participantes, por lo que podré sustituir el escrito por un cuestionario de preguntas abiertas elaborado por los ponentes; sin embargo, cualquiera que sea la modalidad valorativa que emplee, otorga un porcentaje que determina la aprobación del módulo, aunado a la indicación inicial en los requisitos de permanencia, en el que se solicita la cobertura de un 80% de asistencia para poder presentar la valoración.

### 3.3.6.3. Evaluación final

Con el propósito de valorar los conocimientos y habilidades que desarrollaron los participantes durante el curso y que permite la acreditación del mismo, aunada a la demostración del alcance de los objetivos, para esta evaluación contemplo cuatro elementos valorativos:

*Tabla 7. Composición de la evaluación final.*

EVALUACIÓN FINAL			
ALCANCE DEL OBJETIVO	FUNCIONALIDAD DEL DIPLOMADO	AUTOEVALUACIÓN	VIABILIDAD
Consiste en la elaboración de un proyecto en equipo, aunado a la autoevaluación propia de los integrantes del equipo.	Permite conocer, desde la perspectiva de los participantes, el desarrollo y funcionalidad del Diplomado.	Responde a la valoración personal del participante en torno a su participación en el Diplomado.	Sirve para reconocer los aciertos y desventajas de la aplicación del diplomado, ofreciendo información estadística.


*Elaboración propia.*

**Evaluación del alcance del objetivo:** responde al diseño, aplicación y evaluación de un proyecto que atraerá a un determinado número de adolescentes y jóvenes a la UOPSI, por ello me deberán entregar un informe del mismo, debe incluir: portada e índice, introducción, diagnóstico, problema, justificación, población, metodología, marco teórico o referencial, objetivos, actividades/estrategias, evaluación, resultados, conclusiones, referencias y anexos; la rúbrica sobre la cual se valorará esta producción es:

RUBRO	VALOR MÁXIMO
Conceptualización	1.00
Marco Teórico	1.00
Planeación Didáctica	1.00
Resultados	1.00
Anexos	0.50
Presentación	1.00
Ortografía	1.00
Redacción	1.00
Referencias	0.50
Aplicación	2.00

*Ilustración 7. Rúbrica para valorar proyecto final. Elaboración propia.*

Cabe señalar que este proyecto se desarrollará por UOPSI, por lo que se podrá realizar en equipo; es por ello que adicionalmente cada uno de los que conforman el equipo, deberán entregar el siguiente cuestionario de valoración, a través del cual no solo otorguen una calificación a sus compañeros, sino que además expondrán la forma de organización que desarrollaron para cumplir con su trabajo; lo que permitirá conocer cómo trabajaron los equipos.

				
<b>Delegación Norte del Distrito Federal</b> Jefatura de Servicios de Prestaciones Económicas y Sociales				
<b>EVALUACIÓN DEL TRABAJO EN EQUIPO</b> <b>Curso “Temas Prioritarios de la Adolescencia y la Juventud”</b>				
<b>INSTRUCCIONES:</b> Reflexiona y valora con honestidad y objetividad, tu participación y la de tus compañeras en el trabajo en equipo (considera como trabajo en equipo a la elaboración del documento y la aplicación del proyecto).				
<b>PARTE 1.</b> Para ello, en una escala de 0 a 10 puntúa cada una de las siguientes afirmaciones				
1. Asistencia a las reuniones de trabajo				
2. Aportación de ideas				
3. Disposición al trabajo en equipo				
4. Aportación de materiales para la elaboración y aplicación				
5. Cumplir de forma oportuna con las tareas asignadas				
6. Alcanzamos la meta en tiempo y forma				
7. Difusión del proyecto en la comunidad				
8. Participación activa durante la aplicación del proyecto				
9. Presentación de un proyecto de calidad				
10. Entrega de un proyecto de calidad				
TOTAL				
<b>PARTE 2.</b> Ahora responde lo que a continuación se te pide.				
1. Menciona tres acciones que tu equipo hizo bien durante el trabajo conjunto. 2. Menciona tres acciones que tu equipo podría hacer mejor. 3. Menciona mínimo tres acciones concretas que cada integrante del equipo (incluyéndote tú) hizo para contribuir en su trabajo en equipo. 4. Menciona mínimo tres conflictos dentro del equipo y tres conflictos institucionales que se les presentaron para llevar a cabo su proyecto, y describe como lo resolvieron. 5. Menciona los acuerdos a los que llegaron en equipo para poder volver a presentar su proyecto en el centro.				

---

**Evaluación de la funcionalidad del curso:** con el propósito de evaluar el desarrollo del curso y de esta forma perfeccionar la operación a través de la actualización de aspectos derivados de la implementación; propongo un proceso sistemático de diagnóstico y evaluación de manera general, que aplicaré al término del Curso, este consiste en el siguiente cuestionario, tipo encuesta en el que los participantes expresarán la funcionabilidad de los temas impartidos en su vida cotidiana. Cabe señalar que con esto busco evaluar los objetivos generales del curso y módulos.



Delegación Norte del Distrito Federal  
Jefatura de Servicios de Prestaciones Económicas y Sociales

## **AUTOEVALUACIÓN**

### **Curso “Temas Prioritarios de la Adolescencia y la Juventud”**

Instrucciones: Con el objetivo de conocer el impacto que ha tenido en diversos ámbitos de tu vida los contenidos del curso, te solicito puedas contestar de manera amplia y argumentada las siguientes preguntas. Tus respuestas serán usadas para el mejoramiento del Curso.

1. En tu vida personal, ¿cuáles han sido los aportes de este curso?, menciónalos todos y la explicación de cada uno.


2. En tu vida personal, ¿identificas cambios en tus conocimientos, habilidades y actitudes respecto a las temáticas vistas durante el Curso? \_\_\_ Enuméralos de acuerdo a cada módulo y explícalos.

- Módulo 1. Adolescencia y Juventud
- Módulo 2. Sexualidad en el adolescente y joven
- Módulo 3. Adicciones adolescentes y juveniles
- Módulo 4. Violencia de género
- Módulo 5. Empoderamiento para la vida productiva
- Módulo 6. Emociones frente al plan de vida

3. En el ámbito profesional, ¿cuáles han sido los aportes de este Curso? Menciona todos.

4. Comentarios adicionales (respecto a temáticas, organización, ponentes, desarrollo de sesiones, etc.)

**Autoevaluación:** consiste en una escala tipo Likert, a través de la cual, los participantes, realizarán una reflexión personal con respecto a su participación en las sesiones del curso.

	<b>Delegación Norte del Distrito Federal</b> Jefatura de Servicios de Prestaciones Económicas y Sociales
<b>AUTOEVALUACIÓN</b> <b>Curso “Temas Prioritarios de la Adolescencia y la Juventud”</b>	
<p><b>INSTRUCCIONES:</b> Derivado de tu reflexión personal, en cada uno de los siguientes enunciados señala el nivel que consideres es congruente con tu desempeño a lo largo del Curso.</p>	
1. Asistí a todas las sesiones completas.	<input type="checkbox"/> SIEMPRE <input type="checkbox"/> CASI SIEMPRE <input type="checkbox"/> MEDIA <input type="checkbox"/> POCAS VECES <input type="checkbox"/> NUNCA
2. Generalmente llegué a tiempo al inicio de todas las sesiones.	<input type="checkbox"/> SIEMPRE <input type="checkbox"/> CASI SIEMPRE <input type="checkbox"/> MEDIA <input type="checkbox"/> POCAS VECES <input type="checkbox"/> NUNCA
3. Realicé las lecturas y actividades requeridas para cada una de las sesiones.	<input type="checkbox"/> SIEMPRE <input type="checkbox"/> CASI SIEMPRE <input type="checkbox"/> MEDIA <input type="checkbox"/> POCAS VECES <input type="checkbox"/> NUNCA
4. Entregué en el tiempo y forma señalado los trabajos solicitados.	<input type="checkbox"/> SIEMPRE <input type="checkbox"/> CASI SIEMPRE <input type="checkbox"/> MEDIA <input type="checkbox"/> POCAS VECES <input type="checkbox"/> NUNCA
5. Participé de forma muy activo/a en las discusiones y actividades de cada sesión (aporté ideas de autores, reflexiones, cuestionamientos y /o conclusiones propias).	<input type="checkbox"/> SIEMPRE <input type="checkbox"/> CASI SIEMPRE <input type="checkbox"/> MEDIA <input type="checkbox"/> POCAS VECES <input type="checkbox"/> NUNCA
6. Me esforcé en la elaboración de las tareas requeridas presentando de forma clara y completa los contenidos y buscando la comprensión de los temas revisados.	<input type="checkbox"/> SIEMPRE <input type="checkbox"/> CASI SIEMPRE <input type="checkbox"/> MEDIA <input type="checkbox"/> POCAS VECES <input type="checkbox"/> NUNCA
7. Participé en todas las actividades propuestas en la clase: exposiciones, lectura comentada, trabajo en equipo, etc.	<input type="checkbox"/> SIEMPRE <input type="checkbox"/> CASI SIEMPRE <input type="checkbox"/> MEDIA <input type="checkbox"/> POCAS VECES <input type="checkbox"/> NUNCA
8. Cumplicé con todos los acuerdos pactados para cada una de las sesiones (asistencia puntual, uso del celular, entrada y salida del aula, etc.).	<input type="checkbox"/> SIEMPRE <input type="checkbox"/> CASI SIEMPRE <input type="checkbox"/> MEDIA <input type="checkbox"/> POCAS VECES <input type="checkbox"/> NUNCA
9. De acuerdo a los puntos anteriores, describe y argumenta desde lo cualitativo el desempeño que consideras tuviste durante el Curso. (Mín. 10 renglones).	
10. En una escala de 0 al 10, asigna el número que mejor represente el nivel de desempeño general que consideras tuviste en a lo largo del semestre. (Fundamenta tu respuesta en al menos diez renglones).	

---

**Viabilidad del curso:** con el fin de realizar el seguimiento de la trayectoria escolar, el abandono escolar, la valoración de los módulos con alto índice de reprobación y el seguimiento de los egresados, contemplo esta evaluación, que consta del análisis de las siguientes variables.

1. ¿Cuántos alumnos hay por módulo?
  2. ¿Cuántos alumnos rezagados?
  3. ¿Cuántos alumnos iniciaron el curso?
  4. ¿Cuántos alumnos concluyeron?
  5. ¿Cuántos alumnos entregan el proyecto final?
  6. ¿Qué complicaciones existen para la entrega de las actividades?
  7. ¿Cuáles son los principales motivos de deserción?
  8. ¿Cuáles son los principales motivos para continuar?
- Etcétera

Este elemento no otorga algún valor cuantitativo, ni porcentaje para la acreditación del curso, sin embargo, me sirve para fines estadísticos, puesto que me permite dar un seguimiento al curso.

### **3.4. Planeación de los módulos del curso**

A continuación, muestro la programación modular que diseñe para el Curso en “Temas prioritarios de la adolescencia y la juventud”, detallando los temas que se consideró para cada uno de los módulos que lo conforman.

#### **3.4.1. Adolescencia y juventud**

Partiendo del concepto de adolescencia establecido por la Organización Mundial de la Salud (OMS), quien lo determina como el periodo comprendido entre los 10 y 19 años en el que se involucra el crecimiento y desarrollo humano después de la niñez y antes de la vida adulta (Secretaría de Salud, 2018) – generalmente esta etapa se divide en: adolescencia temprana que comprende de los 10 a 14 años, y adolescencia tardía de los 15 a 19 años, (a esta etapa de adolescencia tardía que señala la OMS, algunos otros autores la consideran como juventud, es por ello que para fines de este curso se consideró pertinente hacer la diferencia entre ambos conceptos), es en aquí donde se presentan cambios fisiológicos donde es visible la estimulación y funcionamiento de los órganos por hormonas, femeninas y masculinas, cambios estructurales o anatómicos, cambios psicológicos donde se realiza la integración de la personalidad e identidad, y la adaptación a los cambios culturales y sociales.

Por su parte, el concepto de juventud depende de los actores sociales que le dan contenido por lo que no se marca un rango de edad específico, aunado a ello, dentro del IMSS existe un programa diseñado para los jóvenes que recibe el nombre de

JUVENIMSS y abarca un rango de edad de los 15 a los 24 años; es por lo anterior que en este módulo busco inducir a los participantes, y homogeneizar estos conceptos que son pilares de los módulos subsecuentes, adicional a ello aquí se incluyó el marco jurídico y legal que protege a esta población.

#### MODULO 1. ADOLESCENCIA Y JUVENTUD

Clave	Total de horas		Puntaje	Área	Interdisciplinaria
0001	30 (T)	10 (P)	10	<b>Campo de conocimiento</b>	Adolescencia y juventud
<b>Modulo antecedente</b>		Ninguno		<b>Modulo precedente</b>	Sexualidad en el adolescente y joven
<b>Objetivos</b>	Al finalizar el participante: * Conceptualice la adolescencia y la juventud. * Conoce el marco legal que involucra a esta población. * Contemple el liderazgo como una forma de trabajo con los adolescentes y jóvenes.				
CONTENIDO TEMÁTICO					
Tema	Subtemas			Horas teóricas	Horas prácticas
<b>1</b> Antecedentes	1.1 Adolescencia y juventud 1.2 Jóvenes de antes 1.2.1 Baby boomers 1.2.2 Generación X 1.2.3 Millenials 1.2.4 Música de antes y de hoy 1.3 Literatura referente a los adolescentes y jóvenes			5	1
<b>2</b> Conceptualización	2.1 Adolescencia 2.1.1 Concepto biológico 2.1.2 Concepto psicológico 2.1.3 Concepto social y cultural 2.2 Juventud 2.2.1 Concepto biológico 2.2.2 Concepto psicológico 2.2.3 Concepto social y cultural 2.3 Marco nacional			5	2
<b>3</b> Derechos Humanos	3.1 Derechos humanos 3.2 Perspectiva de derechos humanos 3.3 Discriminación			5	2
<b>4</b> Marco Legal	4.1 Marco legal 4.1.1 Constitución Mexicana 4.1.2 Plan de desarrollo nacional 2013 - 2018 4.1.3 Ley de las personas jóvenes			5	2
<b>5</b> Líder con actitud	5.1 Actitud 5.2 Satisfacción laboral 5.3 Poder 5.4 Motivación intrínseca 5.5 Inteligencia emocional			10	3
Estrategias didácticas			Evaluación de aprendizaje		
Exposición	(X)		Trabajos y tareas	(X)	
Trabajo en equipo	(X)		Presentación de tema	(X)	
Lecturas	(X)		Participación en clase	(X)	
Casos de enseñanza	(X)		Asistencia	(X)	



### 3.4.2. Sexualidad en el adolescente y joven

Uno de los temas prioritarios de la adolescencia y la juventud es la sexualidad y todo lo que engloba ella; por ello es importante señalar que para fines de esta capacitación entiendo por sexualidad “conjunto de condiciones anatómicas, fisiológicas y psicológicas que caracterizan al ser humano” (Secretaría de Salud, 2018); por lo que de acuerdo con la OMS abarca tanto las relaciones sexuales y personales, el erotismo, la intimidad y el placer.

#### MODULO 2. SEXUALIDAD EN EL ADOLESCENTE Y JOVEN

Clave	Total de horas		Puntaje	Área	Interdisciplinaria
0002	40 (T)	20 (P)	10	<b>Campo de conocimiento</b>	Adolescencia y juventud
<b>Modulo antecedente</b>		Adolescencia y juventud		<b>Modulo precedente</b>	Adicciones adolescentes y juveniles
<b>Objetivo</b>	Al finalizar el participante comprenderá la sexualidad en toda su concepción, para de esta forma poder trabajar estas temáticas con los adolescentes y jóvenes.				
CONTENIDO TEMÁTICO					
Tema	Subtemas			Horas teóricas	Horas prácticas
<b>1</b> Sexualidad con salud y derechos sexuales	1.1 Salud sexual 1.1.1 Definición 1.1.2 Elementos que conforman la sexualidad 1.1.3 Género e identidad de género 1.1.4 Equidad de género 1.1.5 Orientación sexual 1.2 Derechos Sexuales			12.5	7.5
<b>2</b> Embarazo en la adolescencia	2.1 Embarazo en la adolescencia 2.2 Metodología anticonceptiva 2.3 Aborto			5	2.5
<b>3</b> Infecciones de transmisión sexual	3.1 Infecciones de transmisión sexual 3.1.1 Definición 3.1.2 Estadísticas 3.1.3 Prevención 3.1.4 Detección 3.1.5 Atención			10	7.5
<b>4</b> Vidas libres de violencia	4.1 4.1 Violencia 4.2 Violencia sexual 4.3 Formas de violencia 4.4 Riesgos en la red 4.5 Tratamientos para personas violentadas			7.5	2.5
<b>5</b> Salud sexual frente al plan de vida	5.1 Erotismo en la adolescencia 5.2 Construcción de relaciones saludables 5.3 Independencia y responsabilidad 5.4 Salud frente al plan de vida			5	2.5
Estrategias didácticas			Evaluación de aprendizaje		
Exposición			(X)	Trabajos y tareas (X)	
Trabajo en equipo			(X)	Asistencia (X)	
Lecturas			(X)	Participación en clase (X)	

### 3.4.3. Adicciones adolescentes y juveniles

De acuerdo con la OMS las adicciones son consideradas enfermedades físicas y psicoemocionales que crean dependencia o necesidad hacia una sustancia, actividad o relación, y se caracteriza por un conjunto de signos y síntomas en los que se involucran factores biológicos, genéticos, psicológicos y sociales (Secretaría de Salud, 2018); aunado a lo anterior y con base en la última Encuesta Nacional de Adicciones, consideró que la etapa inicial de las adicciones es la adolescencia y la juventud, pues como ya se vio en los módulos anteriores, en estos grupos poblacionales se busca la identidad y permanencia a la sociedad, y muchas veces es lograda por iniciación en alguna droga, principalmente del alcohol y el tabaco.

#### MODULO 3. ADICCIONES ADOLESCENTES Y JUVENILES

Clave	Total de horas		Puntaje	Área	Interdisciplinaria
0003	15 (T)	10 (P)	10	<b>Campo de conocimiento</b>	Adolescencia y juventud
<b>Modulo antecedente</b>			Sexualidad en el adolescente y joven	<b>Modulo precedente</b>	Violencia de género
<b>Objetivos</b>	Al finalizar este módulo el participante contará con herramientas para: * Identificar los distintos tipos de adicciones que se encuentran en sus entornos. * Generar estrategias de prevención y detección de adicciones. * Canalizar a personas adictas a centros para su tratamiento.				
CONTENIDO TEMÁTICO					
Tema	Subtemas			Horas teóricas	Horas prácticas
<b>1</b> Generalidades	1.1 Concepto 1.2 Antecedentes 1.3 Centros de Integración Juvenil			12.5	7.5
<b>2</b> Tabaquismo	2.1 Conceptualización 2.2 Prevención 2.3 Detección 2.4 Tratamiento			5	2.5
<b>3</b> Alcoholismo	3.1 Conceptualización 3.2 Prevención 3.3 Detección 3.4 Tratamiento			10	7.5
<b>4</b> Drogadicción	4.1 Conceptualización 4.2 Prevención 4.3 Detección 4.4 Tratamiento			7.5	2.5
<b>5</b> Implicaciones	5.1 Familiares 5.2 Personales 5.3 Sociales 5.4 Económicas			5	2.5
Estrategias didácticas			Evaluación de aprendizaje		
Exposición	(X)		Trabajos y tareas	(X)	
Trabajo en equipo	(X)		Examen final	(X)	
Lecturas	(X)		Participación en clase	(X)	
Aprendizaje basado en problemas	(X)		Asistencia	(X)	

### 3.4.4. Violencia de género

De acuerdo con el IMSS se conoce como “violencia de género al maltrato que ejerce un sexo hacia el otro, que puede ser de un hombre a una mujer o viceversa” (IMSS, 2018) y aunque no es una problemática reciente, pues existe desde la conformación de la sociedad, en los últimos años se ha ido visibilizando en mayor aumento, basta con observar las últimas estadísticas respecto a este tema, en las que se señala al menos 6 de cada 10 mujeres han sufrido algún tipo de violencia en el último años; considero importante para el Trabajador Social conocer y entender dicha problemática para ofrecer alternativas de prevención y tratamiento de ella en la población adolescente y juvenil.

#### MODULO 4. VIOLENCIA DE GENERO

Clave	Total de horas		Puntaje	Área	Interdisciplinaria
0004	15 (T)	10 (P)	10	Campo de conocimiento	Adolescencia y juventud
<b>Modulo antecedente</b>			Adicciones adolescentes y juveniles	<b>Modulo precedente</b>	Empoderamiento para la vida productiva
<b>Objetivos</b>	Al finalizar el módulo el participante: * Conocerá el marco normativo que regula la violencia. * Diseñará e implementará estrategias para la prevención de la violencia. * Contará con herramientas para canalizar a personas que viven la violencia.				
CONTENIDO TEMÁTICO					
Tema	Subtemas			Horas teóricas	Horas prácticas
<b>1</b> Perspectiva de género	1.1 Perspectiva de género 1.2 Identidad sexo – genérica 1.3 Relaciones erótico – afectivas 1.4 Equidad para la igualdad 1.5 Marco normativo de igualdad			5	4
<b>2</b> Violencia	2.1 Conceptualización 2.2 Tipos			5	3
<b>3</b> Alternativas para entender y vivir la violencia	3.1 Perspectivas para prevenir y atender la violencia 3.1.1 Perspectivas de Derechos Humanos 3.1.2 Perspectiva de género 3.2 Valores éticos 3.3 Inteligencia emocional 3.4 Lenguaje incluyente 3.5 Norma 045			5	3
Estrategias didácticas			Evaluación de aprendizaje		
Exposición			(X)	Trabajos y tareas (X)	
Trabajo en equipo			(X)	Participación en clase (X)	
Lecturas			(X)	Asistencia (X)	

### 3.4.5. Empoderamiento para la vida productiva

Hoy en día el concepto de empoderamiento ha sido muy utilizado, principalmente cuando se habla de cooperación al desarrollo y de género, pero muy poco se ha

tratado el empoderamiento en la población adolescente y joven, principalmente en lo que compete a su vida productiva. En el año 2000 la Ciudad de México fue la pionera en la creación de Centros de Desarrollo Integral para estos grupos poblacionales, a los que se denominaron COMUNAS; y cuya finalidad es ofrecer atención especializada a los jóvenes de entre 15 y 29 años para empoderarlos a la vida productiva, ofreciéndoles diversas alternativas para su integración al mercado laboral; es por ello que con este módulo buscó generar un vínculo entre la COMUNA GAM y los participantes, para empoderar a los adolescentes y jóvenes con los que se involucran los trabajadores sociales.

#### MODULO 5. EMPODERAMIENTO PARA LA VIDA PRODUCTIVA

Clave	Total de horas		Puntaje	Área	Interdisciplinaria
0005	10 (T)	5 (P)	10	<b>Campo de conocimiento</b>	Adolescencia y juventud
<b>Modulo antecedente</b>		Violencia de género		<b>Modulo precedente</b>	Emociones frente al plan de vida
<b>Objetivos</b>	Al finalizar el participante: * Comprenderá la importancia de un empoderamiento juvenil dentro de la estructura social. * Distinguirá los diversos tipos de juventudes				
CONTENIDO TEMÁTICO					
Tema	Subtemas			Horas teóricas	Horas prácticas
<b>1</b> Empoderamiento juvenil	1.1 Juventudes 1.1.1 Antecedentes 1.1.2 Concepción 1.2 Empoderamiento 1.2.1 Concepto 1.2.2 Relevancia 1.3 Emprendimiento 1.4 Casos de éxito			3	2
<b>2</b> Liderazgo	2.1 Liderazgo 2.2 Inteligencia emocional 2.3 Factores de éxito laboral			3	1
<b>3</b> Vida escolar	3.1 Vida escolar y trabajo 3.2 Ofertas académicas para adolescentes y jóvenes 3.2.1 Escuelas Secundarias y Preparatorias 3.2.2 Carreras técnicas y profesionales 3.2.3 Cursos y talleres 3.3 Protocolo para la canalización del adolescente y joven			2	1
<b>4</b> Perfil laboral	4.1 Perfil laboral en el joven 4.1.1 Competencias laborales 4.2 Elaboración del currículo 4.3 Ofertas laborales			2	1
Estrategias didácticas				Evaluación de aprendizaje	
Exposición		(X)		Trabajos y tareas	(X)
Trabajo en equipo		(X)		Asistencia	(X)

### 3.4.6. Emociones frente al plan de vida

En los módulos anteriores trate de resaltar la importancia de una óptima salud emocional durante la adolescencia y la juventud, por lo que en este módulo me enfoco en las características necesarias para lograr el balance emocional necesario para la vida.

Cabe señalar que para estos fines se entiende por emociones a las experiencias que siente el ser humano en respuesta a un estímulo; y por plan de vida al arte de autoconocimiento de cada ser humano, lo que permite el alcance de sus metas y objetivos tanto personales como colectivos.

#### MODULO 6. EMOCIONES FRENTE AL PLAN DE VIDA

Clave	Total de horas		Puntaje	Área	Interdisciplinaria
0006	10 (T)	5 (P)	10	Campo de conocimiento	Adolescencia y juventud
<b>Modulo antecedente</b>		Empoderamiento para la vida productiva		<b>Modulo precedente</b>	Ninguno
<b>Objetivo</b>	Al finalizar el participante podrá identificar las emociones base y la importancia de la familia.				
CONTENIDO TEMÁTICO					
Tema	Subtemas			Horas teóricas	Horas prácticas
<b>1</b> Familia y comunicación	1.1 Familia 1.2 Comunicación 1.3 Valores			3	1
<b>2</b> Emociones	2.1 Emociones 2.1.1 Emociones básicas 2.1.2 Implicaciones 2.2 Depresión y ansiedad			3	2
<b>3</b> Toma de decisiones	3.1 Toma de decisiones 3.2 Asumiendo compromisos			2	1
<b>4</b> Plan de vida	4.1 Conceptualización 4.2 Elaboración del plan 4.3 Proyección futura			2	1
Estrategias didácticas			Evaluación de aprendizaje		
Exposición (X)			Trabajos y tareas (X)		
Trabajo en equipo (X)			Participación en clase (X)		
Lecturas (X)			Asistencia (X)		

### 3.5. El papel del pedagogo dentro del proyecto

Hasta aquí he expuesto la participación del pedagogo dentro del diseño didáctico, instruccional y de evaluación de un programa de capacitación, sin embargo, su labor dentro de él no se limita únicamente al diseño, sino que también puede participar en la gestión y dirección, la implementación, la evaluación y reajuste del mismo.

La gestión de proyectos educativos es un proceso que ayuda a enriquecer la labor pedagógica, por lo que consta de un conjunto de estrategias que permiten alcanzar los objetivos establecidos; esta gestión puede ser vista como la organización, es decir, a través de ella se garantiza la presencia de los elementos o criterios de aplicación considerados en el diseño de un proyecto educativo a implementar.

Para este proyecto algunos de los criterios que se requieren gestionar son:

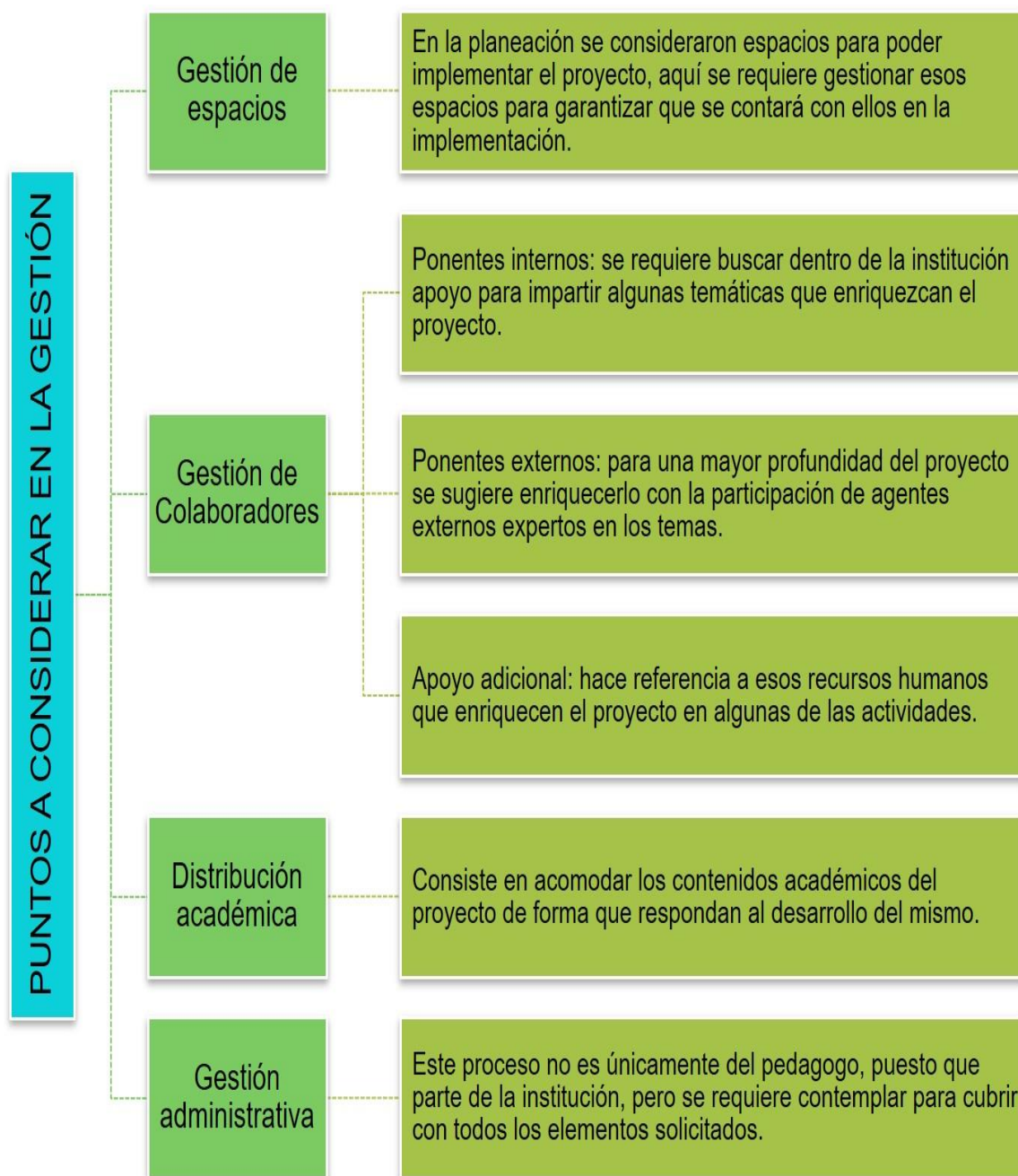


Ilustración 8. Puntos a considerar en la gestión del curso. Elaboración propia.

---

Por otra parte, la dirección de proyectos corresponde a una responsabilidad compartida, a través de la cual el profesional de la pedagogía, se convierte en guía para la realización del proyecto, vigilando el cumplimiento de los tiempos y lugares establecidos, además de actuar sobre el proyecto especialmente en lo que refiere al conjunto de actividades que permitan alcanzar los objetivos planteados, en algunas ocasiones, esta dirección convierte al pedagogo en ponente de las temáticas, puesto que debe conocer los temas que involucra el proyecto que dirige. Además de la utilización de las herramientas diseñadas para visualizar la pertinencia del proyecto, el pedagogo se convierte en evaluador de su diseño, con lo cual puede observar los errores que no se contemplaron en el diseño del mismo y de esta forma poder replantear el curso para posibles próximas aplicaciones.

Todo ello está involucrado en los procesos de capacitación, en los cuales se vuelve indispensable la participación de un especialista de la educación, es decir de un pedagogo, que permita direccionar y cumplir con los objetivos, demostrando que el campo de acción de esta profesión es muy amplio.

---

## CONCLUSIÓN

La labor del profesional de la pedagogía es sumamente importante dentro de cualquier área, dado que en todos los espacios en los que interactuamos los seres humanos se desarrollan acciones educativas, ya sean implícitas o explícitas, por lo que a través de las líneas anteriores se expuso un área laboral emergente para estos profesionales, que es la capacitación. Con ello no solo quiero ampliar el panorama laboral de mi profesión, sino además ampliar la visión de mi profesión dentro de una institución de salud pública nacional; un área en la que quizá a simple vista no existiría una relación, pero que, al comenzar a entender su estructura, se encuentran los campos en los que se realizan acciones pedagógicas.

Dentro de este contexto, cabe recalcar que casi todas las instituciones cuentan con un área de capacitación o de recursos humanos, donde el ideal sería contar con la participación de un especialista en educación, es decir de un pedagogo, lo que no solo enriquece el diseño de los proyectos al tener una visión más amplia de las acciones educativas, sino que además puede fungir diversos papeles en todo el proceso, como lo son la gestión de recursos humanos y materiales, la dirección del proyecto, la ponencia de temas, la evaluación, entre otras.

A lo largo de toda esta tesina he tratado de exponer que la formación académica que adquirimos durante el estudio de nuestra licenciatura es fundamental para abrirnos puertas laborales una vez que egresamos, ya que si bien, en algunas ocasiones, la denominación que solicitan los reclutadores para determinados puestos no señala como tal a la pedagogía, si cubrimos con los perfiles laborales que se solicitan, y ahí está nuestra función, una vez que egresamos, de demostrar que somos capaces de cumplir con lo que la sociedad requiere.

Sin embargo, no solo me he avocado en hablar de la capacitación como único campo laboral que realiza el enlace entre la pedagogía y las áreas de salud pública, ya que aquí también se encuentran otras, entre las que destacan el diseño instruccional y la planeación didáctica. Si bien, la labor de abrir nuevos espacios, es un poco complicada, y no depende solo de una persona, el hecho de hacer visible la razón de ser de esta profesión abre una pequeña brecha.

Es impresionante que sean muy pocos los proyectos de grado realizados por los egresados de pedagogía, dentro de instituciones de salud pública, dado que es un tema que se encuentra en auge dentro de Europa, y que poco a poco se va incorporando en América Latina; sin embargo, me es gratificante ser una de las primeras personas, que desde mi perspectiva, busca sentar las bases para la visualización de la acción pedagogía dentro de los sistemas de salud, esperando



---

que algunos de los lectores, tomen iniciativa para realizar nuevas investigaciones en torno a estas temáticas.

Sé bien que este proyecto aún se puede transformar, dado que nada es permanente, y me gustaría invitar a los lectores, ya sean egresados de la carrera de Pedagogía o carreras afines, trabajadores de instituciones de salud publicada, y público en general, que se interesen en impulsar el papel del pedagogo dentro de nuestras áreas, porque si la educación, que es nuestro objeto de estudio, se encuentra en muchos lados, por qué nosotros no podemos estar ahí, apoyando las actividades que se realizan.

Espero que con la propuesta pedagógica que se ha descrito en todo este documento, se logre generar una expectativa dentro del IMSS respecto a la importancia de la figura del pedagogo dentro de las actividades que involucran al fenómeno educativo, y no meramente como un cuidador de infantes o pedagogo hospitalario, que, si bien son actividades importantes, no son las únicas funciones que se pueden desempeñar.

De acuerdo con lo que se ha expuesto a lo largo de toda esta tesina queda abierta la puerta para futuras investigaciones que busquen ampliar el campo laboral del profesional del pedagogo, ya sea dentro del área de salud o cualquier otro sector de la sociedad.

Para finalizar me gustaría retomar dos grandes frases del siglo XX, una célebre en la que Nelson Mandela nos dijera que “la educación es el arma más poderosa que puedes usar para transformar el mundo”, y la otra, que complementa la primera, de George Washington en la que se propone que “la educación es la llave para abrir la puerta de oro de la libertad”, puesto que justamente como ellos lo dijeron, la educación es la herramienta más poderosa con la que contamos para transformar y evolucionar, no solo como personas sino como sociedad, y por ende, la labor pedagógica se vuelve más valiosa con cada acción.

---

## REFERENCIAS

- Arcos, E. M. (1999). *Pedagogía y Ciencias de la Educación*. Distrito Federal: Colegio de Pedagogos de México.
- Bermudez Carrillo, L. (2015). Capacitación: una herramienta de fortalecimiento de las PYMES. *InterSedes: Revista de las Sedes regionales de la Universidad de Costa Rica*, XVI(33), 1 - 25. Recuperado el 14 de Febrero de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/666/66638602001.pdf>
- Casares García, P. (2000). Las salidas profesionales como criterio de calidad de la Licenciatura de Pedagogía. *Bordon. Revista de Pedagogía*, 52(4), 499 - 508. Recuperado el 2020 de Diciembre de 19, de <http://hdl.handle.net/11162/31471>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Distrito Federal: McGraw Hill.
- Constitución Política Mexicana [Const]. 5 de febrero de 1917 (México).
- Córdova Calderón, H. (1982). *Manual para la Administración del Proceso de Capacitación de Personal*. México: Limusa.
- Costamagna, P. (2015). *Política y formación en el desarrollo territorial. Aportes al enfoque pedagógicos y a la investigación acción en casos de estudio en Argentina, Peru y País Vasco*. Barcelona: Duesco Publicaciones.
- Flores, R. (1994). *Hacia una pedagogía del conocimiento*. Bogota: McGraw Hill.
- García Casanova, M. (2007). *Problemas pendientes para la pedagogía y los pedagogos, ante los retos del siglo XXI*. Distrito Federal: Minos.
- González, J. (1994). *El ethos, destino del hombre*. Distrito Federal, México: UNAM-FCE.
- Guiñazú, G. (Junio de 2004). Capacitación efectiva en la empresa. *Invenio*, 7(12), 103 - 116. Recuperado el 26 de Febrero de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/877/87701209.pdf>
- Hawes, G., & Corvalán, O. (Enero de 2005). *Construcción de un perfil profesional*. (P. M. Tal0101, Ed.) Recuperado el 19 de 01 de 2021, de Instituto de Investigación y Desarrollo Educacional:

---

<http://biblioteca.marco.edu.mx/files/Educacion%20Basada%20en%20Competencias/4-Curriculo/Construccion%20de%20un%20Perfil%20Profesional.pdf>

IMSS. (07 de Julio de 2018). *Acerca del Instituto Mexicano del Seguro Social*. Obtenido de <http://www.imss.gob.mx/conoce-al-imss>

(Julio de 2018). *Violencia de Género*. Obtenido de <http://www.imss.gob.mx/violencia-de-genero>

La Belle, T. (1980). *Educación no formal y cambio social en América Latina*. Distrito Federal: Nueva imagen.

Lona Peralta, L. (Mayo de 2006). El proceso administrativo de la capacitación. *Tesina para obtener la Licenciatura en Administración Educativa*. Ciudad de México: Universidad Pedagógica Nacional.

Luzuriaga, L. (1997). *Historia de la educación y la pedagogía* (23 ed.). Buenos Aires: Losada.

Martelo, R., Jimenez-Pitre, I., & Quintana, A. (Marzo de 2018). Determinación del Perfil Profesional de Estudiantes de Pregrado Aplicando la Técnica de Análisis Comparativo. *Información tecnológica*, 29(2), 29 - 40. Recuperado el 19 de Enero de 2021, de SciELO Chile: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642018000200029&script=sci\\_arttext&tlng=e](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642018000200029&script=sci_arttext&tlng=e)

Navarrete Cazales, Z. (Enero/Marzo de 2008). Construcción de una identidad profesional: los pedagogos de la Universidad Nacional Autónoma de México y de la Universidad Veracruzana. *Revista mexicana de investigación educativa*, 13(36), 143 - 171.

OCCMundial. (Julio de 2017). *Capacitador*. Recuperado el 20 de 02 de 2021, de <https://www.occ.com.mx/perfiles-laborales/189-capacitador-recursos-humanos#:~:text=El%20Capacitador%20permite%20descubrir%20y,de%20la%20empresa%20que%20representen.>

(Enero de 2021). *Empleo de capacitación*. Recuperado el 21 de Febrero de 2021, de <https://www.occ.com.mx/empleos/de-capacitacion/en-ciudad-de-mexico/>

Pasillas, M. (Febrero - Abril de 1992). Pedagogía, Educación y Formación. *Multidisciplina*, 1(2), 143 - 158.

---

Peña, T., & Castellano, Y. (Junio de 2016). Las Prácticas Profesionales como Potenciadoras del Perfil de Egreso. Caso: Escuela de Bibliotecología y Archivología de La Universidad del Zulia. *Paradigma*, 37(1), 211 - 230.

Romero Rodriguez, J., & Castello Quintana, A. (2016). Redefiniendo los campos de inserción laboral del pedagogo. *Colecciones Qurrriculum*(29), 21 - 34. Recuperado el 19 de Enero de 2021, de Colecciones Qurrriculum: [https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/3402/Q\\_29\\_%282016%29\\_02.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/3402/Q_29_%282016%29_02.pdf?sequence=5&isAllowed=y)

Secretaria de Salud. (Junio de 2018). *¿Qué es la adolescencia?* Recuperado el 25 de Marzo de 2019, de <https://www.gob.mx/salud/articulos/que-es-la-adolescencia#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de%20la,de%2015%20a%2019%20a%C3%B1os>.

(Junio de 2018). *¿Qué es la sexualidad?* Obtenido de <https://www.gob.mx/salud/articulos/que-es-la-sexualidad#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de%20la,de%2015%20a%2019%20a%C3%B1os>.

(Junio de 2018). *¿Qué son las adicciones?* Obtenido de <https://www.gob.mx/salud/articulos/que-son-las-adicciones#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de%20la,de%2015%20a%2019%20a%C3%B1os>.

Tejada Fernandez, J. (24 de Noviembre de 2014). *El perfil profesional del pedagogo en formación*. Recuperado el 27 de Enero de 2021, de ResearchGate: [https://www.researchgate.net/publication/268057516\\_EL\\_PERFIL\\_PROFESIONAL\\_DEL\\_PEDAGOGO\\_EN\\_LA\\_FORMACION](https://www.researchgate.net/publication/268057516_EL_PERFIL_PROFESIONAL_DEL_PEDAGOGO_EN_LA_FORMACION)

UNAM. (2008). *Dirección General de Orientación y Atención Educativa*. Recuperado el 29 de Enero de 2021, de Servicio Social Pedagogía: <https://www.dgosever.unam.mx/portaldgose/servicio-social/htmls/ss-carreras/ssc-perfil-profesional/ssc-perfiles-humanidades-arte/ssc-perfil-pedagogia.html#:~:text=El%20pedagogo%20egresado%20de%20la%20UNAM%20poseer%C3%A1%20una,desde%20una%20perspectiva%20i>

(2016). *Colegio de Pedagogía*, Sitio Web. Recuperado el 18 de Marzo de 2016, de FFyL: <https://bit.ly/2JcFQO7>

---

(2019). *Facultad de Filosofía y Letras*. Recuperado el 2021 de Enero de 29, de Pedagogía Plan de estudios 2010:  
<http://pedagogia.filos.unam.mx/plan-de-estudios/>

Workable Technology Limited. (2021). *Descripción al puesto: capacitador técnico*. Recuperado el 21 de Febrero de 2021, de  
<https://resources.workable.com/es/capacitador-tecnico-descripcion-del-puesto>