



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS
COLEGIO DE PEDAGOGÍA

**Andragogía como campo de acción
pedagógica para la capacitación a distancia**

TESIS

que para obtener el título de

Licenciada en Pedagogía

Presenta:

Adela Amellali Rios Herrera

Asesora:

Mtra. María Guadalupe Mora Pizano

Ciudad Universitaria, Cd. Mx., 2023





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

***A mi mamá y mi papá
quienes me han dado todo en esta vida.***

Agradecimientos

En primer lugar, quisiera agradecer a Dios y a la vida por permitirme llegar hasta este punto. A mis padres, Guille y Martiniano, quien sin ellos no hubiera logrado estar aquí, además, son mi inspiración para querer ser mejor persona y superarme día a día.

A mi amada Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) que me acogió desde que tenía 15 años cuando entré a la Preparatoria, dándome las herramientas para convertirme en la profesionista que soy ahora. De por vida tendré impregnados sus bellos colores azul y oro.

Asimismo, estoy muy agradecida con toda esa gente que ha estado en este largo proceso, comenzando con mi profesora de la carrera y ahora mi asesora, la Mtra. María Guadalupe Mora Pizano, quien me acompañó en este largo proceso, me tuvo paciencia y siempre estuvo con la disposición de ayudarme y brindarme todo su conocimiento para que este proyecto se pudiera culminar, además de haber creído en mi en todo momento.

A mi hermano Martín y mi hermana Karla quienes a pesar de ser menores que yo, han sido un gran ejemplo para mí y son los mejores hermanos.

También, estoy agradecida con mi jefa y también una gran amiga, quien me apoyó y me motivó a retomar mi proyecto de titulación, la Lic. Cristina, en todo momento creyó en mi potencial y día con día me motivó a no rendirme y sacar adelante esta tesis.

Y en general a toda la gente que contribuyo para que esto fuera posible, a mis abuelitos, Honorio, Panchita, Raque, Carlos (que en paz descanse) y demás familia, amigos, amigas, profesoras y profesores que me han ayudado durante toda mi trayectoria, no terminaría si los menciono a todos y todas, pero ustedes saben quiénes son.

Índice

Introducción	9
1. Andragogía campo de acción pedagógica	16
1.1 Antecedentes de la andragogía	16
1.2 Definición de andragogía	21
1.3 Definición de pedagogía	22
1.4 Andragogía como campo de acción pedagógico	24
2. Andragogía, la educación de personas adultas	31
2.1 ¿Qué se entiende por persona adulta?.....	31
2.2 Características físicas y factores que influyen en el aprendizaje de las personas adultas	33
2.2.1 Características físicas que influyen en el aprendizaje en las personas adultas.....	35
2.2.2 Factores que influyen en el aprendizaje de personas adultas	37
2.3 Principios de aprendizaje y de enseñanza en las personas adultas	40
2.4 Educación permanente	47
3. Capacitación a distancia para personas adultas	52
3.1 ¿Qué es la capacitación?	52
3.2 Proceso de capacitación a distancia en personas adultas	55
3.3 Importancia del área de capacitación	59
3.4 ¿Por qué capacitar? Objetivos de la capacitación	61
3.5 Beneficios de la capacitación para la empresa y el personal	65
3.6 Diseño instruccional en el proceso de capacitación a distancia	69
3.6.1 Diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC)	70
3.6.2 Elaboración de objetivos de aprendizaje	72
3.6.3 Selección y organización de los contenidos	73
3.6.4 Preparación para la impartición de los contenidos	75
3.6.5 Preparación para la instrucción e impartición	76
3.6.6 Proceso de evaluación y seguimiento de la capacitación	77

4. Un modelo de capacitación a distancia desde la andragogía.....	81
4.1 Funciones y saberes andragógicos de las y los pedagogos dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje en la capacitación a distancia	81
4.1.1 Competencias de las egresadas y los egresados de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).....	84
4.1.2 Competencias de las egresadas y los egresados de la Universidad Pedagógica Nacional (UPN)	87
4.1.3 Competencias de las egresadas y lo egresados en la Universidad Iberoamericana Ciudad de México (IBERO)	88
4.1.4 Funciones y saberes andragógicos de las pedagogas y los pedagogos campo capacitadores dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje en la capacitación a distancia	90
4.2 Análisis de la población a la que va dirigida la capacitación: personas adultas	112
4.3 Modelo de capacitación a distancia para la enseñanza de personas adultas	117
4.3.1 Aspectos pedagógicos- andragógicos generales	117
4.3.2 Lineamientos pedagógicos- andragógicos para la capacitación a distancia de personas adultas	120
4.3.2.1 Diagnósticos de necesidades de capacitación (DNC)	122
4.3.2.2 Elaboración de objetivos de aprendizaje	124
4.3.2.3 Selección y organización de los contenidos	130
4.3.2.4 Preparación para la impartición de los contenidos	134
4.3.2.5 Diseño de las actividades para evaluar los aprendizajes	140
4.3.2.6 Seguimiento de la capacitación	155
Conclusiones	160
Fuentes consultadas	164
Anexos	176

Índice de figuras

Figura 1. Andragogía como campo de aplicación pedagógico	24
Figura 2. Características del aprendizaje de las personas adultas.....	26
Figura 3. Cuatro variables que definen a los adultos	31
Figura 4. Etapas de la vida adulta	32
Figura 5. Magnitud de la educación permanente	49
Figura 6. Fases del proceso de capacitación	70
Figura 7. Objetivos de aprendizaje	73
Figura 8. Áreas de preparación pedagógica para la capacitación.....	93
Figura 9. Elementos del modelo andragógico	113
Figura 10. Estrategias de aprendizaje	120
Figura 11. Fases del proceso de capacitación	121
Figura 12. Estructura de un objetivo	126
Figura 13. Clasificación de los objetivos	128
Figura 14. Organización del curso	131
Figura 15. Organización del curso: temas y subtemas	132
Figura 16. Clasificación de los recursos	134
Figura 17. Elementos para considerar en una evaluación	143
Figura 18. Seguimiento y evaluación	156

Índice de tablas

Tabla 1. Perfil del egresado en pedagogía	86
Tabla 2. Pedagogía- año plan 1966	178
Tabla 3. Plan de estudios pedagogía FFyL 2010	183
Tabla 4. Plan de estudios 2007	186
Tabla 5. Plan de estudios pedagogía	188
Tabla 6. Plan de estudios pedagogía	189
Tabla 7. Plan de estudios pedagogía	190
Tabla 8. Tabla 8. Asignaturas pertenecientes al área didáctica y procesos de enseñanza-aprendizaje	94
Tabla 9. Asignaturas pertenecientes al área tecnología y comunicación aplicada a la educación	97
Tabla 10. Asignaturas pertenecientes o relacionadas con el área de capacitación	99
Tabla 11. Asignaturas pertenecientes o relacionadas con el área de educación de personas adultas	102
Tabla 12. Asignaturas pertenecientes o relacionadas con el área de investigación y estadística aplicada a la educación	106
Tabla 13. Asignaturas pertenecientes o relacionadas con el área psicología de la educación	109
Tabla 14. Asignaturas pertenecientes al área de planeación, diseño, administración y evaluación educativa	111
Tabla 15. Técnicas para realizar el diagnóstico de necesidades de capacitación	123
Tabla 16. La taxonomía de Bloom. Áreas de dominio: cognitiva, afectiva y psicomotora	128
Tabla 17. Clasificación de estrategias y técnicas según la participación	139
Tabla 18. Principios de la evaluación del aprendizaje	145
Tabla 19. Tipos de evaluación	146
Tabla 20. Técnicas e instrumentos de evaluación	147
Tabla 21. Guía de observación	149
Tabla 22. Técnicas de desempeño	150

Tabla 23. Análisis del desempeño	152
Tabla 24. Técnicas de interrogatorio	154

Andragogía como campo de acción pedagógica para la capacitación a distancia

Introducción

La participación pedagógica dentro del campo de la capacitación es de suma importancia, no solo porque vamos a trabajar con personas adultas, sino que además debemos tener en cuenta lo importante que es considerar todos esos lineamientos pedagógicos-andragógicos que se deben incluir al momento de diseñar un curso de capacitación. Estas afirmaciones surgen como resultado del trabajo que se ha desarrollado en esta tesis para exponer los argumentos que les dan sentido y soporte.

Como todo trabajo de tesis partió de una problematización para identificar el problema de investigación y estudio, y con ello se reconoció que con frecuencia y por largo tiempo la pedagogía y la andragogía, se vieron como dos áreas diferentes y separadas, es decir, una enfocada a la enseñanza de niños y la otra en la enseñanza de adultos, cuando no es así y en este trabajo de investigación se muestra la relación tan intrínseca que existe entre ambas, viendo cómo la andragogía se vuelve un campo de acción pedagógica.

Asimismo, ver la capacitación a distancia como un proceso educativo que se da dentro de la empresa nos lleva al punto medular de esta tesis, el cual es mostrar el gran reto que tenemos las y los pedagogos para llevar a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje dentro del diseño de los cursos, para evitar caer en una educación bancaria y sobre todo que no se cumplan los objetivos de aprendizaje planteados, generando así, una pérdida para la empresa y para el propio personal que labora en ella, por eso la importancia que tiene que los cursos sean diseñados por pedagogas y pedagogos quienes son los indicados gracias a su preparación durante toda la carrera para poder ejercer en proyectos educativos con la más alta calidad.

Por ello se plasma la siguiente interrogante como parte de la problemática que se busca resolver con esta investigación:

¿Por qué los y las pedagogas son los indicados para diseñar cursos de capacitación a distancia, desde un enfoque andragógico?

En concordancia con ello, para el desarrollo de la tesis se partió de la siguiente hipótesis: Si en la capacitación a distancia se incorporan acciones pedagógicas basadas en el aprendizaje de personas adultas, habrá mayor posibilidad de cumplir con los objetivos de aprendizaje de los cursos de capacitación.

Con todo lo anterior, la presente tesis pretende mostrar que el enfoque pedagógico-andragógico es fundamental para diseñar cursos de capacitación, y para fines de este tema, en los cursos que se llevan a cabo a distancia; asimismo, expresa una serie de lineamientos pedagógicos que se deben considerar al momento de diseñar un curso, pretendiendo manifestar que todo este proceso educativo concierne al campo de acción pedagógica. De manera específica este trabajo se orientó con los siguientes objetivos:

Objetivo general:

Fundamentar por qué las pedagogas y los pedagogos son los indicados gracias a su preparación global a lo largo de la carrera y por sus conocimientos en andragogía, como parte de su campo de formación y acción, para diseñar cursos de capacitación a distancia.

Objetivos específicos:

- ✓ Analizar la relación que existe entre pedagogía y andragogía, con la finalidad de mostrar que son dos áreas que se complementan en el marco de la capacitación.
- ✓ Identificar las características físicas, sociales y psicológicas de las personas adultas, con la finalidad de mostrar cómo se relacionan con su aprendizaje.
- ✓ Describir qué es la capacitación a distancia y cada uno de sus elementos, con la finalidad de reconocer la importancia de esta área para la empresa y los empleados.

- ✓ Analizar las funciones y saberes de las y los pedagogos, con la finalidad de mostrar sus competencias para ejercer dentro del campo de la capacitación a distancia desde un enfoque andragógico.

Al interés ya señalado para dar respuesta a la pregunta de investigación se sumaron durante el desarrollo del trabajo otros hechos que permiten justificar plenamente la vigencia e importancia de este trabajo. Un acontecimiento que hizo que la educación a distancia destacara como el único método para llevar el conocimiento a las personas fue el confinamiento por la pandemia que se vivió por el COVID-19. En el mundo y el país se vivió una gran transformación en cuanto a la educación, misma transformación que no solo se vio reflejada en las escuelas, además, las empresas se “adaptaron” a las nuevas modalidades de trabajo, y de ahí la gran necesidad de llevar el proceso educativo a través de diferentes recursos tecnológicos, pero, aquí surge una gran oportunidad, pero también una gran problemática como yo lo veo.

La oportunidad que se vivió entre otras es que se logró romper las barreras de distancia y tiempo para poder llevar a cabo el proceso educativo, que si bien ya se hacía, gracias a esto muchas empresas tuvieron que implementarlo por primera vez.

Pero una de las grandes problemáticas que se evidenció y que se ha visto a lo largo de los años es que no se trata únicamente de subir información a la plataforma educativa y con eso estructurar un curso, si realmente se busca que los capacitandos aprendan significativamente y logren llevar ese aprendizaje a su área de trabajo es muy necesario diseñar cursos de capacitación a distancia bajo una perspectiva pedagógica-andragógica, es decir, incluir todos los conocimientos en didáctica, planeación educativa, organización educativa, etc. que tanto las pedagogas como los pedagogos tienen para diseñar un curso, es importante destacar que todos cuentan con los conocimientos necesarios para poder llevar a cabo esta labor.

De aquí la importancia de este tema, ya que las empresas y los empleados se pueden ver beneficiados al seguir el modelo de capacitación con los lineamientos pedagógicos-andragógicos propuesto en esta tesis, ya que si

se cumplen con los objetivos de aprendizaje de los cursos, tendremos un buen impacto en cuanto a los conocimientos y/o habilidades que requieren en los trabajadores para mejorar en su área laboral, además, que la capacitación lejos de ser una pérdida económica para la empresa puede ser una gran inversión.

En términos metodológicos, la presente tesis es de tipo documental (teórica), ya que se basó en la “recopilación de datos existentes de forma documental (libros, textos, revistas, normas, etc.). Su propósito es obtener antecedentes para profundizar en las teorías y aportaciones ya existentes” (Universidad Nacional Autónoma de México, s.f.), sobre el tema de andragogía y su relación con la pedagogía, así como la importancia de éstas para el campo de la capacitación a distancia y las competencias de los y las pedagogas para ejercer en dicha área.

Es además una investigación cualitativa, en virtud de que es el procedimiento metodológico que utiliza palabras, textos, discursos, dibujos, gráficos e imágenes para construir un conocimiento de la realidad social, en un proceso de conquista-construcción-comprobación teórica desde una perspectiva holística, pues se trata de comprender el conjunto de cualidades interrelacionadas que caracterizan a un determinado fenómeno. La perspectiva cualitativa de la investigación intenta acercarse a la realidad social a partir de la utilización de datos no cuantitativos (Álvarez-Gayou et ál., s.f., s.p.).

Se hizo una investigación cualitativa porque es de carácter interpretativo, en la cual se incluyó el análisis de la información para responder a nuestra pregunta eje ¿Por qué los y las pedagogas son los indicados para diseñar cursos de capacitación a distancia, desde un enfoque andragógico?

Sabemos que diseñar un curso es un trabajo multidisciplinario, sin embargo, es importante hacer notar que la parte que concierne a la planeación y el diseño instruccional debe estar realizada, orientada o supervisada por un profesional en la educación, y esto se debe a que es un proceso de enseñanza y de aprendizaje y las y los pedagogos son los

especialistas en educación, por ello, son quienes deben estar presentes en estos procesos, porque son los ideales al haberse formado como expertos para diseñar, con sólidas bases teóricas y metodológicas, estrategias didácticas y utilizar los recursos educativos adecuados para asegurar que realmente se cumplan los objetivos de aprendizaje establecidos en la planeación de la capacitación.

Además, para mostrar la importancia que tiene en este tema el enfoque pedagógico-andragógico, debemos situarnos siglos más atrás, desde épocas antiguas en donde se llevaba a cabo la enseñanza de personas adultas. Como se puede ver en el primer capítulo de esta tesis titulado “Andragogía campo de acción pedagógica”, el cual nos muestra que desde épocas muy remotas se enseñaba a personas adultas, quizá no se llamaba andragogía como la conocemos ahora, sin embargo, se llevaba a cabo considerando rasgos distintivos de esta etapa de desarrollo humano.

Desde Sócrates hasta Platón, grandes exponentes de la filosofía, quienes llevaban a cabo métodos de enseñanza de personas adultas, se identifican aportes a la andragogía actual, sentando con ello, las primeras bases de lo que ahora conocemos como principios andragógicos (De la Fuente, 2017, p.1; Villar, 1997, p. 170). Años más tarde, Alexandre Kapp hizo una distinción entre la educación de adultos y la educación de niños, dijo que éstas no se aplican de la misma manera y cada una tiene características específicas; por su parte, el sociólogo Eugen Rosenstock planteó que la educación no se limita únicamente al aula, sino que es un proceso que trasciende, que va más allá y que se lleva a cabo durante toda la vida (Chacón, 2012, p. 18).

A lo largo de los años el proceso educativo en personas adultas sufrió demasiados cambios, pero no fue hasta 1972 cuando Malcolm Knowles estableció el concepto de andragogía como tal, dando las bases de lo que ahora conocemos, haciendo un aporte significativo para la educación de personas adultas y en general un gran aporte para la pedagogía. Ayudó a establecer el término y su conceptualización, y no solo eso, mostró las diferencias existentes entre el modelo pedagógico y el enfoque

andragógico, así como la relación intrínseca que tiene éste con la educación y la pedagogía en general.

A lo largo del capítulo uno podemos ver que no está peleada la pedagogía con la andragogía, sino todo lo contrario, mantienen una relación en la que ambas se complementan, aunque no podría haber andragogía sin pedagogía y eso se explica con mayor detalle en dicho capítulo.

Por otra parte, el segundo capítulo de esta tesis “Andragogía, la educación de personas adultas”, nos muestra la importancia de conocer a la persona adulta desde el aspecto biológico, legal, social y psicológico y cómo influye cada uno estos factores en el aprendizaje, demostrando que la edad no es un impedimento para adquirir nuevos conocimientos. Asimismo, se exponen los seis principios de aprendizaje y enseñanza en las personas adultas, los cuales son fundamentales en esta tesis y no sólo aquí, sino en general al momento en el que pretendemos diseñar un curso de capacitación a distancia.

En el segundo capítulo se señala también qué es la educación permanente, así como la educación formal, informal y la educación de adultos, mostrándonos cómo se relacionan entre sí y la importancia que tienen en nuestra sociedad actual.

En el tercer capítulo titulado “Capacitación a distancia para personas adultas” se revisa la capacitación como un proceso de enseñanza-aprendizaje que se da dentro de una organización, también, se reconoce su marco legal y la importancia que tiene para las organizaciones, así como sus beneficios.

Conjuntamente, en este capítulo se hace énfasis en la importancia que tienen los principios andragógicos para el proceso de capacitación y el peso que tiene el diseño instruccional para el diseño de los cursos.

Finalmente, en el capítulo cuatro, titulado “Un modelo de capacitación a distancia desde la andragogía”, se contesta, contemplando los referentes de los capítulos previos, a la pregunta ¿Por qué los y las pedagogas son los indicados para diseñar cursos de capacitación a distancia, en particular con enfoque andragógico? Aquí se hace una revisión y análisis de los programas de estudio y las áreas de preparación pedagógica para la capacitación con las que cuentan los egresados y las egresadas de la

carrera de pedagogía, tomando como referencia a la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), la Universidad Pedagógica Nacional (UPN) y la Universidad Iberoamericana Ciudad de México (IBERO), en la cuales se imparte la licenciatura, mostrando que los y las pedagogas reciben la formación especializada para laborar en cualquier ámbito donde existan procesos educativos, y detallando las áreas y herramientas formativas vinculadas más estrechamente con el campo de la capacitación.

El análisis que se hace es para demostrar la preparación con la que cuentan los profesionales en educación para poder ejercer en el plano de la capacitación y para sustentar el modelo de capacitación a distancia que se propone en esta tesis, dicho modelo se compone de ciertos lineamientos pedagógicos-andragógicos que se deben tomar en cuenta durante el proceso de capacitación (diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC), elaboración de objetivos de aprendizaje, selección y organización de los contenidos, preparación para la impartición de los contenidos, diseño de actividades para evaluar los aprendizajes y el seguimiento).

Cabe mencionar que todo lo propuesto en este modelo toma en cuenta e integra lo trabajado en esta tesis, desde los principios andragógicos, así como los elementos a considerar dentro del proceso de la capacitación a distancia.

Esta tesis busca fortalecer la participación pedagógica en el campo de la capacitación al reconocer su carácter experto en el mismo, y a la vez contribuir como guía para el personal educativo que desee ejercer en este ámbito.

1. Andragogía como campo de acción pedagógica

En este capítulo se revisarán aspectos relevantes acerca del surgimiento de la andragogía, así como los cambios que ha sufrido a través de los años, hasta llegar a ser considerada un campo de aplicación de la pedagogía enfocada en la educación de personas adultas, para identificar esto, primero es necesario conocer un poco acerca de sus antecedentes.

1.1 Antecedentes de la andragogía

A continuación, se expone brevemente cómo surgió la andragogía a través de la historia y como empezó a adquirir mayor importancia dentro de las escuelas, organizaciones y en la sociedad.

Para que la andragogía se consolidara y definiera como un campo de estudio tuvo que pasar por diferentes procesos para ser denominada como la conocemos ahora. Desde la antigüedad, grandes pensadores, filósofos y maestros comenzaron a tomar iniciativa dejando afortunadamente su legado para la educación de personas adultas. Como es el caso del antiguo pensamiento pedagógico griego y sus grandes métodos para la enseñanza que siguen utilizándose en la actualidad y sobre todo en la educación de este sector de la población. Se destacaron por educar a través de un método de aprendizaje que se basaba en la indagación, no utilizaban la memorización de contenidos, propiciaban técnicas que estuvieran acorde con las necesidades e intereses de sus estudiantes para propiciar el aprendizaje. Uno de los principales personajes que utilizaba este método fue Sócrates (469-399 a.C.), mejor conocido como el padre de la filosofía, y además considerado el fenómeno pedagógico más extraordinario de la historia (Villar, 1997, p. 163). Sócrates estimuló a sus discípulos a buscar la verdad en sí mismos a través de la introspección, introdujo su procedimiento pedagógico llamado Mayéutica, el cual “consiste en cuestionar, tratando de encontrar una contradicción, para llegar al conocimiento real” (De la Fuente, 2017, p.1). Este método se basaba en las conferencias que establecía entre maestro y discípulo, el conocimiento se obtenía gracias al diálogo y a la realimentación mutua. Se planteaban preguntas sencillas que podían ser de cualquier tema,

y el interlocutor contestaba primero con seguridad, luego duda y después se llenaba del conocimiento, estas dos fases consisten en comprobar los conocimientos adquiridos, luego tomar conciencia de la ignorancia real (Villar, 1997, p. 170). De esta manera los estudiantes adquirirían nuevos conocimientos y desarrollaban aptitudes críticas y mentales. Este método de enseñanza sigue vigente en la educación de personas adultas de nuestros tiempos, sobre todo en las modalidades a distancia, donde se busca que el aprendizaje se dé de manera autónoma y con iniciativa por parte de los estudiantes (Secretaría de Educación Pública, 2023, s.p.).

Del mismo modo, Sócrates contribuyó con la idea de que la educación no se acaba a cierta edad o con un programa educativo, sino que es la finalidad de toda una vida y también es un proceso que surge a lo largo de esta. Como se puede ver, sus aportaciones fueron y seguirán siendo trascendentales para el campo de la educación no sólo en personas adultas, sino en general. Pero los griegos no fueron los únicos en contribuir al ámbito educativo, los antiguos romanos también lo hicieron, como es el caso de Marco Fabio Quintiliano quien fue profesor y enfatizó en los roles que deben desempeñar el educador y el alumno, además de numerosas cuestiones pedagógicas. Los romanos realizaban debates en los cuales cada uno tomaba una postura y eran obligados a dar argumentaciones y fundamentos para defenderla (Knowles, Holton y Swanson, 2006, p. 31).

Los antiguos pensadores aportaron significativamente al campo de la educación de personas adultas, pero a pesar de ello, no se había establecido a la andragogía como un campo que se encargara de la enseñanza específicamente de ellas. Siglos después se retomó la educación para este grupo gracias a los fuertes cambios que se produjeron a consecuencia de la Revolución Francesa, cambiando la concepción que se tenía de la humanidad en ese tiempo y propagando la importancia de los derechos humanos, la libertad e igualdad. De esta manera Nicolás Condorcet en 1793, publicó “Cinco memorias sobre la instrucción pública” en el cual dio un nuevo concepto de educación permanente:

Ofrecer a todos los individuos de la especie humana los medios de satisfacer sus necesidades de lograr un bienestar, de conocer y ejercer

su derecho, de comprender y llenar sus deberes, de asegurar de cada uno de ellos las facilidades de perfeccionar [...] de desarrollar toda la amplitud de las aptitudes que ha recibido de la naturaleza y establecer así entre las ciudades una igualdad de hechos convirtiendo en realidad la igualdad política reconocida por la ley, lo cual ha de ser el primer objetivo de una instrucción racional (Álvarez, p. 2 1977, citado por Chacón, 2012, p. 18).

Aquí surgieron las primeras bases de lo que hoy conocemos como principios andragógicos, pero a pesar de ello, aún no existía como tal andragogía, y tuvo que pasar un siglo más para que el término fuera propuesto por el profesor alemán de gramática Alexander Kapp en 1833 en oposición al término pedagogía. Él tomó de la “etimología griega *ανδρος* (hombre) y *άγω* (conducir) que se entiende como el arte de conducir, guiar, facilitar el proceso de enseñanza y aprendizaje en adultos” (Chacón, 2012, p. 18). Kapp argumentó que era una disciplina diferente a la pedagogía porque su principal función era conducir el proceso educativo en adultos tomando en cuenta las diferentes etapas de la vida de cada persona, así como sus necesidades de aprendizaje. Poco después de la primera guerra mundial, en 1918 en “...Estados Unidos y en Europa surgieron varias ideas acerca de las características específicas de la educación para adultos” (Knowles, Holton y Swanson, 2006, p 40). Para 1921 el sociólogo alemán Eugen Rosenstock, maestro de la academia de los Trabajadores de Frankfort volvió a retomar el concepto de educación en adultos discrepándolo de la pedagogía, argumentando que ésta se diseña de tal manera que sólo puede ser funcional para niños (Chacón, 2012).

También, [hizo] hincapié en que la educación de adultos no debe circunscribirse dentro de un aula, sino que el proceso andragógico tiene una relación directa con la vida y con la formación profesional de los adultos a fin de facilitarles la adquisición cognitiva y las destrezas indispensables para ello (Chacón, 2012, p. 18).

No fue hasta después de la segunda guerra mundial, tras toda la destrucción de ciudades, fábricas, carreteras y campos de agricultura que en Estados

Unidos y Europa se adoptaron nuevas estrategias educativas para los adultos que quedaron sin empleo y pudieran ser reinsertados a las nuevas demandas que exigía la sociedad destruida.

Como lo menciona Knowles, Holton y Swanson (2006) en 1926 con la fundación de la *American Association for Adult* surgieron dos corrientes de investigación para la educación de los adultos. La primera fue la corriente científica encabezada por Edward L. Thorndike (con la publicación de “*Adult Learning*” 1928), que trataba de la capacidad para aprender de los adultos, aludiendo que éstos no aprenden de la misma manera que los niños. Por otro lado, también nace la corriente artística que se interesa por saber cómo aprenden los adultos, y fue encabezada por Eduard C. Lindeman (con la publicación “*The Meaning of adult Education,*” en 1926), él identificó conceptos claves para la educación de personas adultas, decía que el aprendizaje en este sector está totalmente dirigido y se debe adaptar a las experiencias e intereses de cada persona, a su contexto laboral, histórico, económico, social y cultural. Ambas corrientes hacen aportaciones muy valiosas porque empiezan a centrarse en el adulto como alumno (p. 41).

Hacia la mitad del siglo pasado los especialistas en educación ya tenían bases científicas suficientes para comprobar que los adultos podían aprender acorde a sus intereses y sus habilidades de aprendizaje.

Desde entonces diversas ciencias como la pedagogía, psicología, sociología, entre otras, comenzaron a hacer investigaciones sobre el tema brindando grandes aportaciones que dieron sustento a estas concepciones sobre el aprendizaje. A estas alturas ya se había investigado respecto a las necesidades del adulto trabajador, creando un conjunto de supuestos sobre las características de aprendizaje de los adultos que detallaré más adelante.

En 1949 la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNESCO (por sus siglas en inglés: *United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization*), se interesó por la evolución de la educación de adultos en todo el mundo, por lo que se realizó en Elsinor, Dinamarca, la primera Conferencia Mundial de Educación de Adultos en la que debatieron toda una gama de temas sobre la educación de adultos, en su mayoría acudieron países de Europa Occidental y el principal

tema a discusión fue sobre los problemas de las naciones industrializadas (UNESCO, s.f.).

La segunda Conferencia Mundial de Educación de Adultos se realizó en Montreal Canadá en 1960 y se profundizó respecto al marco teórico de la educación de adultos, se discutió sobre la ponencia del Secretario General Ejecutivo de la Federación Interamericana de educación de Adultos Dr. Félix Adam titulada “Andragogía ciencia de la educación de adultos”, con ella comenzaron a hacerse más estudios e investigaciones en torno a esta nueva disciplina (Rodríguez, 2006, p. 46).

El tema central de esta conferencia fue la educación de adultos en un contexto cambiante, gracias a la participación de más de cincuenta países se tuvo una perspectiva más integral. Por último, la tercera Conferencia Internacional de Educación de Adultos fue en Tokio (1972), el principal tema fue el de la educación de adultos en mundo de aprendizaje continuo, se profundizó entonces sobre la educación continua. Básicamente el objetivo era tener una visión concreta de la educación de adultos, que retomara las necesidades y los problemas cotidianos de cada uno de ellos (UNESCO, s.f.).

Años más tarde en 1972 Malcolm Knowles, afirmó que la andragogía era el arte y la ciencia de ayudar a aprender a los adultos, fue él quien introdujo el término en Estados Unidos y marcó las diferencias de aprendizaje entre adultos y niños. Para este entonces habían aparecido numerosas exposiciones respecto a este enfoque que se llevaba a la práctica en diferentes áreas como: educación básica, alfabetización, capacitación para el trabajo, posgrados, nivel superior, y todos los campos en los que pudieran desarrollarse las personas adultas (Sánchez, 2015, p.10).

Como se puede apreciar, para constituirse como enfoque la andragogía pasó por un proceso muy largo, en el cual fue modificándose al punto que lo conocemos actualmente y dejándonos en claro la importancia que tiene ahora, no solo en el contexto histórico, sino además del avance educativo que se le dio al brindarle su lugar dentro del campo pedagógico.

1.2. Definición de Andragogía

El modelo educativo basado en la educación, enseñanza y aprendizaje en adultos posee un conjunto de técnicas que se encargan de instruirlos "... permite diseñar y guiar procesos docentes más eficaces. Es un modelo transaccional en el sentido de que remite a las características de la situación de aprendizaje" (Knowles, Holton y Swanson, 2006, p. 2). Esto significa que se adapta a las peculiaridades y al grado académico del estudiante (alfabetización, capacitación, educación básica, etcétera) además, puntualiza y parte de las diferencias individuales que posee el educando, como lo son: el contexto, las metas y los propósitos de aprendizaje de cada uno de ellos. Tiene una estructura que va más allá de la instrucción, ya que tiene una didáctica de aprendizaje, la cual toma todas las singularidades que incumben a los adultos considerándolas como referente para la planeación de la enseñanza.

La educación como bien sabemos se encuentra en todas las dimensiones sociales en las que se desenvuelven las personas, al mismo tiempo, es un "...proceso progresivamente intencional de parte del ser humano en desarrollo, tendiente a la consecución del perfeccionamiento integral de su personalidad... abarca la totalidad del ser humano en desarrollo" (Lersch, Ph., 1965, 1958, citado por Ludojoski, 1972, p. 27). Su principal objetivo es potencializar y perfeccionar a las personas independientemente de su edad. Por su parte, la educación en adultos se caracteriza por utilizar todos los medios posibles para edificar, formar y moldear la personalidad, brindando el apoyo necesario para que puedan lograr su perfeccionamiento.

Entre sus principales objetivos está el optimizar a cada uno de los hombres y mujeres tomando en cuenta sus necesidades intelectuales pretendiendo enseñar lo que no se aprendió en la vida escolar, asimismo, busca actualizar los conocimientos que han olvidado en el transcurso de los años. A su vez, hace una distinción acerca de cómo se debe enseñar a los niños, adolescentes y adultos. Considera la adultez como una etapa particular del desarrollo del ser humano, por ello se hace énfasis en las características que influyen en las prácticas educativas de adultos.

La educación en personas adultas posee las siguientes características; ser complementaria, extensiva y reformadora. No hay un vacío en absoluto que llenar; existe siempre una serie de vacíos diversos, que es necesario investigar, para emprender una labor efectiva, partiendo de los puntos conocidos y ver lo que haga falta en cada caso (Isáis, 1969, p. 44).

Esto nos demuestra que una de las principales características de aprendizaje que tienen las personas adultas es la experiencia. En ocasiones se tiene la idea errónea de que los que no asistieron a la escuela carecen de conocimientos y educación, cuando no es así, de hecho, es todo lo contrario, tienen toda una vida de experiencias que les ha brindado conocimientos y que deben ser retomados dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Para todos los que estamos interesados en trabajar con personas adultas ya sea como facilitadores, tutores, capacitadores, diseñadores instruccionales o docentes, esas experiencias son un gran aliado porque nos pueden dar un punto de partida que nos permitirá fomentar el aprendizaje adaptándolos al medio que les rodea, creando a su vez interés por seguir adelante, a través de una preparación y superación profesional, pero sobre todo una preparación de carácter personal.

Por tanto, la andragogía es la educación para los adultos, “es la ciencia y arte de instruir y educar permanentemente a [hombres y mujeres] “(Adam, p. 19 1977, citado por Rodríguez 2003, p.83). Su objetivo es potencializar y perfeccionar a las personas, creando un ambiente bidireccional en el que se involucra tanto los estudiantes como el que está enseñando. Un punto que debemos destacar es la visión que se tiene del aprendiz como un ser adulto, capaz de autodirigir su aprendizaje, a través de sus necesidades y expectativas educativas.

1.3 Definición de Pedagogía

La palabra pedagogía proviene del griego *paidos* que significa niño y *agogus* que significa conducir o guiar, por lo tanto, etimológicamente es la encargada de guiar, conducir o instruir niños, pero más allá de esta definición es una

ciencia humanista encargada de la educación y la enseñanza, se relaciona con todo el proceso educativo de las personas (Rojano, 2008, p.37). Su principal objeto de estudio es la realidad educativa, las finalidades y los ideales de la educación, así como la evolución que esta tiene. Además, se encarga del diseño de sistemas educativos, sistemas de evaluación, diseño de planes y programas de estudio entre otros.

La pedagogía en ocasiones puede tener un carácter universal, quisiera aclarar que no me refiero a la pedagogía como una ciencia experta en todo, pero si a la relación tan intrínseca que tiene con el ser humano, porque sencillamente la educación es un fenómeno que aparece en todas las etapas de la vida del hombre y la mujer, por ello es una ciencia multidisciplinaria e integral que se involucra en cada uno de los aspectos que están relacionados con la educación y la vida. Además, se encarga de estudiar y analizar el proceso educativo y este a su vez es un fenómeno social por tanto “confluyen otros saberes disciplinares, entre los cuales destacan la filosofía, la sociología, la psicología, la historia, la economía, la política, el derecho y, naturalmente, el sujeto social en su propia circunstancia” (Liscano, 2009, p.24). La pedagogía es multidisciplinaria, de esta manera puede explicar el hecho educativo. Es la ciencia encargada del estudio de la educación, en todos sus niveles y campos, desde el aprendizaje como la enseñanza.

La pedagogía [...] es una ciencia del espíritu o de la cultura que estudia el ser de la educación, sus leyes y normas, así como la aplicación de éstas a la vida individual y social, [...] la educación objeto de la pedagogía, se dirige a la vida humana en su totalidad. En este sentido, todas las ciencias y disciplinas que afectan directamente al hombre se relacionan con la pedagogía (Luzuriaga, 1963, p. 25).

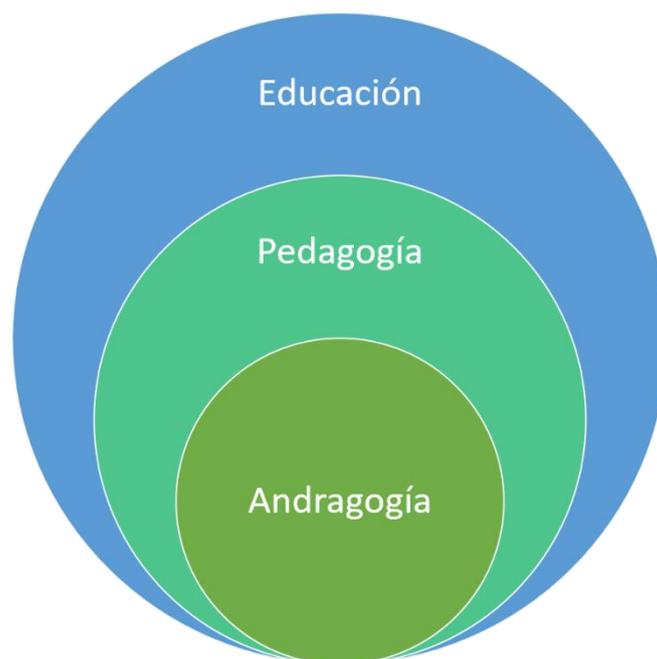
Además, busca transmitir conocimientos y saberes, a través de un proceso educativo. Es considerada una ciencia porque precisamente su objeto de estudio es la educación, tiene principios y además utiliza métodos y recursos científicos, como la observación y la experimentación.

Tiene una correlación inseparable con la formación educativa en hombres y mujeres, en aspectos sociales e individuales de sus vidas. “La pedagogía

como ciencia de la educación, no está integrada por una serie heterogénea de hechos y leyes, sino que, como toda una ciencia, constituye un conjunto organizado y sistemático de conocimientos, posee una estructura propia.” (Luzuriaga, 1963, p. 33). Está íntimamente relacionada con ciencias que tienen trato directo con el desarrollo del ser humano como lo son; filosofía, psicología, historia, sociología, economía e incluso medicina.

1.4 Andragogía campo de acción pedagógico

Como ya se ha dicho la palabra pedagogía significa, etimológicamente, instruir niños y andragogía instruir adultos, conceptos muy distintos, pero en el campo de acción, es diferente, vemos que existe una “relación sinérgica [...] entre dichas teorías y enfoques, dejando a un lado los sesgos propios asociados con cada una de ellas a través de un enfoque integracionista y holístico” (Mendoza y Linares, 2014, p. 61) si tuviera que esquematizar la relación entre pedagogía y andragogía dentro de la educación quedaría de la siguiente manera (ver figura 1):



Elaboración propia. (2022). *Figura 1. Andragogía como campo de aplicación pedagógico [esquema].*

Claramente podemos ver que la andragogía se sitúa dentro del campo de acción pedagógico, por tanto, no podemos contraponerlas, de hecho, todo lo

contrario, la andragogía retoma los principios pedagógicos adecuándolos a las personas adultas. Por lo que se establece un tipo de enseñanza que está diseñado de tal manera que se conecta al contexto en el que se encuentra el estudiante y proporciona herramientas para insertarlo al mundo que lo rodea. La educación de personas adultas no puede ser un sistema de enseñanza tradicional, pues este tipo de enseñanza se basa en el aprendizaje a través de transmisión y recepción de conceptos por parte del profesor y no en la experiencia, por lo que el estudiante se convierte en un ser dócil.

... [Que posea] como objetivo la producción de individuos sumisos y [que contribuya] al mantenimiento del orden social; [lo que ofrece la enseñanza tradicional] es, en muchos aspectos, una preparación para el trabajo dependiente y alineado, por lo que limita los cambios sociales y constituye un freno al potencial creativo de los individuos (Delval, 1989 citado por De Zubiría, 2006, p. 71).

Conforme una persona crece y madura, los problemas en torno a su vida van aumentando, así como sus necesidades e interés por aprender. Las necesidades de aprendizaje cambian a la par que la gente madura, ya que necesitan saber cómo resolver problemas en su actual contexto, por ello, también tienen diferentes características de aprendizaje como se puede ver en la figura 2:



Elaborado con base en Knowles, Holton y Swanson (2006). *Figura 2. Características del aprendizaje de las personas adultas* [esquema]. Tomado de *Aprendizaje de los adultos*, pp. 66-64.

Knowles, Holton y Swanson (2006) nos dan una breve descripción de cada una de las características que debemos tener en cuenta ya que son la base para entender cómo es que los adultos aprenden (pp. 66-74):

Necesidad de saber: los adultos deben estar conscientes de lo que aprenderán y para qué les servirá. Normalmente aprenden por cuenta propia porque están conscientes de las ventajas y desventajas que tiene el no hacerlo.

Aquí la persona que enseña se convierte en facilitador y estimula en sus alumnos la necesidad de aprender.

Autoconcepto de alumno: el adulto ya es responsable de sus acciones por lo tanto le gusta ser tratado como un ser capaz de autodirigirse, por lo que las situaciones en las que le imponen su voluntad no le son gratas y se vuelve un ser pasivo receptor, dependiente o en el peor de los casos deserta.

El papel de la experiencia: las experiencias acumuladas afectan y generan consecuencias en el aprendizaje, a su vez hace la diferencia entre los objetivos, metas, intereses de cada uno los aprendices.

Disposición para aprender: un adulto sólo aprenderá lo que necesita saber, lo que le será funcional para su vida personal y profesional.

Orientación al aprendizaje: un adulto relaciona su aprendizaje con su vida y sus problemas actuales, por ello los programas de estudio se deben elaborar en torno a situaciones cotidianas que le permitan adquirir destrezas para resolverlos.

Motivación: La motivación es de manera externa cuando los adultos buscan mejores oportunidades de trabajo, aumento de salario, ascensos. Pero lo que más influye es la motivación interna el deseo de cada adulto por aprender, mejorar su calidad de vida, cultivarse y mejorar su autoestima.

Tomar en cuenta los principios andragógicos nos ayudará a saber cómo aprenden y cómo podemos realizar acciones que nos permitan generar o mejorar el proceso de aprendizaje.

Como bien sabemos la pedagogía es la encargada de estudiar la educación en todos sus niveles, por tanto y sin duda alguna la andragogía se encuentra dentro de su campo de acción.

Como lo indicó Ludojoski (1972) la pedagogía se ha vinculado directamente y ha planteado los fundamentos para la educación de los adultos, por si fuera poco, ha contribuido para la elaboración de una didáctica válida y correspondiente al proceso de enseñanza, además ha permitido obtener conocimientos técnicos y metodológicos que permiten el tratamiento didáctico de las distintas áreas del programa de la educación del adulto (p. 11). Y esto es muy cierto, uno de los cambios más notables dentro del campo de la pedagogía en nuestros tiempos es el incremento o la fuerza que ha tomado la educación de adultos, porque precisamente ésta diseña o determina los objetivos educativos con base en la demanda social y en nuestros tiempos es común que la educación de una persona no finiquita y se puede aprender durante toda la vida, además, hemos visto que esta ciencia ya no sólo se limita a los niños y a la educación formal, ahora ha crecido de tal manera que se encuentra en todo lo relacionado con la educación tanto formal, informal y no formal e igualmente ha progresado en cuanto a metodologías empleadas en la educación de adultos, por ejemplo: la adaptación del currículum, de los métodos educativos y los materiales didácticos, que anteriormente se aplicaban a los niños exclusivamente, ahora se han diseñado de tal manera

que sean pertinentes a los adultos y sobre todo funcionales para sus actividades cotidianas.

La pedagogía tiene la facultad de adaptarse a todas las necesidades de nuestro tiempo y a las necesidades del individuo, "... está llamada a preparar al individuo para las exigencias cambiantes del mundo moderno, para la evolución rápida de tareas" (León, 1991, p. 172).

Es importante notar que se trata de incorporar nociones andragógicas al modelo pedagógico y se utilice en la formación de personas adultas, efectivamente tenemos las bases y ya sabemos cómo debemos educar, pero a veces olvidamos esa parte característica de la andragogía en función del trabajo con los adultos, como lo son:

- Brindar confianza necesaria para que sigan adelante con su preparación.
- Crear un clima de respeto mutuo dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Brindar seguridad para que poco a poco pierdan el miedo a aprender y a fracasar.
- Fomentar el interés por conocer, despertar las ganas por saber más.
- Hacerlos partícipes de su proceso de enseñanza en todo momento, desde el diseño, la impartición y la evaluación de este.
- Recordarles la importancia de vivir preparados en un mundo tan cambiante.

La pedagogía nos ha dado todo lo que debemos saber acerca del campo educativo, como lo es el diseño de planes y programas, actividades educativas, material didáctico y el saber cómo se debe favorecer el conocimiento de los demás a través de un proceso de enseñanza, por ello se relaciona con la andragogía, porque se incorporan todos esos conocimientos y se ajustan al modelo de educación para adultos.

Otra característica propia del campo de acción pedagógico- andragógico es que se anhela que el proceso de enseñanza sea congruente con la vida de los alumnos, convirtiéndolos en seres autónomos, pensantes y capaces de

actuar por sí mismos. “Si la escuela debe preparar para la vida, la naturaleza y la vida misma deben ser estudiadas, y los contenidos no deberán estar separados de la vida de manera artificial.” (De Zubiría, 2006, p. 112). Obligatoria debe de ser de esta manera, si los contenidos son diseñados sin ser analizados pedagógicamente, no serán apropiados para el contexto en el que se encuentran los alumnos, en primer lugar, porque necesitan aprender a través de la experiencia y en segundo porque si el tema no está relacionado con lo que necesitan saber no se obtendrán los resultados esperados y esto sucede a menudo, cuando no se hace un estudio pedagógico-andragógico previo antes de diseñar el curso.

Otro aspecto pedagógico importante para la educación en adultos es el poder desglosar un programa a través de una secuencia que vaya de lo simple a lo complejo, esto con la finalidad de llevar continuidad para que los educandos aprendan poco a poco sin que pierdan el interés y la motivación, porque finalmente ellos son el centro del proceso educativo. Por otra parte, la pedagogía junto con la didáctica, se han dedicado a estudiar los problemas de la dirección del aprendizaje, para llevar o guiar el proceso de enseñanza que tenga por finalidad el aprendizaje, conduciendo a los educandos a alcanzar los objetivos que se hayan señalado al principio.

En cuanto a la evaluación, en el campo de la andragogía se deben emplear metodologías que permitan que los alumnos sean capaces de observar, trabajar, actuar y experimentar, de esta manera podemos propiciar aprendizajes significativos y verificar que verdaderamente se comprendió lo que se enseñó.

El alumno pregunta, opina y sobre todo participa, estas características deben estar presentes en el proceso de enseñanza, ya que son indicadores que nos marcan que el alumno está interesado y lleva secuencia de lo que se le está enseñando.

Gracias a la pedagogía conocemos todas las singularidades que conforman las características de aprendizaje en adultos y no solo eso, además concierne tanto el papel que desempeña el educador, las asignaturas o los temas a tratar, los métodos por los cuales se enseñará.

Como sabemos un adulto y un niño no aprenden igual y por ello es por lo que se hacen las modificaciones necesarias y prudentes acorde a sus

características. Cualquiera sea la edad, siempre tendrán interés por aprender más de su entorno y sobre eso no hay duda, pero lo que sí debe cambiar entre adultos y niños es el tipo de metodologías con las cuales se esclarecerán sus dudas, cada una adaptada a la evolución psicológica y física de cada uno.

La andragogía dentro del campo pedagógico es la responsable de propiciar acciones de reflexión e intervención que vinculen la educación al proceso del desarrollo humano, en la cual el sujeto sea creador de su propio destino.

En el siguiente capítulo se revisará con mayor detalle en qué consiste la andragogía así como su relación intrínseca con las personas adultas.

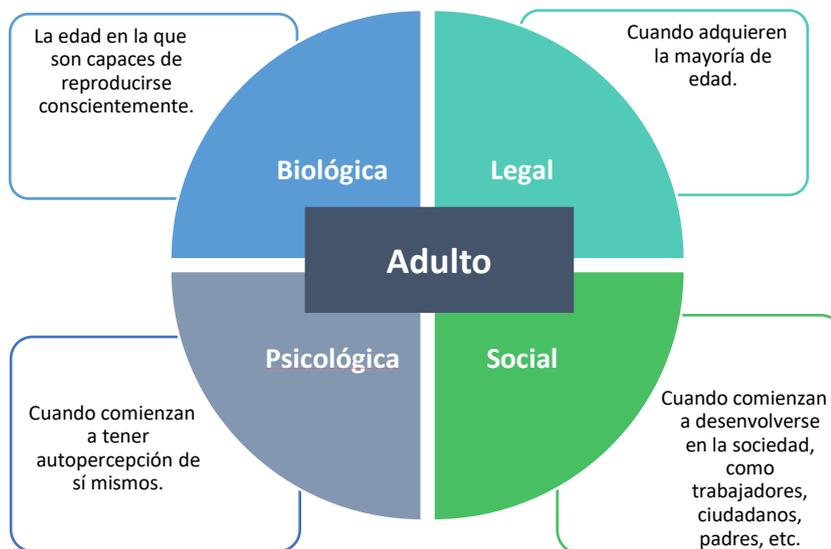
2. Andragogía, la educación de personas adultas

2.1 ¿Qué se entiende por persona adulta?

En este capítulo expondré acerca de lo que significa ser adulto, considerando sus principales características sociales, psicológicas y físicas; y sobre todo la relación de estos rasgos con sus particularidades para la enseñanza y el aprendizaje.

“Etimológicamente el término adulto procede del verbo latino *adolescere*, que significa crecer, y es la forma del participio pasado *Adultum*; significa, por lo tanto, “el que ha terminado de crecer o de desarrollarse, el crecido” (Ludojoski, 1972, p. 18). A pesar de que ha terminado de crecer o desarrollarse físicamente, una persona no puede ser considerada adulta solo por ello, ya que existen rasgos psicológicos o de maduración personal que también deben considerarse.

Knowles decía que para considerar a una persona adulta se debe tomar en cuenta las siguientes cuatro variables (ver figura 3):



Elaborado con base en Knowles, Holton y Swanson (2006). *Figura 3. Cuatro variables que definen a los adultos* [esquema]. Tomado de *Aprendizaje de los adultos*, p. 69.

Esta etapa de vida es la cima del crecimiento y se encuentra justamente entre la juventud y la vejez, se dice que aquí es donde se logra madurar física, psicológica, social, intelectual y profesionalmente. A su vez, la adultez también se divide en etapas y cada una de ellas posee rasgos muy peculiares que más adelante detallaré, pero por ahora puedo decir que es cuando la persona es capaz de definir su carácter, tomar el control de su vida porque ha adquirido la experiencia suficiente para resolver sus problemas; asimismo es capaz de tomar grandes decisiones que repercutirán a lo largo de toda la vida.

C. Kohler afirmaba que el adulto es aquel que es "...heredero de su infancia, salido de la adolescencia, y en camino a la vejez, el adulto es un ser en "desarrollo histórico", en quien continua- o debería continuar- la individualización de su ser y de su personalidad (1960, p.12 citado por Ludojoski, 1972, p. 14).

Un adulto es una persona que ha dejado de ser niño, adolescente y se encuentra en periodo de transición a la ancianidad. Es capaz de desenvolverse en la sociedad, actúa bajo su responsabilidad y al tanto de las consecuencias de sus actos, si tiene un problema escoge la manera más objetiva y razonable de resolverlo. Asimismo, ha definido su personalidad, ideologías, gustos, religión, costumbres y hábitos.

Con el paso del tiempo se ha buscado comprender la identidad propia de los adultos, por lo que Levinson lo dividió en tres etapas con el propósito de tener una idea concreta de las características físicas, psicológicas e intelectuales propias de su edad (ver figura 4);



Elaborado con base en Knowles, Holton y Swanson (2006). *Figura 4. Etapas de la vida adulta* [esquema]. Tomado de Aprendizaje de los adultos, p. 195.

Knowles, Holton y Swanson (2006) argumentaban que estas etapas son caracterizadas por actividades específicas acordes a la edad, por ejemplo; un joven- adulto de 18 años no tendrá las mismas expectativas que un adulto de 35 años o de 70 años, probablemente el primero de estos apenas recapacitará acerca de su profesión, comenzará a experimentar libertades que cuando era menor no podía hacer. El segundo se sitúa en una etapa en la que probablemente ya tiene una carrera profesional y posiblemente la esté ejerciendo, sus planes de vida difieren, puesto que ya es un ser independiente que ya ha comenzado a formar su patrimonio e incluso a crear una familia. Por último, el adulto mayor, quien ha pasado previamente por todo esto y ahora sus intereses no son los mismos, se encuentra en la vejez y con más sabiduría, puesto que la misma edad y las experiencias vividas se la han brindado (p.195).

Aclaro de manera general que no en todos los casos es lo mismo, todos los adultos obtienen un grado de madurez incomparable, por lo que sus intereses dependerán de esta situación, pero los ejemplos ya expuestos se han hecho con la finalidad de exponer diferencias entre las tres etapas de la edad adulta. Por último, cabe mencionar que la persona adulta se mantiene en constante crecimiento intelectual y preparación durante toda su vida, busca alcanzar un punto en el que se sienta bien con lo que es, con su cuerpo, su nivel intelectual y con todo lo que ha hecho a lo largo de los años. Como ya lo dije, en general es responsable de su conducta, sabe controlar sus impulsos y procede de manera autónoma y realista teniendo madurez para organizar su vida en torno a sus ideales.

Finalmente, los adultos y en general todas las personas estamos en un proceso de cambio, en el cual diversas influencias y factores modifican interna y externamente nuestra personalidad. “El hombre es aquello que él hace de sí mismo” (Sartre citado por Ludojoski, 1972, p.91).

2.2 Características físicas y factores que influyen en el aprendizaje de las personas adultas

“Thorndike demostró que la edad de una persona no es un factor muy importante con respecto al aprendizaje: es decir, que todos los hombres y las mujeres

pueden aprender” (Kidd, 1973, p. 54). Con el paso de los años, todos perdemos a diario capacidades físicas y sensoriales, pero esto no nos impide de ninguna manera el seguir aprendiendo, incluso Thorndike afirmó que los adultos deben aprender en un ritmo semejante al de los jóvenes; además, dijo que el aprendizaje es una cuestión de práctica, este se da por el carácter o la calidad de enseñanza, más no tiene relación con las capacidades físicas de las personas y que incluso los peores obstáculos con los que se enfrenta el adulto en su mayoría son a los que ellos mismos se someten.

Existen muchos adultos que no aprenden o que se les dificulta más, pero ¿acaso no existen niños y adolescentes que tampoco logran hacerlo? “No se aprende por muchos factores de la persona y circunstanciales, pero siempre independientes de la edad” (Isáis, 1969, p. 59).

Anteriormente se tenía la idea de que los adultos no podían aprender más, puesto que sus capacidades cognitivas ya no eran las mismas a las que tenían cuando eran jóvenes, e incluso se pensaba que por el hecho de estar en un proceso de envejecimiento perdían toda cualidad para poder adquirir nuevos conocimientos. Años más tarde, gracias a investigaciones se comprobó que efectivamente disminuyen las habilidades físicas y cognitivas, pero de manera gradual y no es lo suficientemente rápido para imposibilitar el aprendizaje e incluso en ocasiones es más fácil que un adulto aprenda, porque está consciente de lo que quiere aprender y el por qué quiere hacerlo (Isáis, 1969).

Las personas adultas poseen rasgos físicos, mentales, intereses, actitudes, valores, costumbres muy diferentes a las de cualquier otra etapa de desarrollo, estos los definen e influyen significativamente en su proceso de aprendizaje. Es importante que estemos al tanto de cuáles son esas características ya que nos permitirán comprenderlos mejor, para adaptarnos a ellos y poder incorporarlos a una práctica andragógica eficaz.

Todos nosotros poseemos un ritmo para llegar a ser adultos, no maduramos igual, cada uno lo hace de diferente manera y lo mismo sucede con el aprendizaje, no todas las personas responden a un patrón, es decir, cada quien posee diferencias individuales, afectivas e intelectuales que influyen para aprender, sabemos, que cada adulto tiene un ritmo propio de aprendizaje, pero

eso sólo lo podemos descifrar cuando estamos en contacto con él, así que por el momento me limitaré a hacerlo de manera general mencionando las características más significativas.

Jonassen y Grabowsky [muestran] una tipología de las diferencias individuales que tienen un efecto en el aprendizaje... incorporan tres grandes categorías de diferencias individuales: cognitiva, de personalidad y de conocimiento previo” (1993, citado por Knowles, Holton y Swanson, 2006, p. 173).

Las diferencias cognitivas son las de la mente e influyen en el aprendizaje porque de ellas deriva la inteligencia, son las que se encargan de recibir información del mundo exterior, procesarla y transformarla en conocimiento.

En lo que respecta a la personalidad, se refiere a emociones y características psíquicas en general que se expresan en forma visible por rasgos como la extroversión, introversión, ansiedad, entusiasmo, motivación, frustración, entre otras, y también afectan al aprendizaje.

Por último, se encuentran las de conocimiento previo, que son los antecedentes de los adultos y que determinan las necesidades aprendizaje.

A continuación, mostraré características que influyen en los adultos para aprender, cabe mencionar que estos rasgos abarcan todos los cambios físicos que presenta el cuerpo, cuando ya ha madurado.

2.2.1 Características físicas que influyen en el aprendizaje de las personas adultas

En este apartado quiero esclarecer que no es una contradicción a lo que anteriormente había indicado acerca de que la edad no impide el aprendizaje de los adultos, pero sin duda influye en él. Niños y adolescentes, poseen características físicas muy particulares que no podemos ignorar en el proceso de enseñanza y lo mismo sucede con las personas adultas.

La primera característica física es la pérdida de audición mejor conocida como “Presbiscosis [...] relativa a la edad [...] afecta principalmente a la diferenciación de la entonación y al umbral auditivo de los tonos más altos de frecuencia” (Sáez, 2003, p. 149). Tenemos que recordar que con el paso de los años poco a poco se va reduciendo nuestra audición, es algo de lo más común, pero para algunos adultos suele ser motivo de vergüenza por lo que suelen ser más distantes, debido a la inseguridad que esto les puede causar y más desconfiados para participar en clase o dar su opinión sobre algún tema.

En segundo lugar, tenemos la disminución visual, esta es incluso más común, ya que podemos percatarnos que incluso existen infantes, jóvenes que ya tienen dificultades para poder ver bien. El proceso de crecimiento visual va desde que nacemos hasta que cumplimos los 18 años aproximadamente. “A partir más o menos de esa edad, [empieza] un ligero descenso visual.” (Malter R. Miles citado por Romans y Viladot 1998, p. 112). Esto afecta el aprendizaje de algunas personas porque no serán capaces de leer tipos y tamaños de letra con tanta claridad e incluso la poca iluminación también afecta.

Esta característica no suele causar desconfianza en el educando debido a que es un rasgo que muchos de los estudiantes poseen, a diferencia de la pérdida de audición.

Por otro lado, también están las características fisiológicas, las que se refieren al funcionamiento del cuerpo en general, a la movilidad, flexibilidad, fuerza, entre otras, a las que se enfrentan las personas adultas de tal manera que ya no pueden hacer las mismas actividades que hacían cuando eran jóvenes, además pierden un poco de velocidad lo cual no interviene en el aprendizaje más sí en la enseñanza ya que necesitan más tiempo para resolver alguna actividad o tarea, además recordemos que con el paso del tiempo las diferencias individuales se marcan más, al igual que el ritmo de aprendizaje de cada adulto, por lo que algunos serán más rápidos que otros y sin olvidar las fatigas del cuerpo que influyen considerablemente en la calidad del aprendizaje, si no está bien el físico y la salud del educando difícilmente aprenderá.

Por último las características de crecimiento y maduración que son muy importantes ya que de ellas deriva la personalidad del adulto y su iniciativa de seguir aprendiendo.

Existen dos tipos de maduración la física y la psicológica, sabemos que una persona físicamente ha terminado de crecer y de desarrollarse aproximadamente de los 18 a 21 años, pero psicológicamente no todos maduran al mismo tiempo, depende de muchos factores que esta maduración se dé y a pesar de que existen etapas de crecimiento en los adultos, a ciencia cierta no se puede decir cuando una persona ha alcanzado su madurez y puede empezar ser considerada como adulta. Aquí es importante destacar que todos los días maduramos psicológicamente y es un proceso que mientras estemos vivos no se detiene.

2.2.2 Factores que influyen en el aprendizaje de las personas adultas

Las características físicas como hemos visto influyen de cierta manera en el aprendizaje, porque son todos los cambios que sufre el cuerpo y que en determinado momento pueden dificultar la realización de diversas actividades, pero también existen otro tipo de factores de carácter interno y que también influyen en el aprendizaje.

En primer lugar, está el factor emocional y sentimental, debemos estar conscientes de que los adultos son seres humanos por lo que resulta imposible no tratar este aspecto, no por algo la educación tiene su carácter humanístico.

También debemos considerar que una persona adulta tiene un contexto y experiencias que lo hacen un ser sensible, por lo tanto, el aprendizaje se inclina tanto en el aspecto emocional e intelectual. No quiero decir que sean personas totalmente susceptibles, pero quiero destacar la influencia emocional y el reflejo que tiene en el aprendizaje.

Los sentimientos no solo son auxiliares o inhibidores del aprendizaje; de las metas del aprendizaje y del desarrollo emocional son paralelas y a veces idénticas, y es probable que sus denominaciones más adecuadas sean los términos autorrealización y autodominio (Kidd, 1973, p. 66).

Uno de los sentimientos negativos que más se puede observar en la adultez es la desconfianza en sí mismos: "... «Yo no voy a aprender nunca», «Es que soy tonto», «¿Crees que voy a llegar a aprender?»" (Romans y Viladot, 1998, p. 102). Son algunos de los tantos pensamientos que pasan por la cabeza de cualquier alumno adulto cuando ha decidido seguir preparándose, es toda una serie de sentimientos contra sí mismos, cargados de inferioridad e inseguridad, precisamente porque han perdido todo contacto con los procesos de enseñanza y aprendizaje.

El sentimiento de desconfianza es el más común, ya que están acostumbrados y en general toda la sociedad en ver a los adultos como personas que trabajan y los jóvenes como personas que estudian, es un estereotipo que toda la vida nos han hecho creer y que a veces es erróneo, no por ser adulto quiere decir que ha perdido el derecho y la capacidad de seguir preparándose.

El miedo es otro factor que imposibilita el aprendizaje, porque provoca en los adultos frustraciones y sentimientos negativos. Para una persona adulta no es grato que los demás noten que desconoce algo y que eso sea motivo de risas y críticas entre los demás. Es un tema muy delicado, y se deben erradicar esas ideas y desvanecer los temores.

Dentro de la enseñanza también surge otro miedo, el cual impide que la persona adulta sea capaz de expresarse y comunicarse, me refiero al de hablar en público o participar. "Pareciera, a veces, que el educando adulto es incapaz de comunicar o de expresar sus ideas. Se trata de un problema de inhibición, más [...] que de incapacidad" (Hermanus, 1981, p. 23), lleva tanto tiempo alejado de los hábitos de estudio que cree no poder con ello y crea la idea de que es incapaz de lograrlo, cuando la realidad es que solo tiene miedo a fracasar o a ridiculizarse frente al grupo, por lo que prefiere mantenerse en silencio, volviéndose poco participativo.

El hecho de ser adulto no significa dejar de tener temores, desconfianza o frustración, sino todo lo contrario, posee muchos más sentimientos que perturban su aprendizaje, pero cuenta con la madurez para poder afrontarlos.

Por otra parte, tenemos el factor tiempo, este tiene dos aristas una interna y la otra externa. La primera se refiere a cómo los adultos se perciben a sí mismos ya que a veces no se sienten en condiciones de aprender, por su edad o por el tiempo que ellos creen haber perdido. Y la externa se refiere al tiempo que ya no consiguen dedicar a su aprendizaje, aquí me refiero a que tienen diversas actividades, hijos, trabajo, familia, problemas económicos, entre otros, que pesan más que su propio proceso educativo. Por ello es que se les debe enseñar sólo lo que exigen saber, partir de una "...Situación específica" (Ludojoski, 1972, p. 129). No olvidemos que un adulto acude a la educación porque probablemente quiere mejorar aspectos tales como su vida profesional, su situación económica, su nivel cultural, pero sin descuidar aspectos de su vida personal.

Retomando un poco el tiempo perdido, cuando un adulto decide aprender destina parte de su vida para hacerlo y si falla por alguna razón podría desmotivarse, porque sus mismas actividades no le permiten tener el tiempo suficiente para poder equivocarse.

La actitud también es un factor interno que define a la personalidad, considero va de la mano con el tiempo, ya que una persona adulta puede tener dos actitudes en torno al aprendizaje. La primera de ellas es una actitud firme, segura, positiva, en la cual no le importa el tiempo que ha dejado pasar, sino los beneficios que podría obtener al invertir más tiempo en su aprendizaje, a veces estos adultos se encuentran incluso más motivados que los jóvenes, porque ya tienen una idea de lo que desean aprender. La segunda actitud es todo lo contrario, puede ser débil, insegura, cerrada, en este caso los adultos se muestran hostiles, poco accesibles y son la típica persona que dice ¿aprender para qué?, ¿a mi edad? En este grupo se encuentran los que dicen que ya es demasiado tarde para empezar, o que no creen en los beneficios que les pueda traer el aprender algo nuevo.

Recordemos que mientras mejor sea la actitud del adulto hacia su aprendizaje más se reflejará en los resultados.

2.3 Principios de aprendizaje y enseñanza en las personas adultas

Ahora que conocemos un poco más respecto a características físicas, psicológicas y sociales que se ven involucradas en el aprendizaje de las personas adultas, me enfocaré en el aspecto educativo, mencionando los principios de enseñanza y aprendizaje de este sector de la población.

La andragogía tiene diversos principios de aprendizaje, Knowles, Holton y Swanson hicieron un listado de los seis principios que son fundamentales (2006, p. 5), que se muestran en el primer capítulo de esta tesis, pero que ahora se describirán a mayor detalle en qué consiste cada uno de ellos.

1. Necesidad de saber

¿Por qué van a aprender? ¿Qué van a aprender? ¿Cómo lo van a hacer?

Knowles, Holton y Swanson decían que los adultos necesitan saber por qué van a aprender, así como conocer los beneficios y las desventajas de no hacerlo. Así mismo deben estar al tanto de cómo o través de qué proceso y con quién adquirirán esos nuevos saberes (2006, p. 5). Desde este punto es muy importante comenzar a provocar esa sed por querer saber más ya que si buscan aprender es porque tienen en claro sus metas.

Respecto al ¿cómo aprenderán?, es otro principio de aprendizaje que se refiere a la graduación de contenidos, en este caso es un sistema jerarquizado que va de lo simple a lo complejo “Es una norma pedagógica imprescindible la graduación de las tareas y el periodo inicial es casi siempre decisiva en tareas de enseñanza” (Isáis, 1969, p. 62), el aprender es un proceso que exige continuidad.

2. Concepto personal del alumno

El alumno debe ser considerado como un ser autónomo capaz de autodirigirse. “A las personas adultas no les gusta ser tratadas como niños, les gusta que se les trate como seres maduros, capaces de afrontar cualquier reto que se les

ponga. Les gusta ser autónomos, capaces de guiar su propio aprendizaje” (Knowles, Holton y Swanson, 2006, p.5). Gracias a esto, surge la necesidad de buscar una educación específicamente para adultos, con procesos, materiales, dinámicas destinadas a ellos.

En este principio, el estudiante debe aprender a aprender por su cuenta, dirigir su propio aprendizaje y encontrar hábitos de estudio que más le favorezcan, dicho de otra manera debe autorregularse.

Se respeta en todo momento su autonomía e independencia, así como el fomento a la autodirección y el aprendizaje a través de errores.

Se intenta suprimir la educación bancaria, en la que el profesor brinda la mayor cantidad de conceptos sin permitir la participación del alumno cuando debe ser todo lo contrario, el educando debe aprender a manejar su conocimiento, dejarse guiar por sus intereses y el profesor no debe dar los conceptos listos sólo para que el alumno los memorice, debe permitirle traducir interpretar y asimilar cada uno de estos, para que sepa como asociarlos con su vida.

Tradicionalmente se utiliza un método que consiste en que el maestro provea conceptos y pregunte en torno a ellos. Aquí es diferente el maestro promueve la participación, el alumno hace preguntas y el profesor las responde, logrando que cada estudiante se envuelva en su proceso de aprendizaje volviéndose capaz de asimilar lo que se le está enseñando. Si realmente aprende lo reflejará con un cambio de conducta, porque se apoderará de, y construirá, nuevos conocimientos y los hará parte de su persona, además que ya no sólo repetirá conceptos, sino que argumentará y dará un sentido crítico a sus conocimientos.

“La enseñanza autoritaria, los exámenes que imposibilitan el pensamiento original y sus fórmulas pedagógicas rígidas no tienen lugar en la educación para adultos” (Knowles, Holton y Swanson, p. 42). Este tipo de educación desmotiva a los adultos a aprender, porque tienen una concepción de sí mismos y si les imponen cómo y cuánto debe saber lo más probable es que no se interesen por su educación.

Además de eso, tienen la necesidad de llevar el control de hacia dónde dirigir su aprendizaje o mejor dicho de autodirigirse y eso solo se da en el momento en

que le damos autonomía al adulto, brindándole herramientas necesarias para que sea un ser crítico capaz de expresar sus ideas con claridad, enseñándole a pensar por sí mismo. “El propósito de una educación [es] convertir al individuo en pensador, en creador, con mayor capacidad de vivir” (Arthur Currie citado por Kidd, 1973, p.27). El principal objetivo es lograr que una persona aprenda y con ello sea capaz de afrontar su realidad.

3. *Experiencia del alumno*

La experiencia es un recurso muy enriquecedor que hay que considerar ya que cada persona posee experiencias distintas que sirven de punto de partida para el proceso de planeación en la enseñanza.

La gente adulta conserva todo un repertorio de experiencias, conocimientos, cultura, creencias, costumbres, hábitos que se consideran porque son parte de cada una de ellas, además que como ya lo dije son el punto de partida para comenzar a enseñar algo nuevo. “...la experiencia anterior le podrá servir de trampolín para una nueva conquista que contribuya al perfeccionamiento de su ser” (Ludojoski, 1972, p. 118).

Un adulto debe sentirse atraído por los contenidos, por eso, estos deben apoyarse en las experiencias para que encuentren correspondencia con su vida y así le den significado al nuevo aprendizaje. En este punto el maestro se convierte en guía o facilitador y también es partícipe contribuyendo con sus vivencias, haciendo que tengan el mismo valor que las de sus alumnos, obteniendo una retroalimentación mutua, en la que ambos aprenden.

El aprendizaje en adultos gira en torno a sus vidas y tomar en cuenta la experiencia es indispensable para la enseñanza y el aprendizaje, ya que ellos poseen experiencias positivas y negativas que pueden crear motivaciones o resistencias, “... Tienen más capacidad, no sólo de memorizar hechos o comprender ideas, sino de percibir cómo estos hechos los afectan o influyen sobre otros” (Kidd, 1973, p.21). Esto se refiere a que el adulto tiene una idea de cómo funciona algo, y esto puede modificar su percepción sobre lo que se le está enseñando e incluso afectará en su manera para resolver problemas y tomar decisiones. La experiencia puede ser muy diversa, por ello es que en ocasiones

es más complicado hacer modificaciones a lo preestablecido en la vida de los adultos, con ello me refiero a lo que ya han aprendido a lo largo de su vida, hábitos culturales, sociales, religiosos, que no son fáciles de modificar.

Por otra parte "...la Didáctica del adulto, aconseja [...] el uso de ejemplos clarificadores [...] generales [...] [que se usen] ante todo los conocimientos y las experiencias anteriores del sujeto. Su finalidad ha de ser la de lograr progresivamente un ordenamiento interior de los conocimientos y pensamientos adquiridos por el alumno" (Ludojoski, 1972, p. 109).

Por esta razón nos sirve tomar como referente la experiencia, para enseñar contenidos con base en lo que ya saben y tratar de mejorarlo, saber cuáles son sus conocimientos previos para integrarlos y relacionarlos con la nueva información, lo que además es indispensable para favorecer aprendizajes significativos.

4. Disposición para aprender

Para crear disposición en los alumnos adultos a aprender se debe relacionar con la vida.

La gente está dispuesta a aprender siempre y cuando obtenga algún beneficio o identifiquen la utilidad de ello, sé que esto podría sonar un poco materialista, pero efectivamente es cierto. En la medida en que vean las ganancias –que no necesariamente son económicas o materiales- que obtendrán con ese nuevo aprendizaje mayor será el interés por hacerlo.

Parte de la disposición para aprender también dependerá de la manera en cómo se enseñen determinados temas, al ejemplificarlos se debe hacer de manera muy concreta y sólo lo necesario, lo que quieren aprender, recordemos que ya no son niños.

Un adulto aprende porque así lo desea, porque está motivado y busca beneficios y resultados, los incentivos pueden ser diversos, ya sea por saber más,

curiosidad, obtener conocimientos que le sirvan para realizar acciones futuras, etcétera. Lo importante es que esto genere placer a aprender y crecer.

5. *Orientación del aprendizaje*

El aprendizaje centrado en problemas de la vida actual. Los adultos se motivan a aprender cuando el aprendizaje satisfará sus necesidades e intereses, ya no les interesa saber temas irrelevantes en su contexto, por ejemplo, fórmulas matemáticas que aprendieron en preparatoria que no son útiles para su actual trabajo, lo que a ellos les importa es aprender siempre y cuando les sea utilizable.

De aquí se deriva el interés porque el alumno adulto sólo aprende si le interesa y le funciona ese aprendizaje, por este motivo la enseñanza de adultos no debe ser totalmente teórica, para que puedan después utilizarlo en su vida diaria.

El aprendizaje [...] es esencialmente un intento de la persona de satisfacer sus necesidades según las percibe. El aprendizaje se realiza rápidamente cuando el individuo siente que sus necesidades pueden satisfacerse mediante ciertos cursos de acción [...] el aprendizaje eficaz depende del compromiso integral del educando (Kidd, 1973, p. 30).

El aprendizaje se encuentra totalmente relacionado con el interés, este es un rasgo de los estudiantes adultos, sólo aprenden bajo una situación específica y el éxito que tengan surgirá en la medida en que ellos lo relacionen con sus intereses. Es importante hacer distinción entre intereses y caprichos, porque al decir que la andragogía se basa en los intereses del educando no quiere decir que cumplirá todos los caprichos que este solicite, se hace un estudio previo para determinar cuáles son realmente necesidades de aprendizaje con base en sus intereses desechando todas las pretensiones que a veces suelen ser irrelevantes y poco eficientes.

Es normal que se diseñe un curso con base en las expectativas de los maestros, los capacitadores, porque son ellos quienes tienen interés en que los alumnos

aprendan ciertas cosas para cumplir con lo establecido en el programa, pero algo que no debemos olvidar es retomar intereses y contexto de nuestros educandos. “El aprendizaje es más difícil en la medida que sea mayor la carencia de antecedentes cognoscitivos que lo apoyen y le abran derroteros” (Isáis, 1969, p. 59). Por eso es muy importante relacionar las actividades de aprendizaje a la vida cotidiana del alumno, tratar de formular semejanzas o simulaciones de lo que se le está enseñando con los problemas actuales, para que encuentre la relación y la posible solución a través de un aprendizaje efectivo.

6. Motivación para aprender

La motivación va de la mano con los beneficios y satisfacciones personales.

Knowles, Holton y Swanson señalaban que este último principio es de carácter personal, aunque pueden influir factores externos, como el salario, ascensos, entre otros, pero se inclina más a la personalidad de cada individuo, se relaciona con las ganas de crecer de cada adulto, de interesarse por ser mejor, para poder tener una vida plena (2006, p. 73).

Si no hay motivación no harán el intento por aprender o por permanecer dentro de algún grupo, juega un papel muy importante ya que de ella depende la permanencia, la actitud y la calidad con la que trabaja el alumno.

La motivación a su vez también depende de diversos factores que ya hemos visto en los principios de aprendizaje anteriores, uno de ellos se refiere a las expectativas o metas que buscan obtener, si un alumno no tiene claro que es lo que quiere de ese aprendizaje poca motivación tendrá. Otro factor es la autopercepción que tenga de sí mismo, de cómo se ve frente a nuevas situaciones y frente a su capacidad para poder seguir aprendiendo.

Un alumno motivado aprende más. Es substancial hacer una distinción entre la motivación y el interés, no significan lo mismo la motivación es pasajera, depende de la curiosidad por aprender y el segundo es trascendental, se relacionan totalmente con los proyectos de vida de cada uno. Obviamente ambos son significativos para la enseñanza ya que de estos depende la permanencia del alumno y el éxito del programa educativo. Si no hay motivación los alumnos

no podrán interesarse por lo que se les ha enseñado y habrá pocas esperanzas de que retengan y transfieran eso a su práctica.

Como lo decía Isáis (1969) para que haya motivación también debe de haber estímulos que son elementos necesarios para el aprendizaje; si faltan, la voluntad se paraliza reduciendo las posibilidades de obtener buenos resultados (p. 61). Todos nosotros en algún momento hemos necesitado que alguien nos aliente o nos guíe en algún proceso y lo mismo pasa con los adultos, ellos continuamente necesitan un incentivo, sobre todo cuando algo no les sale como lo esperaban, ahí es cuando más necesitará recibir estímulos alentadores que no lo dejen desistir.

Rousseau en su libro Emilio dice: “despertad la atención de vuestro alumno por los fenómenos de la naturaleza, y lo habréis hecho curioso: más para satisfacer su curiosidad no os apresuréis jamás a satisfacerla. Poned los problemas a su alcance y dejádselos resolver” (Rousseau citado por Luzuriaga, 1963, p. 231).

Y la motivación es eso, despertar en los alumnos esa sed por aprender. El maestro no debe enseñar por enseñar, sino que debe enseñar a aprender porque esta es la única manera en que logrará producir un cambio efectivo en la conducta de su alumno, estos cambios a su vez deben estar relacionados con el perfeccionamiento y la liberación personal.

Para que haya motivación también debe de haber un buen clima emocional en un ambiente en el que el aprendizaje se dé a través de respeto, confianza, y una buena relación con los compañeros, pero sobre todo con el profesor, facilitador o capacitador.

Ahora que conocemos más acerca de los factores que se ven involucrados en el aprendizaje de personas adultas, es importante situarlo dentro del marco de la educación permanente, entendiendo esta como los aprendizajes que se adquieren en el transcurso de la vida a diferencia de la educación de adultos, que se concibe como un proceso en el cual los individuos inician alguna actividad educativa organizada y con intencionalidad, buscando adquirir nuevas habilidades, actitudes y conocimientos que les permitan mejorar su forma de vida. Es importante contextualizarla dentro del campo de la educación permanente, ya que nos dará una mejor visión de los alcances educativos en el

contexto y en este caso en particular me interesa enfatizar en el campo de la capacitación a distancia, pero eso se detallará más adelante.

2.4 Educación permanente

Educación permanente es un concepto que surge en nuestra sociedad moderna y que trata o hace el intento de llevar la educación a algo más que el sistema educativo formal, algo que abarque toda la vida, como ya se había mencionado.

Constituye una meta pedagógica mucho más ambiciosa que la propuesta por una educación de adultos o un programa de alfabetización total. Educación permanente remite a una nueva concepción del hombre [y la mujer] y persigue, en última instancia, el desarrollo total de la persona y el logro auténtico de la libertad y de la democracia (Salvat, 1973, p. 9).

El concepto se originó en Europa en 1960, comenzaba a hablarse de este tema como una medida que en teoría daría respuesta a las deficiencias de la educación existente. Pero no fue hasta 1970 "... en el marco del Año Internacional de la Educación, que como bien es sabido, fue organizado por la UNESCO, la noción de educación permanente fue definida" (Salvat, 1973, p. 18).

Surge para dar solución a problemas a los que se enfrentaba la educación en esos tiempos, más que relacionarse con el campo académico, se relacionaba con la realidad social y económica. Todas las nuevas exigencias obligaban a las personas a prepararse más, para que de cierta manera pudieran sobrevivir y adaptarse a todos los cambios acelerados, y no sólo eso, también proponía que aprendieran a enfrentarlos de la mejor manera posible. No sólo se trata de sobrevivir se trata de enfrentar el mundo y transformarlo.

La educación permanente se desarrolló en medio de toda la evolución y los cambios sociales, económicos, técnicos, tecnológicos en las comunidades que no se detenían, provocando la necesidad de renovar a las personas. En este momento las instituciones educativas se vuelven insuficientes, en el sentido de que no podían seguir preparando a sus egresados para que cubrieran las nuevas

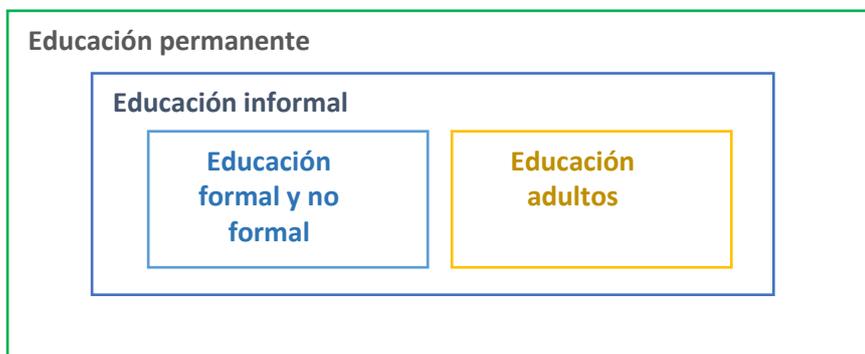
demandas. Gracias a esto se implementaron diversos métodos para lograr que la gente pudiera seguir preparándose o formándose, por ello es por lo que comienzan a implementarse campañas de alfabetización, educación básica para jóvenes y adultos, capacitación para el trabajo entre otras.

Hay una idea muy vieja: la de que la educación corresponde solamente a la infancia y a la juventud, cuando la escuela se encarga de cumplir la tarea. Tal prejuicio impide- o al menos es uno de los obstáculos principales para ello- que se conciba, en términos de educación, al acopio de conocimientos que el Ser Humano no adquiere después de su egreso de las aulas (Castrejón y Gutiérrez, 1980, p. 9).

La educación permanente no puede estar dentro de un marco de educación institucionalizada, va más allá y toma actividades relacionadas con los seres humanos como la familia, la cultura, el trabajo y todos los aspectos que forman parte de la vida cotidiana. “La escuela es un paréntesis en la vida del ser humano; se entra a ella y se sale; la educación, por el contrario, debe empapar la existencia misma de aquél” (Salvat, 1973, p. 37). Por lo que se vuelve una formación permanente abierta a todos sin importar sexo, profesión o edad, porque es una educación totalitaria que abarca tanto el aprendizaje planeado como el accidental, pero sin dejar a un lado su verdadero objetivo de proporcionar respuestas a las exigencias de la nueva sociedad.

La educación no sólo la encontramos en la escuela, la encontramos también a través de prácticas diarias, experiencias, de la relación con los demás y con el entorno en el que nos encontramos, todo eso es lo que forma nuestro proceso educativo. “La educación permanente se ha convertido así en una expresión de relación que engloba los aspectos del acto educativo” (Castrejón y Gutiérrez, 1980, p. 11), prolongándose durante toda la vida, permitiendo a los hombres y mujeres solucionar problemas en una sociedad modernizada que demanda más educación, formación y capacitación, que ya no puede ser cubierta sólo con el sistema educativo formal.

En el esquema de abajo elaborado con base en el libro “La educación de personas adultas. Cómo optimizar su práctica” De Romans y Viladot, se aprecia claramente la magnitud de la educación permanente (1998, p. 31).



Elaboración propia con base en Romans y Viladot. (2019). *Figura 5. Magnitud de la educación permanente* [esquema]. Tomado de *La educación de las personas adultas. Como optimizar la práctica diaria*. p. 31.

Educación informal, es un proceso que está durante toda la vida y son los aprendizajes, conocimientos, habilidades y demás, que adquieren la persona a través de sus experiencias y su relación con el medio. “En general, la educación informal carece de organización y frecuentemente de sistema; sin embargo, representa la mayor parte del aprendizaje total de la vida de una persona comprendiendo incluso el de una persona altamente «escolarizada» (Comisión Internacional para el Desarrollo de la Educación de la Unesco, p. 27 1972, citado por Pastor, 2001, p. 528).

Por otra parte, la educación formal se desarrolla a partir de la participación en el sistema educativo como tal, institucionalizado, organizado y jerarquizado, que va desde la enseñanza básica hasta los niveles superiores. “Es, naturalmente, el »sistema educativo« altamente institucionalizado” (Comisión Internacional para el Desarrollo de la Educación de la Unesco, p. 27 1972, citado por Pastor, 2001, p. 528).

La educación no formal involucra las actividades educativas que se realizan fuera del ámbito institucional escolarizado “comprende toda actividad organizada, sistemática, educativa, realizada fuera del marco del sistema oficial, para facilitar determinadas clases de aprendizaje a subgrupos particulares de la población,

tanto adultos como niños” (Comisión Internacional para el Desarrollo de la Educación de la Unesco, p. 27 1972, citado por Pastor, 2001, p. 528).

En cuanto a la educación en personas adultas, como su nombre lo dice se encarga de educar a esta parte de la población, brindándole la posibilidad de obtener formación inicial, actualización de conocimientos, crecimiento profesional, entre otras según sea el caso.

Retomando el esquema, podemos percibir que la educación permanente es un todo, no es la educación que se da después de la escuela, ya que va mucho más allá de esta y se encuentra a lo largo de toda la vida.

Se ha tenido una idea errónea respecto a que la educación de adultos y la educación permanente significan lo mismo, pero como ya lo hemos visto, no es así, ya que la primera abarca sólo una parte de la segunda. “Limitar la educación permanente a un grupo de edad es contradicción” (Tünnermann, 2010, p.120).

Ahora veamos bajo qué circunstancias surgió la educación permanente:

- Surge para dar respuesta a la exigencia social que marca que la educación no se debe estar en un solo momento de la vida y en los niveles formales, sino que debe ir más allá.
- Las exigencias de la sociedad contemporánea no pueden ser “satisfechas ni por la educación de adultos ni por la educación restringida a un periodo de la vida, por largo que éste sea” (Tünnermann, 2010, p.120).
- Se presenta como un método para sobrevivir a la velocidad de los cambios.
- La educación permanente engloba todas las actividades humanas, como aspectos sociales, políticos, intelectuales, sentimentales, económicos y culturales que afectan el proceso educativo de las personas durante toda su vida (Tünnermann, 2010, p.123).
- Es un proceso permanente de aprendizaje que se da durante toda la vida.
- Comprende la educación formal, no formal e informal.
- Es abierta y flexible.

- Incluye todas las edades desde la escolar, extraescolar, productiva, adultez, infancia, juventud, etcétera.

Tenemos entonces que la andragogía es parte de la educación permanente, ambas surgen gracias a las nuevas demandas tecnológicas, sociales, políticas, económicas y laborales, siendo esta última en la que me enfocaré.

Para el ámbito laboral, como ya se ha dicho, las demandas crecen constantemente a la par de las necesidades de aprendizaje de los trabajadores y trabajadoras, por ello, se utilizan diversas medidas para mantenerlos al día, entre una de ellas es la capacitación (presencial y ahora gracias al uso de tecnologías a distancia), que es un proceso que se adapta a las necesidades de los educandos, en este caso trabajadores que desean continuar aprendiendo.

Por ello es por lo que hemos visto la relación que existe entre pedagogía, andragogía, educación no formal y permanente, porque es necesario conocer cómo se relacionan y donde se sitúan dentro del campo de la capacitación y para fines de esta tesis la capacitación distancia.

El principal objetivo de enseñanza debe estar justamente enfocado al qué aprenderán los capacitandos, seguido de los medios por los cuales se hará que aprendan, recordemos que no se trata únicamente de subir contenidos a una plataforma y que el alumno aprenda por sí mismo, aquí nuestro papel como facilitadores del aprendizaje resulta ser muy importante en el proceso de guiar hasta que se obtenga el resultado esperado, y todo eso lo veremos en los siguientes capítulos.

3. Capacitación a distancia para personas adultas

3.1 ¿Qué es la capacitación?

Antes de hablar acerca del proceso de capacitación, es necesario mencionar que, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, Capítulo III BIS De la Productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores Artículo 153-A establece lo siguiente:

Los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2015, p.36).

Como se puede ver, la capacitación en México está regulada por medio de la Ley Federal del Trabajo, teniendo el objetivo de mejorar los estándares en cuanto a la productividad de los trabajadores y sus competencias, buscando que mejoren las condiciones de trabajo para los empleados, no sólo en materia de actualización de conocimientos y habilidades, sino también en materia de seguridad, medio ambiente, entre otros aspectos propios del trabajo, lo cual permite ver que es un área de suma importancia dentro de cualquier empresa porque es un derecho que tiene cada uno de los trabajadores y además tiene múltiples beneficios que se verán más adelante.

Ahora que se ha visto de manera breve el marco legal de la capacitación es momento de mencionar que esta es un proceso de enseñanza, actualización y mejoramiento que se da en un ámbito educativo no formal, en este caso, dentro de la empresa. Dicho proceso pretende renovar conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas para perfeccionar técnicas laborales en los empleados; asimismo, procura dar solución a algunos problemas en cuanto a innovación tecnológica, desorganización en el trabajo, incorporación de nuevos productos o maquinarias, entre otras situaciones.

Capacitación ...es una actividad [...] sistémica, planeada, continua y permanente, que tiene el objetivo de proporcionar el conocimiento necesario y desarrollar habilidades (aptitudes y actitudes) necesarias para las personas que ocupan un puesto en las organizaciones, puedan desarrollar sus funciones y cumplir con sus responsabilidades de manera eficiente y efectiva (García, s.f., p. 3).

También, es un proceso introductorio para los nuevos empleados que comenzarán a desarrollar nuevos roles dentro de la organización; y por último, pero no menos importante, la capacitación también puede servir para prevenir accidentes que puedan surgir dentro del área de trabajo.

El fundamento básico de los programas de capacitación es el aprendizaje, un cambio relativamente permanente en la conducta y en las capacidades humanas producto de la experiencia y la práctica. Los resultados del aprendizaje pueden organizarse en tres categorías: cognoscitivos, de habilidades y afectivos (Kraiger, Ford y Salas, 1993, citado por Landy, 2005, p. 293).

El aprendizaje dentro de las empresas queda a cargo de su área de capacitación, esta área es la encargada desarrollar funciones educativas, partiendo de las necesidades cognoscitivas y prácticas de los capacitandos, buscando que no solo adquieran nuevos saberes para el mejoramiento de su práctica laboral, sino que además, adquieran habilidades necesarias para el perfeccionamiento de una vida plena, fomentando valores, autonomía y seguridad, que se reflejan a su vez en la vida personal y profesional de cada trabajador.

Dentro del marco de capacitación, hay dos puntos que debemos considerar, el primero de ellos es la facilidad que debe brindar a los empleados para que obtengan la preparación necesaria y mejoren su desempeño laboral, la segunda se refiere a que no basta la adquisición de saberes prácticos, sino que además, debe ofrecer motivación para incrementar la productividad. “La capacitación es el medio o instrumento que enseña y desarrolla sistemáticamente, y coloca en circunstancias de competencia y competitividad a cualquier persona” (Siliceo, 2001, p. 23).

Principalmente, la capacitación debe formar nuevas aptitudes y conocimientos que puedan ejecutarse preferentemente a corto plazo, esperando observar cambios, ya sea en el ahorro de presupuestos, tiempos, incremento de seguridad, entre otros.

En ocasiones, se espera que los resultados sean inmediatos al implementar estrategias de capacitación, pero se debe tomar en cuenta el contexto en el que se encuentra la empresa y la complejidad del problema a solucionar, esto se hace a través de un diagnóstico de necesidades, que permita ajustar el plan de capacitación con metas reales, esto con la finalidad de que se reflejen cambios lo más pronto posible.

Anteriormente, la capacitación en la mayoría de las ocasiones era de manera presencial, pero gracias al incremento del uso de las tecnologías, las redes sociales e incluso las mismas demandas educativas de la empresa, la capacitación se ha tenido que impartir en modalidades semipresenciales y/o a distancia, lo cual ha obligado a hacer todo un cambio en la planeación, en el diseño y la impartición de los cursos.

Las constantes transformaciones socio- económicas- productivas, las nuevas exigencias del Mercado y Comercio Internacional, la globalización con sus nuevos paradigmas de competitividad, plantean un doble desafío para el desarrollo del sector [empresarial]: nuevas respuestas tecnológicas y su rápida incorporación por la mayor cantidad de usuarios (Carosio, 2003, p. 1).

Las empresas han tenido que actualizarse para dar respuesta a todas las exigencias del mercado y a la globalización, por ello, buscan dar respuesta a todos esos cambios por medio de estrategias que le permitan hacerlo de una manera rápida y eficaz. Por eso es que se modifican las capacitaciones presenciales y se opta por capacitaciones a distancia, por ello es que en esta tesis me enfocaré en esta última, ya que este cambio ha requerido de toda una planeación educativa en la que se toma en cuenta características de aprendizaje de las personas adultas, pero, además, se toman en cuenta todos los componentes que tiene la educación a distancia para lograr que la capacitación permita incrementar la productividad dentro de una organización.

3.2 Proceso de capacitación a distancia en personas adultas

Antes de hablar de la capacitación a distancia es necesario aclarar primero qué es la educación a distancia, que como ya lo mencioné la capacitación es el área educativa de la empresa, por tanto, retomará las bases de la educación a distancia.

Tenemos que, “la educación a distancia reduce, con eficacia, los obstáculos que representan el tiempo y el espacio; en ella, se recurre a métodos, técnicas y recursos que elevan la productividad y la flexibilidad del proceso de enseñanza-aprendizaje” (Sánchez y R., 2003).

En la educación a distancia no solo se modifica el espacio-tiempo, sino que también el papel del maestro/instructor/facilitador y el papel del alumno se modifican, a tal punto que la relación entre este dúo se dará de manera virtual. Dicho de otra manera, la relación dentro de la educación a distancia será:

Un conjunto de procedimientos e interacciones de mediación que se establece entre educandos y profesores en el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje mediante la utilización racional de recursos tecnológicos informáticos y de las telecomunicaciones con el objetivo de que el proceso docente-educativo y de apropiación del conocimiento resulte más eficaz y eficiente en términos de personas favorecidas y de costo (Sánchez y R., 2003).

Sabemos que la educación a distancia está totalmente relacionada con el uso de Internet, el uso de tecnologías y la implementación de elementos didácticos para el aprendizaje y la enseñanza (Roldán, Buendía, Ejarque, García, Hervás, et ál., 2011, p. 17). Esta educación puede ser impartida por medio de diferentes herramientas que sirven para transmitir la información, entre dichas herramientas destacan los medios de comunicación, plataformas virtuales, internet, redes sociales, correo electrónico, manejo de computadora, tabletas, celulares, entre otros, la finalidad de dichas herramientas es difundir el conocimiento a una mayor cantidad de personas.

Se requiere [...] de información y de un aprendizaje continuo. Los tiempos modernos apuntan hacia una globalización del aprendizaje que garantice su adecuada capacitación para enfrentar los crecientes problemas económicos, productivos y sociales. A través de las redes, la ciencia llega a todos. Ahora no se trata de conservar la información, sino de producirla y organizarla, no para retenerla sino para diseminarla a un sinnúmero de usuarios con características y necesidades de información (Sánchez y R., 2003).

El aprendizaje electrónico, tiene como principales herramientas de enseñanza las redes sociales, correo electrónico, páginas web, aplicaciones, chats, y foros de discusión, mejor conocidas como redes de comunicación que dan soporte al proceso de enseñanza- aprendizaje. Gracias a esto, los alumnos se pueden comunicar con sus tutores o facilitadores de una manera rápida, ya sea sincrónica (comunicación en tiempo real) o asíncrona (comunicación en tiempo diferido), sin limitaciones de espacio y tiempo.

En la educación y en la capacitación a distancia es importante destacar que los medios de comunicación únicamente serán las herramientas que ayudarán a los profesores y capacitadores a manipular el aprendizaje, porque el papel de estos como facilitadores del conocimiento, así como el papel de los capacitandos serán de suma importancia para este proceso de aprendizaje a distancia, en el que no se trata únicamente de enviar y recibir información, es algo que va más allá de eso, se trata de un proceso planificado con base en objetivos de aprendizaje.

Una de las grandes ventajas que tiene la capacitación a distancia es la facilidad con la que pueden interactuar el capacitador y el capacitando, sin necesidad de estar reunidos en un mismo lugar geográfico, lo cual ha sido de gran ayuda para las empresas, ya que la capacitación sobrepasa las barreras de espacio- tiempo, adaptándose a las necesidades de aprendizaje de los empleados y a las necesidades de las empresas.

Dicho de otra manera, la capacitación dentro de la empresa es un espacio de aprendizaje y gracias a las exigencias de la sociedad del conocimiento, ahora

dicho aprendizaje tiene que ser a distancia, por medio de plataformas diseñadas con el objeto de informar, comunicar y sobre todo enseñar. Se basan especialmente en el uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) e Internet; una de sus principales cualidades es la facilidad con la que se puede acceder a ella, ya que son plataformas que se encuentran disponibles durante todo el día, no tienen horarios establecidos, por lo que los capacitandos pueden ajustar sus tiempos; es una nueva modalidad de aprendizaje, es innovadora y se adapta a las nuevas exigencias de formación empresarial.

Una característica de la formación a distancia es que se basa en las tecnologías de la información y para explicarlo de mejor manera, retomaré los siguientes aspectos:

1. Es una modalidad de formación, quiere decir que lleva una planificación y una intencionalidad educativa, que busca cambios de habilidades, conocimientos y saberes del capacitando (Azcorra, Bernardos, Gallego y Soto, 2001, p. 6).
2. Se realiza a distancia, hay una separación, no existen barreras de tiempo y espacio, para que el proceso de enseñanza se lleve a cabo, no es necesario que alumno y maestro estén en el mismo lugar y al mismo tiempo (Azcorra, et ál., 2001, p. 6).
3. Basada en nuevas tecnologías de la información y la comunicación (NTIC) como soporte para la comunicación y en algunos casos también para la distribución de contenidos, las nuevas tecnologías son una nueva manera de dialogar didácticamente entre capacitador, ya sea de manera síncrona (video conferencias, chats, llamadas telefónicas, etc.) o asíncrona (foros, mensajería, etc.) (Azcorra, et ál., p. 6).

A grandes rasgos, para que una capacitación pueda ser considerada a distancia debe tener los tres aspectos anteriormente mencionados. De igual manera, es importante mencionar que en este tipo de enseñanza **el capacitando es dueño de su propio proceso de aprendizaje**, en la medida en la que éste interactúe con la plataforma, con su capacitador y con el contenido del curso, mejor serán sus resultados, por ello es muy importante conocer la selección de los

contenidos, los recursos didácticos, las plataformas y las características de aprendizaje de nuestros alumnos que en este caso son personas adultas.

A continuación, se muestra un breve listado que menciona las principales características que tiene una educación a distancia, en este caso aplicado a la capacitación (Azcorra, et ál., 2001, p. 6):

- Aprendizaje mediado por ordenador
- Uso de navegadores web para acceder a la información
- Conexión capacitador-capacitando separados por el espacio y el tiempo
- Utilización de diferentes herramientas de comunicación tanto síncronas como asíncronas
- Multimedia, basada en imágenes, videos, audios, animaciones, etc.
- Hipertextual- hipermedia, a través de textos que contengan audios, mapas, videos e imágenes
- Almacenaje, mantenimiento y administración de los materiales sobre un servidor web
- Aprendizaje flexible
- Aprendizaje apoyado en tutorías
- Materiales digitales
- Aprendizaje individualizado
- Utilización de recursos interactivos
- Uso de protocolos TCP (protocolo de control de transmisión) y HTTP (protocolo de transferencia de hipertexto, se usa para acceder a páginas web) para facilitar la comunicación entre los estudiantes y los materiales de aprendizaje, o los recursos. Estos permiten la transmisión de datos entre computadoras.

Esta manera de transmitir el conocimiento tiene como objetivo generar un ambiente que propicie el aprendizaje interactivo aprovechando todos los recursos que ofrece Internet y las nuevas tecnologías. También hay que destacar que el modelo educativo está en gran parte centrado en los alumnos y en la facilidad que tienen para acceder a los contenidos formativos en línea.

Vale la pena hacer la aclaración de que la capacitación a distancia no pretende quitar todos los recursos presenciales, sino al contrario, pretende ser una opción más para que el conocimiento llegue a todos los empleados.

3.3 Importancia del área de capacitación

Ahora que ya conocemos qué es la capacitación y cuáles con las características que conforman este proceso, es importante hacer hincapié en la importancia que tiene esta área para las empresas, que como ya vimos una de sus grandes tareas es desarrollar el potencial de sus recursos humanos al máximo. Los motivos para proporcionar capacitación pueden ser diversos, lo que es muy cierto es que en los últimos años se ha tenido un incremento en la necesidad de tener más y mejores conocimientos. Una organización para existir o mantenerse a flote debe tener un medio externo, generalmente, un mercado que le permita mantener esa forma de trabajo. Si los valores de sus dirigentes o la historia de la organización la llevan muy lejos de los recursos que necesita del mercado externo, la organización desaparece. Es por ello las empresas toman la forma de lo que el mercado les permite o les solicita (Gore, 1998, p. 143).

Las organizaciones deben ser capaces de afrontar cambios para poder responder a ellos, y deben ser capaces de reconocer si los métodos que ya poseen son suficientes, además se solicita personal preparado que se encuentre a la altura de las circunstancias y esté al tanto del funcionamiento de toda la organización, para lograrlo, necesita tomar medidas educativas de actualización, mejor conocidas como capacitaciones. Lo que la empresa necesita es que "... su gente le ayude a mejorar la opresión, reducir costos, pero la urgencia de esto tiene que ver con aumentar ganancias y no con sobrevivir" (Gore, 1998, p. 143). La cultura de la organización tiene que empezar a ajustarse a los nuevos procedimientos, nuevas formas para hacer las cosas en menor tiempo y con menores gastos.

Las empresas hoy en día necesitan afrontar cambios, esto solo lo lograrán en la medida en que sus empleados estén preparados también para hacerlo. En la actualidad, ya no es suficiente lo que saben hacer, sino que necesitan aprender nuevas cosas y optan tomar la educación como una vía que conduce al éxito y al crecimiento. "La educación ha dejado de ser algo que sucede a uno cuando

es joven. Será necesario aprender a usar el potencial educativo de la realidad, para que la educación exceda los ambientes escolares... aprender a utilizar el potencial educativo de las organizaciones” (Gore, 1998, p. 23). Las empresas necesitan saber cómo resolver problemas, tener las herramientas y las habilidades para poder lograrlo, buscar nuevas oportunidades mejores técnicas para mejorar y esto solo lo obtendrán si saben cómo explotar el potencial educativo de sus organizaciones.

El proceso de capacitación tiene mayor impacto en la implementación o mejoramiento de procedimientos, el uso tecnologías y sobre todo en el mejoramiento de relaciones humanas. “Las organizaciones necesitan saber para hacer las cosas, y también necesitan saber cómo adquirir nuevos conocimientos. Una empresa sana debe ser capaz de aprender (que es relativamente fácil); de desaprender (que es difícil); y de aprender a aprender que es decisivo)” (March citado por Gore, 1998, p. 24). Estas tres son fundamentales para cualquier empresa que pretende generar cambios significativos en su manera de operar y producir, aprender nuevos métodos o técnicas para hacer las cosas y desaprender a hacer las cosas resulta ser mucho más difícil, debido a que los empleados tienen la idea errónea de que los cambios pueden ser negativos y se niegan a implementar nuevas técnicas, ya poseen una cultura en la que están muy acostumbrados a sus hábitos y estrategias que en determinado momento les han servido para sobrevivir o realizar el trabajo. Para lograr un cambio verdadero se tiene que estar consciente del problema. Recordemos que la palabra cambio significa modificar y esta palabra colisiona con los hábitos y con los saberes que fueron exitosos en el pasado. “En circunstancias de ambigüedad y presión, la gente tiende a refugiarse en lo que ya ha probado y le ha dado éxito en el pasado” (Gore, 1998, p. 140). Y esto es lo que precisamente busca erradicar la capacitación, todos los procedimientos que en determinado momento funcionaron, pero que en la actualidad ya no son útiles, además, una organización que enseña a sus trabajadores a aprender, no solo le está transfiriendo conocimientos sino que además construye su propio capital que no solo se refleja en la productividad y las ganancias sino en la capacidad de mantener a sus trabajadores con la mejor preparación posible.

Una empresa que busca crecer primero debe preocuparse por el crecimiento de sus integrantes, debe de consolidarse como una organización compuesta por individuos que aprenden dentro de un espacio que se los permite. En este sentido la organización enseña a los empleados a

... poner su conocimiento al servicio de la misión de la organización... enseña a innovar, a revisar permanentemente que es lo que se está haciendo y si eso es lo que corresponde hacer. Enseña a detectar errores, a aprender de esos errores y, a veces, a revisar incluso los criterios y valores desde los cuales se considera a algo un "error" (Gore, 1998, p. 151).

Dicho de otra manera, la capacitación es algo más que simple transmisión de conocimientos, es un procedimiento que va más allá, es una acción educativa que transforma actitudes, costumbres, relaciones interpersonales y la manera de operar de cada una de las y los trabajadores, sin dejar de mencionar el vínculo de comunicación que genera.

Entonces, tenemos que la capacitación juega un papel decisivo para el buen funcionamiento de la empresa, invertir en la administración, "... del recurso humano es la habilidad que podría marcar la diferencia entre el éxito o el fracaso en la mayoría de las organizaciones (García, s.f., p. 2). Las empresas o el personal que considere dicho procedimiento como un gasto innecesario o poco funcional para mejorar a la organización se encuentran en un error, porque no están considerando todos los beneficios que se pueden obtener y que ya fueron mencionados con anterioridad.

3.4 ¿Por qué capacitar? Objetivos de la capacitación

El área pedagógica en las empresas es la capacitación, siendo ésta el "... medio eficaz para atacar la ignorancia dentro de las organizaciones" (Siliceo, 2001, p. 24). Digamos que es un propulsor de desarrollo y de perfeccionamiento. La enseñanza dentro de este proceso no debe fundamentarse en la repetición de contenidos a modo que los capacitados se limiten exclusivamente a memorizar técnicas y habilidades, sino que debe ser una enseñanza que les de las herramientas necesarias para afrontar nuevas exigencias dentro de su campo

laboral y además de ello fortalecer aspectos personales, como la creatividad, autorrealización, independencia, honestidad y todo un crisol de valores que no sólo mejoran el trabajo sino en la vida en general.

Por otro lado, los retos en cuanto a productividad, calidad y excelencia que tienen las organizaciones hoy en día, serán logrados a través de un modelo educativo integral, que forme y transmita cultura de productividad a partir de valores de calidad, excelencia, eficacia, ahorro. Directivos, empresarios, funcionarios etc., cada uno de los integrantes de la empresa deben estar al tanto de los beneficios educativos de la capacitación y deben ser parte de ella.

Nos situamos en la era del “conocimiento” que exige eficacia y actualización, donde uno de los principales productores de riqueza es precisamente el conocimiento y a lo que aspira la capacitación es a desarrollar al máximo este capital humano por medio de una educación de calidad, encaminando toda acción educativa a un aprendizaje activo, que enseña a ser y a hacer.

El mundo de las tecnologías está avanzando inmensurablemente, habiendo cambios y progresos que no logramos comprender y lo mismo ocurre en las empresas, los trabajadores no están al tanto del funcionamiento de las nuevas tecnologías y para mantenerlos al día y que comprendan mejor el funcionamiento del mundo es necesario innovar metodologías, para que no se conviertan en seres con capacidades obsoletas, poco funcionales debido a la desactualización en la que se encuentran, resultando ser perjudicial para la compañía y por supuesto para el trabajador mismo.

Uno de los principales objetivos de la capacitación a mi manera de ver es que propone educación más allá de la escuela, me refiero a la oportunidad educativa que brinda a todos los empleados que o no tuvieron la oportunidad de asistir a ella o que simplemente han olvidado lo aprendido para realizar algún procedimiento. Brinda la oportunidad a todos los trabajadores a seguir creciendo sin importar rango y título, preparándose y aprendiendo de su misma área de trabajo sin limitarse a lo que ya saben, sirve de impulso para que adquieran mejores salarios, oportunidades, prestaciones etc., incluso, a veces logran ascender o aspiran a ganar mejor, y ese es otro beneficio de la capacitación que

considero es trascendental y si se plantea correctamente puede ser de gran estímulo para motivar a los trabajadores.

Las innovaciones tecnológicas y los cambios organizacionales implican un desafío para las empresas de hoy, obligándolas a ingeniar nuevos elementos para hacer actividades y obtener buenos resultados en el desempeño de sus colaboradores, necesitarán forzosamente de la capacitación ya que es el único medio que le brindará los recursos. El conocimiento de los trabajadores es el principal recurso con el que cuentan las empresas, debido a que la modernización de éstas depende de ello, mientras mejor preparados y competentes sean los trabajadores mejores serán los resultados.

Con relación en los resultados, la capacitación para evaluar sus objetivos toma en cuenta el número de horas, la calificación obtenida, si aprobó no aprobó, asistencias etc., pero a veces falta por evaluar aspectos personales, aspectos que pueden indicar que esa capacitación ha sido efectiva, en el siguiente listado mostraré algunos ejemplos que hacen referencia a lo mencionado (Siliceo, 2001, p 27):

- 1) Cambio real de conducta: este es difícil de saber, ya que no podemos introducirnos en la mente de los demás y saber si realmente ha cambiado del todo, pero si podemos ver a simple vista si ha tenido algunas mejoras en su trabajo.
- 2) Nuevas actitudes del personal: las actitudes también son difíciles de medir, es imposible que un curso de capacitación cambie actitudes, recordemos que cada persona tiene un contexto y por ello es por lo que no cambiará radicalmente, pero de igual manera presentan, nuevas nociones, motivaciones, propuestas, etc.
- 3) Apertura al aprendizaje: un trabajador está acostumbrado a su estilo de trabajo, y la idea de hacer modificaciones puede causar cierta tensión, lo que comúnmente conocemos como “resistencia al cambio,” y justamente se refiere a perder el miedo a aprender y conocer nuevas cosas, nuevos métodos, siendo este otro objetivo de la capacitación, lograr que el educando pierda desconfianza y se familiarice con el aprendizaje permanente.

- 4) Mejoramiento en niveles de la calidad de vida: este es para mí uno de los principales objetivos de la capacitación, mejorar la vida a través de la enseñanza de nuevos saberes que perfeccionan aspectos de la vida cotidiana, brindando mayores satisfacciones.
- 5) Incremento de productividad: es el objetivo fundamental de la capacitación para la empresa.
- 6) Integración en empresa: por su carácter educativo y humanista, puede crear un vínculo entre empleado y empresa, mostrando que no sólo se trata de trabajar por trabajar, sino que puede ser un ambiente saludable, en el que ambos pueden beneficiarse.

En resumen, lo que pretende la capacitación es adaptar al personal a los cambios continuos. Las funciones de capacitación se ajustan a la par de las actividades cotidianas en la empresa para mejorarlas o implementar nuevas y así obtener mejores resultados. Puede garantizar el incremento de competencias, porque es un sistema del cual se desprende el acto de enseñar, desarrollar y promover el desarrollo integral, creando un sentido de conciencia, compromiso, mejorando el desarrollo personal y organizacional.

La capacitación se relaciona con aspectos humanos, técnicos y administrativos de cada área para conocer cada uno de los problemas y sus posibles soluciones. Además tiene el objeto de modernizar y favorecer la apertura comercial. Es un proceso innovador en todas sus aristas, propone nuevos métodos y busca la manera de evitar caer en trámites y acciones burocráticas.

Siliceo en su libro "Capacitación y desarrollo de personal" (2001, p. 29 -32), de manera general comparte los principales objetivos de la capacitación en la empresa:

- a) Crear, difundir, reforzar, mantener y actualizar la cultura y valores de las organizaciones: este es el objetivo "humanista" de la capacitación, todos los empleados responden a un mismo fin relacionado con la empresa y la misión de ésta.
- b) Apoyar y fortalecer los cambios dentro de la organización: este se refiere a la resistencia al cambio, el personal debe estar de acuerdo en todos los

cambios que se hagan dentro de la empresa, porque también ellos tendrán beneficios.

- c) Elevar calidad del desempeño: motivo por el cual se hace el “Diagnóstico de Necesidades de Capacitación,” que localiza puntos débiles o insuficiencias en cuanto al conocimiento, actualización, para crear posibles respuestas por medio de estrategias educativas.
- d) Resolver problemas: el principal objetivo de la capacitación es precisamente servir como apoyo en la solución de problemas ya sean financieros, tecnológicos, humanistas, administrativos.
- e) Facultar para una promoción: este objetivo está relacionado con el empleado, por un lado ayuda a no perder su trabajo por falta de actualización y pueda adquirir incluso un mejor puesto y por otro mantiene a la empresa en altos niveles de producción, lo cual le sirve de promoción y crecimiento dentro del propio sector empresarial.
- f) Inducción al nuevo personal de la empresa: este tipo de capacitación todas las empresas deberían tenerlo, ya que si un empleado desconoce el funcionamiento de la empresa, su misión, visión, las instalaciones, políticas, mecanismos de producción y todo lo que conforma a la organización, probablemente su desarrollo dentro de ésta sea inapreciable.
- g) Mientras más conocimientos, preparación y habilidades tengan los empleados más vitalidad tendrá la empresa. “Se capacita en la organización en el momento preciso, bajo la presión del mercado. Las organizaciones son sistemas inestables, permanentemente sometidas a la presión de la competencia (Pain, 2001, p. 27). Si una empresa no está la altura que exige la tecnología y la globalización tiende a desaparecer.

3.5 Beneficios de la capacitación para la empresa y el personal

Beneficios para la empresa

Interminablemente las empresas han buscado métodos y acciones que enriquezcan más o hagan más efectiva su organización estructural. “Asegurar dividendos atractivos mediante el incremento de ventas y o la reducción de costos de operación” (Siliceo, 2001, p. 28). Buscan trabajosamente prosperar

en sus objetivos, y optimizar sus recursos financieros que cada vez con mayor dificultad lograr obtener (Siliceo, 2001, p. 28). Están sometidas constantemente a nuevas exigencias, económicas, tecnológicas, a las que deben responder casi de manera inmediata, implementando medidas educativas, mejor conocidas como “capacitación organizacional.”

Capacitación o educación organizacional es una responsabilidad social de la empresa y un compromiso de cada líder directivo con su equipo de colaboradores y precisa ser llevado a cabo a partir de una filosofía corporativa y un reconocimiento compartido de la educación, como valor humano de orden superior (Siliceo, 2001, p. 29).

El marco legal de la capacitación nos muestra la obligatoriedad dentro de cualquier empresa sin importar el giro, pero también es una responsabilidad y obligación de cada directivo mantener actualizado a su personal, ellos desempeñan un rol importante porque son encargados de localizar posibles conflictos en la operación de cualquier procedimiento para que el área pueda operar y crecer satisfactoriamente.

También, debemos considerar que en la empresa existen numerosos problemas de carácter humano y técnico que impiden el progreso, motivo por el cual la capacitación toma actitudes de los directivos, empleados, ejecutivos y en general considera a todos los integrantes. Si se mantienen poco participativos, desconfiados, sin interés o en total resistencia, los resultados obtenidos serán prácticamente nulos, actitudes negativas y resistencia al cambio son dos aspectos nocivos para el proceso de enseñanza de personas adultas. Y en lo que respecta a la empresa también debe estar comprometida al cambio, debe interesarse por mantener un ambiente agradable y satisfactorio para sus trabajadores.

En el siguiente listado se muestra de manera concreta los beneficios que alcanza la empresa por medio de la capacitación (Siliceo, 2001, p. 31):

- a) Identificación del personal con la empresa, creando una filosofía del trabajo compartiendo misión, visión, y logros, estableciendo un compromiso entre ambas partes.

- b) Formar actitudes que favorezcan el cambio, calidad y productividad y adaptación al cambio.
- c) Ahorro de capital y tiempo para la empresa porque se enseña a los empleados a usar correctamente el material sin desperdiciarlo de igual manera se les capacita para un buen manejo de equipo de trabajo en este caso la maquinaria sin causarle daños disminuyendo el número de impericias y esto a su vez se traduce en ahorro y buena administración de tiempo y recursos.
- d) Seguridad en la ejecución de los procedimientos.
- e) Calidad en el trabajo.
- f) Es un factor clave para la productividad y es una nueva opción que apoya y promueve el crecimiento.
- g) Es una práctica que no sólo promete, logra resultados, siempre y cuando se planee correctamente.
- h) No es un gasto, es una inversión.
- i) Permite conservar empleados. Sí ellos saben cómo realizar su trabajo no tienen riesgo de ser despedidos porque cumplirán con las expectativas de sus superiores.
- j) Permite atesorar clientes, si la empresa brinda un buen servicio mantendrá a sus clientes e incluso puede obtener nuevos.
- k) Crea un ambiente de modernización en la organización.

De manera que conocemos los beneficios que brinda la capacitación a la empresa, pero hay un último, las tecnologías, el uso de ellas como bien sabemos no puede ser ignorado, han dominado los negocios haciendo que las compañías se descentralicen por todo el mundo, por lo que es una de las principales fuentes de producción en nuestros tiempos, puede ser muy útil para la productividad si se maneja de manera apropiada y es incluso una ventaja. Quien usa tecnología se encuentra un paso adelante de los que no y lo mismo pasa en las organizaciones, las que no tienen un buen manejo de ésta no logran mantenerse dentro de los estándares de competencia que exige el mercado laboral. Lograr que los trabajadores confronten y utilicen las nuevas tecnologías es una tarea totalmente relacionada con el área de capacitación y si se obtiene puede ser un gran beneficio.

Beneficios para las y los trabajadores

Altos porcentajes o niveles de subempleo y desempleo se han convertido en uno de los temas más alarmantes en el mundo actual y una problemática que atañe al mundo empresarial. El implemento de tecnologías y nuevas técnicas laborales de alguna manera también están generando el desplazamiento de las y los trabajadores, y esto también afecta a la empresa en general.

Mucho se ha hablado respecto a los beneficios que aporta la capacitación a las organizaciones, lo benefactora que es en diversos aspectos relacionados con la organización, la administración, el control de procedimientos, reducción de tiempo y gastos, pero falta puntualizar respecto a las y los trabajadores, finalmente ellos son quienes logran hacer el funcionamiento de una empresa, en ellos reside muchas de las actividades y además son ellos los únicos capaces de modificar hábitos a favor o en contra de la organización, por este motivo decidí hacer un listado de los beneficios que obtienen mediante la capacitación;

- Satisfacción personal, desde mi punto de vista este es uno de los beneficios más enriquecedores para cualquier trabajador, ese sentimiento de bienestar o de placer que genera terminar algún proyecto o en este caso cubrir alguna necesidad.
- Tiene posibilidades de obtener alguna promoción dentro de su área de trabajo, además de que "...los empleados se sienten motivados e incluso pueden elevar su nivel moral cuando ven que los gerentes demuestran su preocupación por ellos a través de un programa de capacitación adecuado" (Zaccarelli, 1991, p. 15).
- Incremento salarial, va de la mano con la promoción, si un trabajador es promocionado o sube de rango obviamente sus ingresos también serán mayores.
- Aumenta la seguridad. Es muy cierto que sí sabe el empleado cómo hacer su trabajo, no tendrá temor de hacer las actividades y tampoco temerá a las evaluaciones que le hagan sus superiores, respecto a la calidad de sus resultados.
- Recibir pocas quejas por parte de los superiores y por parte de los clientes.
- Da un sentido de formalidad y profesionalidad al trabajo.

- Crea un ambiente de respeto entre los compañeros, superiores y también con los clientes.
- Brinda seguridad en la permanencia dentro del trabajo.
- Hace del trabajo un ambiente agradable, recordemos que la capacitación es un medio que muchas empresas toman para mejorar las relaciones entre sus colaboradores, haciendo que disfruten más de su trabajo y de la permanencia dentro de él.
- Prevé y ayuda a disminuir el riesgo de tener algún accidente dentro del horario de trabajo.
- Evitar el tedio en el trabajo, debido a que es una actividad fuera de lo normal, permite que los trabajadores salgan de su rutina y experimenten nuevas experiencias.
- Da una sensación de ligereza en el trabajo, reduciendo el tedio, generando experiencias agradables en el trabajo, disminuyendo niveles de tensión.
- Participar en un programa de capacitación, no sólo aporta nuevos conocimientos, sino que permite a los trabajadores conocerse mejor y así se promueve el trabajo en equipo.
- Aprender a usar y a relacionarse con las nuevas tecnologías.

El bienestar de los trabajadores así como su continuo aprendizaje y crecimiento depende totalmente de la empresa, si un trabajador se encuentra bien en su trabajo su rendimiento será mejor.

3.6 Diseño instruccional en el proceso de capacitación a distancia

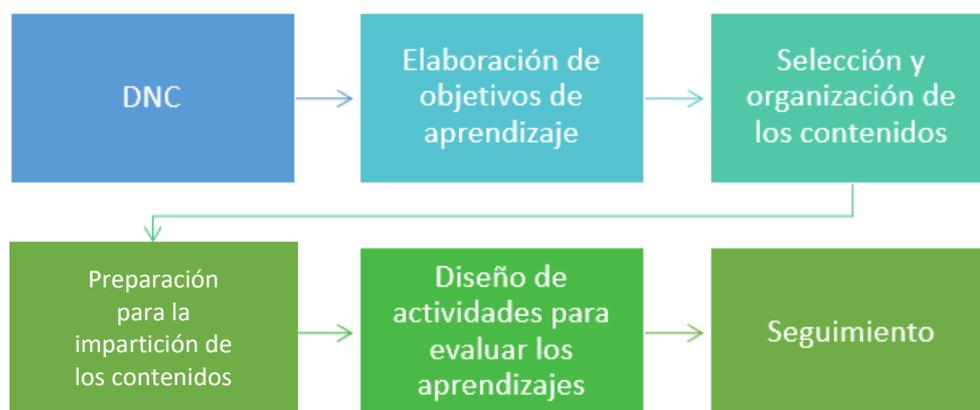
Es fundamental para el proceso de capacitación a distancia el papel que juega aquí el diseño instruccional (DI), entendiendo este como:

El esquema que ubica los diferentes procesos involucrados en la elaboración de programas educativos a distancia, como la identificación de la infraestructura tecnológica requerida, el método o los métodos necesarios para que se realice la instrucción a partir de determinadas necesidades educativas, de selección y organización de los contenidos y del diseño de situaciones de aprendizaje y evaluación que satisfagan dichas necesidades, tomando en cuenta siempre las

características del que aprende y los resultados esperados del aprendizaje (Gil, p. 95, 2004).

Dicho de otra manera, el DI será el encargado de todo el proceso de planeación, tomando en cuenta las metas que se quieran alcanzar en la capacitación de la empresa.

En la siguiente figura podemos ver todas las etapas de las cuales está compuesto el proceso de capacitación a distancia en conjunto con el DI.



Elaboración propia, con base en Gil. (2004). *Figura 6. Fases del proceso de capacitación* [esquema]. Tomado de Modelo de diseño instruccional para programas educativos a distancia, p. 95.

Ahora revisaremos cada una de las etapas antes mencionadas y veremos cómo se relaciona con el proceso de capacitación a distancia.

3.6.1. Diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC)

Esta parte del proceso corresponde a la investigación para determinar las necesidades reales que existan o que deban satisfacerse a corto, mediano y largo plazo; diagnóstico de necesidades, es el punto inicial, partimos de esta investigación para contextualizarnos y saber qué es lo que necesita la empresa y el empleado (Siliceo, 2001, p. 95).

DNC servirá para identificar debilidades de la organización y determinar las oportunidades y amenazas del entorno, con esto se estará en posibilidades de poder diseñar la estrategia a seguir, un plan integral de capacitación, es decir,

en esta etapa se debe establecer, de qué forma, con qué recursos, cuándo, dónde y quién impartirá la capacitación objeto de la planeación estratégica, quiénes estarán involucrados en este proceso (García, s.f., p. 5). En esta fase se obtiene un panorama amplio de lo que realmente necesita la empresa en materia de capacitación, así como la cantidad de empleados que lo necesitan, edad, grado académico, actividades que realizan dentro de su área de trabajo y toda una gama de características que nos permitirán saber acerca del contexto actual. El DNC tiene una función importantísima dentro de la capacitación, ya que "... una identificación imprecisa o incorrecta desaprovecha potencialidades, malgasta esfuerzos y frustra el cambio [...] o impide la adquisición de nuevos saberes" (Silveira y Oldán, 1997, p. 14) y, por tanto, no cumple con las necesidades educativas de la empresa.

En primera instancia, se realiza un estudio de la empresa en general y se determinan áreas que requieren preparación o que pueden mejorar y solucionar sus problemas por medio de capacitación, es importante puntualizar que la capacitación es un medio eficaz para corregir, pero no quiere decir que solucionará todos los problemas de una empresa, ya que en ocasiones las problemáticas pueden ser ajenas a la compañía y a su personal. El estudio que se hace a la empresa se hace para que no haya desviaciones de contenido en el programa de instrucción, como ya se dijo primero se hace un análisis global a toda la empresa, empezando por la organización determinando qué áreas necesitan mayor atención educativa, después, se hace el análisis de los procedimientos o las tareas que cada uno de los trabajadores realiza y, por último, se analiza a las personas, examinando cuáles son sus áreas de oportunidad, cambio y crecimiento.

Si se pretende crear un programa de capacitación eficaz, es necesario conocer la empresa y los movimientos dentro de ella, a qué se dedica, cada una de las áreas que la conforma, el personal y todas las particulares que nos permitan hacer un diagnóstico detallado de lo que tiene que ser modificado. En esta etapa, principalmente se localizan, procedimientos, hábitos, costumbres, conocimientos, actitudes que están obstruyendo el crecimiento.

Otra de las funciones del DNC se refiere al control específico de lo que se va a planear y a realizar en la capacitación, sin dejar de mencionar el control presupuestal que se establece desde el inicio haciendo una estimación de los gastos que generará el proyecto.

Una vez que tenemos definido las necesidades de capacitación podemos comenzar a definir con base en esas necesidades educativas los objetivos de aprendizaje.

3.6.2 Elaboración de objetivos de aprendizaje

Al establecer objetivos debe hacerse de manera clara y concisa, sin olvidar que deben ser atractivos, desafiantes, pero, sobre todo, alcanzables; también, deben mostrar los resultados que se esperan obtener al concluir el estudio de un tema (Anderson et al., 2001, p. 19). Crearlos es importante para el proceso de capacitación porque serán la guía para la estructuración de los contenidos, organización del curso, diseño de actividades de aprendizaje y los criterios de evaluación (Zarzar, 1994), sin dejar de mencionar que también estarán acorde a las necesidades de capacitación de la empresa previamente diagnosticadas.

Los objetivos de aprendizaje nos ayudarán a desarrollar la planeación educativa del curso, la cual consiste en:

- 1) Definir qué contenidos educativos son necesarios; es decir, los temas o áreas que deben ser cubiertas, según sea el caso.
- 2) Establecer metodologías didácticas, cómo llevaremos a cabo la enseñanza, establecer los métodos adecuados, según el tema o la población a la que se está capacitando.
- 3) Definir los recursos que utilizaremos, así como la plataforma virtual en la que se encontrará el contenido del curso y los medios por los cuales se establecerá la comunicación (síncrona y asíncrona) con los participantes del curso.
- 4) Establecer cronogramas y fechas de entregas.
- 5) Definir y diseñar evaluación.

Todo programa desde su inicio debe contener objetivos claros, estableciendo lo que aprenderán los participantes, mencionando la finalidad de aprendizaje;

además, sirven para determinar el contenido del curso, deben redactarse de manera meticulosa y exacta, ya que la correcta precisión de estos definirá lo siguiente:



Elaboración propia, con base en Zarzar. (1994). *Figura 7. Objetivos de aprendizaje* [esquema].
Tomado de La definición de objetivos de aprendizaje una habilidad básica para la docencia.

Si los objetivos no se establecen concretamente complica todo lo restante del proceso, dificultando la instrucción, la ejecución y la evaluación, debido a que no hay un punto a seguir, no existe una base de referencia que nos ayude a definir el contenido, metodologías didácticas, los materiales y las técnicas de enseñanza.

Los objetivos tienen la función de comunicar y atraer a los capacitandos, dejándoles ver el propósito y la amplitud del programa y lo que aprenderán al finalizar el curso. Hablar de ellos es referirse a “enunciados formales... que explican qué es lo que se propone el programa” (Gore, 1998, p. 155), estos son un resumen del contenido del curso en un renglón o un párrafo.

Además de las necesidades de capacitación, al elaborar un objetivo se debe tomar en cuenta las expectativas de los capacitandos, porque finalmente es lo que ellos esperan, desean o les interesa obtener, pero sin dejar de ser neutros.

3.6.3 Selección y organización de contenidos

Cuando se han establecido objetivos, la siguiente fase es seleccionar contenidos, determinando cuáles serán las actividades para realizar, organizándolas de lo simple a lo complejo o jerárquicamente, de tal manera, que

los primeros temas sean comprensibles y de fácil asimilación para que resulten comprensibles e interesantes a los participantes, si no les interesa el contenido del curso difícilmente aprenderán.

La selección de contenidos se hace de acuerdo con procedimientos que se realizan en la empresa. Dicho de otra manera, sólo se enseña material significativo y aprovechable por los empleados, elaborando un conjunto que los participantes debe conocer, dominar y aplicar. Por esta razón es indispensable ordenarlos según el grado de complejidad y el área a la que esté destinada dentro de la empresa.

Es necesario mencionar que, en ocasiones el o la capacitadora no dominan al cien por ciento los contenidos, por lo que es inevitable recurrir a los expertos en el tema, para darle mayor profundidad y validez al curso. También es primordial que obtengan una descripción del puesto, así como un manual de procedimientos que sirva de guía para especificar con claridad las actividades que se realizan en la empresa y en general todo lo que permita conocer el puesto del trabajador.

Todo personal que se dedica a elaborar un curso debe verse como facilitador del aprendizaje, es decir, debe diseñar el contenido que cumpla con las siguientes funciones: informativo (selección de información), organizativo (estructura y ordenamiento de proceso y actividades), motivador (el aprendizaje obtenido de ese contenido debe ser relevante para los capacitandos), científico (debe estar fundamentado), pedagógico (tomar en cuenta el modelo que utilizaremos en este caso nos basaremos en el aprendizaje de personas adultas “andragogía”) y por último orientador (debe mostrar una vinculación de lo aprendido con el contexto en el que se encuentra) (Moya, 2008).

Otro punto muy importante es tomar en cuenta el tipo de contenido que se está trabajando, puede ser declarativo, procedimental o actitudinal, a continuación, se muestra las características de cada uno.

1. Contenidos declarativos: son aquellos que se basan en el “saber qué”, básicamente se trata de fechas, conceptos, leyes, principios, entre otros (Latorre, 2017, p. 1). El aprendizaje en este punto tiende a ser más de memorización o comprensión.

2. Contenidos procedimentales: estos hacen referencia a “saber hacer”, se refiere la ejecución de procedimientos, técnicas, habilidades, destrezas, métodos, reglas, entre otros (Latorre, 2017, p. 5). El aprendizaje de estos contenidos requiere además del aprendizaje de los conceptos una ejecución de estos.
3. Contenidos actitudinales: estos hacen referencia al “saber ser”, están enfocados a todo lo relacionado con los valores, las actitudes, la ética profesional y personal, entre otros (Latorre, 2017, p. 9). Aquí el aprendizaje requiere de una asimilación más profunda que permita al capacitando ejercer juicios.

Identificar los diferentes tipos de contenido es de gran ayuda al momento de elaborar el contenido de un curso, ya que permite hacerlo de manera balanceada, es decir que los contenidos tengan conceptos, hechos, procedimientos y valores, esto con la finalidad de lograr que los capacitandos aprendan de una manera integral (Gil, p.102, 2004).

3.6.4 Preparación para la impartición de los contenidos

La preparación para la importación se hace con base en el diseño de “situaciones de aprendizaje [...] implica crear ambientes que propicien el aprendizaje” (Gil, p.102, 2004). Una vez establecido el contenido se puede pasar a la siguiente fase que corresponde a la selección y elaboración de materiales didácticos y el desarrollo de las actividades de aprendizaje. Esta selección se hace con base en el número de integrantes, así como el lugar donde se va a realizar la capacitación en este caso se habla de plataformas virtuales.

Una vez que se conoce el contexto de la empresa y las características de los capacitandos, así como las necesidades de ambos, se puede dar paso a la selección de metodologías didácticas. Dicho de otra manera, se refiere a las técnicas que él o la capacitadora utilizarán para transmitir el aprendizaje. Cabe mencionar que hará una selección previa para utilizar solamente las técnicas más adecuadas a sus capacitandos.

...determinar la metodología y técnicas didácticas a utilizar consiste en encontrar las formas más fáciles y adecuadas para transmitir los conocimientos por parte del capacitador, deben basarse en desarrollar las competencias o habilidades requeridas por el puesto, a través de la exposición verbal, el debate, la demostración y la práctica activa (García, s.f., p. 13).

En el capítulo cuatro de esta tesis revisaremos más detalladamente acerca del diseño de situaciones de aprendizaje pero haciendo énfasis en el aprendizaje de personas adultas.

3.6.5 Preparación para la instrucción e impartición

Este apartado corresponde meramente al instructor o instructora, ya que ellos son los que delimitarán el tipo de instrucción, acorde a objetivos, materiales didácticos, etcétera, no puede llevarse un plan de capacitación a la práctica si no se tiene un expediente previo a la realización de este. Una vez establecidas cada una de las fases del proceso, se programan fechas de inicio y término, así como el horario en el que se realizará la capacitación (en caso de que las sesiones sean síncronas). Se tiene que ejecutar tal y como ha sido planeada, llevar a la práctica cada uno de los pasos mencionados con anterioridad. En este momento se asigna a la persona o las personas que impartirán el curso, los recursos didácticos, se establecen recursos tecnológicos, se asigna la plataforma virtual, se proveen los materiales, se toman asistencias o registro de cada uno de los participantes y por último se llevan a cabo acciones de evaluación.

Como ya vimos en todo momento vamos siguiendo cada uno de los pasos de la capacitación a la par del diseño instruccional, para desarrollar material para la enseñanza en forma sistémica, una vez que se han detectado las necesidades de capacitación y se tienen claros los objetivos, se procede a determinar los contenidos de un plan o programa de capacitación, porque se sabe a quién está dirigido, qué deficiencias va a corregir, qué habilidades se van a desarrollar. Incluyendo, además, las técnicas didácticas o de instrucción para los adultos mejor conocida como andragogía. (García, s.f., p. 11).

Una vez iniciado el curso, se pone en práctica todo lo que se ha planeado y posterior a eso se deberá evaluar, permitiendo tener una idea clara de lo que realmente aprendieron los capacitandos (Siliceo, 2001, p. 95).

3.6.6 Proceso de evaluación y seguimiento de la capacitación

Dentro del proceso de capacitación tendremos dos tipos de evaluación, la primera es la evaluación que nos ayudará a conocer si los capacitados realmente aprendieron lo que se estableció en los objetivos de aprendizaje previamente elaborados y la otra evaluación que haremos es al curso que hemos diseñado, esta última evaluación nos permitirá conocer la calidad, las fortalezas y áreas de oportunidad en nuestro curso, ambas deben tenerse en cuenta dentro del proceso de capacitación.

Cuando se diseña un curso se parte de una necesidad de aprendizaje, que se traduce a un objetivo de aprendizaje, la única manera en la que podemos conocer si realmente se cumplió con ese objetivo es por medio de una evaluación, entonces surge la pregunta ¿para qué evaluar? (Cabrera, 2005, p. 3):

1. Para conocer las necesidades individuales y organizacionales
2. Para verificar el aprendizaje
3. Para mejorar la acción de formación
4. Para justificar la acción de formación
5. Para valorar las ventajas que aporta la capacitación a la organización
6. Para reajustar los planes de capacitación

El seguimiento o continuidad de la capacitación, se hace para corroborar que lo que aprendieron realmente les funciona en su ámbito laboral y si es funcional también a la empresa; asimismo, sirve para saber si realmente se cumplió con los objetivos de aprendizaje previamente establecidos (Siliceo, 2001, p. 95). Al terminar un curso se debe hacer una evaluación que permita tener una valoración del grado de conocimiento o adquisición de habilidades de cada uno de los participantes, con esto, no solo sabremos que tanto aprendieron, además,

podremos estimar el impacto y la funcionalidad del curso. El objetivo de la evaluación es conocer cuantitativa y cualitativamente los conocimientos que se han producido en los participantes como resultado de una capacitación. La evaluación se hace con base en el contenido y las actividades que se realizaron a lo largo del curso, dejando en evidencia todas las habilidades, destrezas, saberes, conocimientos, experiencias y todos los indicadores, para saber si aprendieron lo que se pretendía al inicio del curso.

Hay ocasiones en las que no conocemos el contexto de la empresa o el estado actual en el que se encuentran los trabajadores, por lo que es preciso recurrir a una estimación, mejor conocida como “evaluación diagnóstica” que comúnmente se hace al inicio del curso y sirve para determinar qué tanto saben los participantes respecto a los temas que se van a tratar, y al finalizar el curso podemos hacer un análisis comparativo de lo que sabían antes y después.

Una vez aplicada la capacitación “... la empresa [debe] orientarse a determinar el aprendizaje logrado por los participantes en el curso, así como la tarea realizada por los instructores, con el objeto de precisar en qué medida se han logrado los objetivos de cada evento” (Secretaría de Trabajo y Previsión Social, 2014). O en su defecto localizar motivos por los cuales no cumplieron los objetivos establecidos, dentro de esa evaluación se pueden localizar causas y se puede tomar medidas correctivas para buscar posibles soluciones.

En el siguiente listado que nos proporciona la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (2014) se muestra de manera concreta el para qué de la evaluación dentro del proceso de capacitación:

- Nos informa sobre la situación actual de los participantes, si tuvieron algún avance debido a las acciones de capacitación.
- Cotejar el progreso y los reajustes a las actividades laborales.
- Construye y establece medidas, procedimientos y razonamientos para identificar errores y buscar respectivamente propuestas de solución.
- Favorece al logro de objetivos y metas de la empresa.
- Conocer las garantías de la capacitación.

Los instrumentos de evaluación deben medir, el avance de cada uno de los participantes, durante y después del curso y cómo lo aplican a su área de trabajo. La importancia fundamental de la evaluación radica en que es la pauta que nos permitirá tomar decisiones. “La evaluación anhela conocer y valorar, no sólo los resultados conseguidos, sino también la correlación que existe entre éstos y los medios utilizados” (Reza, 2006, p.11). Además, compara una situación con otra, por ejemplo, al inicio y después del curso, obviamente se deben percibir cambios, cuantificarlos y saber si fueron positivos o negativos.

Diseñar un método de evaluación es algo que se hace desde que se planea el curso, debido a que este método debe verificar el cumplimiento de los objetivos, si efectivamente cubrió expectativas del grupo y la empresa y si se utilizaron técnicas didácticas adecuadas. La evaluación es “la forma en que se puede medir la eficacia y resultados de un programa educativo y de la labor de un instructor” (Siliceo, 2007, p. 150).

De igual manera Siliceo (2007) nos muestra en el siguiente listado aspectos que se pueden comprobar o mediar a través de la evaluación;

1. La reacción del grupo
2. El conocimiento adquirido
3. La conducta modificada o desarrollada
4. Los resultados en los puestos de trabajo
5. Las instalaciones donde se llevó a cabo la capacitación
6. La logística y coordinación para la impartición
7. El material didáctico y equipo de apoyo
8. Contenido y suficiencia del programa
9. Técnicas didácticas utilizadas por el instructor
10. Nivel de conocimientos y habilidades del instructor
11. El costo-beneficio (Siliceo, p. 150 2007 citado por García, s.f., p. 15).

Hacer evaluaciones a la capacitación es algo indispensable para el mejoramiento de esta, como ya vimos nos anuncia el impacto que tuvo, además, nos deja saber si la planeación y la ejecución se hicieron de la manera más adecuada.

Como hemos visto a lo largo de este capítulo, la capacitación a distancia es todo un proceso que se compone de diferentes fases, mismas que se van diseñando con base en el DNC y por medio del proceso de diseño instruccional, dicha capacitación trae consigo múltiples beneficios en general para toda la empresa, pero para lograr esto, es muy importante tener en cuenta dentro del diseño de los cursos dos aspectos muy importantes, el primero de ellos es el diseño del curso desde una perspectiva didáctico- pedagógico y la otra es los principios de aprendizaje en personas adultas, ya que es para ellas a quienes está diseñado el curso y es por eso que no debemos olvidar que el aprendizaje surge de manera diferente.

De eso tratará el cuarto y último capítulo de esta tesis en el cual veremos el campo de acción de las y los pedagogos dentro del diseño de los cursos de capacitación a distancia dirigido a personas adultas.

4. Un modelo de capacitación a distancia desde la andragogía

4.1 Funciones y saberes andragógicos de las y los pedagogos dentro del proceso de enseñanza- aprendizaje en la capacitación a distancia

En el capítulo anterior se vio que la capacitación dentro de una empresa es un proceso educativo que se emplea cuando existe alguna necesidad de aprendizaje dentro de una organización, estas necesidades pueden ser enfocadas a diversas áreas dentro de la empresa, y es aquí donde se hace el enlace de todo lo que hemos visto a lo largo de esta tesis, justamente porque la capacitación está enfocada a personas adultas, por tanto, debemos enfocar todo el diseño de nuestros cursos a ese sector de la población, que como se vio en el capítulo dos, en la personas adultas se toman en cuenta ciertos aspectos que influyen significativamente en su proceso de aprendizaje.

Otro aspecto importante para destacar es que la capacitación ha sufrido cambios debido a las exigencias del mercado laboral, y para ampliar la oferta y satisfacer la demanda, se ha tenido que adaptar la capacitación a modalidades híbrida y a distancia exigiendo que el proceso de enseñanza aprendizaje deje de ser “tradicional”; es decir, transmisión y recepción pasiva de conceptos.

Entonces, tenemos aquí dos grandes tareas que deben ser cubiertas por la capacitación, por un lado tenemos la enseñanza del conocimiento que debe tratar de llegar a más personas por medio del uso de las tecnologías y por otro lado, tenemos que ese conocimiento debe ser verdaderamente asimilado, es decir, que las y los capacitandos deben tener un aprendizaje significativo de los contenidos de los cursos.

Se tiene la solución para una de esas dos grandes situaciones, la cual es que la capacitación a distancia llega a la mayor cantidad de personas a través del uso de las tecnologías de la información, logrando que las personas no se tengan que desplazar para recibir capacitación y adquirir conocimientos o desarrollar nuevas habilidades, sin embargo, falta abordar la siguiente situación la cual consiste en ¿Cómo lograr que las y los capacitandos aprendan verdaderamente? ¿Cómo lograr que se cumplan los objetivos de aprendizaje de un curso?

Aquí es donde entra la labor de acción de las y los pedagogos, ya que durante toda la carrera se llevan asignaturas que van preparando a los egresados de esta profesión a afrontar esta situación, estos profesionistas son expertos en educación y por tanto, son los que pueden implementar estrategias para tratar de asegurar que el aprendizaje sea significativo.

A continuación revisaremos los conocimientos con los que cuentan, de acuerdo con sus perfiles de formación, las y los pedagogos para ser capacitadores o asesores y que pueden ser utilizados al momento de diseñar e impartir (si es el caso) un curso de capacitación a distancia dirigido a personas adultas.

Para esta sección se expondrán los perfiles de formación de tres universidades en las cuales se imparte la licenciatura de pedagogía, esto con la finalidad de mostrar las habilidades, conocimientos y aptitudes con las que se forma a los profesionales de la educación para diseñar cursos de capacitación desde una perspectiva andragógica, es importante mencionar que existen más universidades en las que se imparte esta licenciatura (presencial y distancia), pero para fines de esta tesis únicamente se han seleccionado las siguientes instituciones en la modalidad presencial:

- **Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)**
 - Facultad de Filosofía y Letras (1966 y 2010)
 - Facultad de Estudios Superiores Acatlán
 - Facultad de Estudios Superiores Aragón
- **Universidad Pedagógica Nacional (UPN)**
- **Universidad Iberoamericana Ciudad de México (IBERO)**

Este análisis pretende destacar por qué las y los pedagogos son los profesionales que cuentan con el perfil para poder diseñar cursos de capacitación a distancia para personas adultas.

Antes de mostrar a las universidades, es importante recalcar lo siguiente, ya que mucho se ha dicho respecto al objeto de estudio de la pedagogía y la andragogía, si es un modelo enfocado únicamente a la enseñanza de niños, si está enfocado a personas adultas o si son completamente distintas. Cuando la realidad nos

muestra es que no es así, ambas se complementan. Sabemos que puede haber pedagogía sin andragogía, pero andragogía sin pedagogía, definitivamente no.

Dicho de otra manera, la pedagogía nos brinda teorías de enseñanza – aprendizaje, didáctica, psicología aplicada a la educación y todo lo que retoma la andragogía para aterrizarlo a la enseñanza de personas adultas. Recordemos que pedagogía es la ciencia que estudia el fenómeno educativo en general, tomando cada vez mayor seriedad y sistematización en la categoría de ciencia y de arte, cuyo objetivo es la atención al desarrollo de los niños y de los adultos, no solo intelectual, sino también en el aspecto propiamente formativo o integrador de la persona humana (Calzadilla, 2004). El objeto de la pedagogía es estudiar el fenómeno educativo en todas sus extensiones, no sólo en infantes sino en cualquier etapa del ciclo de la vida. Por ello, los y las pedagogas reciben una formación integral que los prepara para laborar en cualquier terreno donde existan procesos educativos y sin limitarse a una determinada edad.

A lo largo de los años, la pedagogía ha pasado por todo un proceso para consolidarse como la ciencia que es, necesitando así de otras ciencias como lo son; psicología de la educación, sociología aplicada en la educación, didáctica, historia, filosofía, economía, entre otras. Se puede decir que estas ciencias la han fortalecido y fundamentado, con la finalidad de proponer o implementar nuevos y mejores métodos al proceso educativo, ofreciendo a los estudiantes una educación que actualice, incremente y fortifique sus potencialidades (Colom y Del Pino, 1996, p. 48).

En el campo de la capacitación también existe un fuerte vínculo debido a que la pedagogía permite conocer rasgos o características de la enseñanza y el aprendizaje en adultos. Pero lo que interesa destacar en este apartado son las cualidades, aptitudes y conocimientos que debe tener todo pedagogo y pedagoga que anhela diseñar un curso capacitación. Justo en este momento es donde se incorpora la revisión del perfil de los y las pedagogas, las competencias que deben asumir para desempeñarse en el ámbito organizacional.

En este capítulo me dedicaré a exponer por qué los egresados de pedagogía cuentan con la preparación para poder ejercer en el ámbito de la capacitación.

4.1.1 Competencias de las egresadas y los egresados de pedagogía de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)

De acuerdo con la Universidad Nacional Autónoma de México (s.f.), el perfil del egresado en la licenciatura en Pedagogía que imparte en la Facultad de Filosofía y Letras, la Facultad de Estudios Superiores Aragón y la Facultad de Estudios Superiores Acatlán, nos muestra que sus egresados al concluir sus estudios tendrán múltiples capacidades, entre las cuales destacan; diseñar, plantear, exponer y proponer acciones que solucionen problemas relacionados al ámbito educativo; planeación, actualización y diseño de planes y programas de estudio; planeación y solución a problemas de administración educativa, rezago y analfabetismo; mejorar índices de aprobación y rendimiento escolar; formación y actualización de cuerpo docente, instructores o coordinadores; selección de técnicas de enseñanza y aprendizaje; participación en diversos grupos interdisciplinarios de trabajo; orientación educativa profesional y vocacional; capacitación diseño de instrumentos de evaluación y procesos de investigación educativa, son algunas de las tantas habilidades que poseen los egresados de la licenciatura (s.p.).

La educación es el objeto de estudio de la pedagogía, por lo que la práctica educativa es el ámbito de investigación pedagógica, motivo por el cual se formuló el plan de estudios de la licenciatura pretendiendo que sus egresados cubran con el siguiente perfil (UNAM, s.f.):

- ✓ “Diseñar, ejecutar y evaluar programas o proyectos destinados a dar solución a necesidades educativas, en todos los sectores de la población, con una fundamentación teórico- metodológico que sustente dichos programas” (UNAM, s.f.).
- ✓ “Diseñar, ejecutar y evaluar o dar seguimiento a programas de capacitación y actualización laboral, con base en la demanda del contexto” (UNAM, s.f.).
- ✓ “Participar en investigación disciplinaria e interdisciplinaria, para buscar nuevas soluciones al campo educativo o buscar mejorías e innovación, desde diversas perspectivas epistemológicas” (UNAM, s.f.).

- ✓ “Asesoría pedagógica en todos los niveles educativos formales e informales que lo demanden, respecto al diseño, elaboración y evaluación de planes y programas curriculares, evaluación curricular, organización, capacitación para el trabajo, proyectos psicopedagógicos” (UNAM, s.f.).
- ✓ “Docencia en diversos ámbitos educativos, formales e informales” (UNAM, s.f.).
- ✓ “Genera metodologías innovadoras para diversos escenarios pedagógicos” (UNAM, s.f.).

Los y las pedagogas egresadas de la UNAM, tiene una sólida formación tanto humanista, técnica y científica que permite la construcción de saberes pedagógicos para la atención de necesidades educativas, teniendo una visión innovadora, humanista, ética, responsable y participativa (UNAM, s.f.).

En el transcurso de su formación las y los estudiantes adquieren desarrollo integral que comprende conocimientos, actitudes y habilidades, como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 1. Perfil del egresado de pedagogía UNAM		
Conocimientos	Actitudes	Habilidades
<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollan una formación humanista, técnica y científica, que permite el análisis, la crítica y la comprensión de saberes pedagógicos. • Adquieren una visión pedagógica sustentada por el conocimiento del ámbito educativo. • Conoce problemáticas educativas, en diversos contextos; social, histórico, económico, político y cultural, así como posibles soluciones. • Obtiene una formación pedagógica sistematizada y fundamentada que le permite dar propuestas para enriquecer su entorno. 	<ul style="list-style-type: none"> • Posee una actitud crítica hacia el entorno social en el que se encuentra. • Mostrará una actitud autocrítica, participativa, abierta, franca y respetuosa. • Da una visión humanista a proyectos educativos. • Asumirá de manera ética y responsable su compromiso para transformar la realidad. • Poseerá gran capacidad de creatividad para dar nuevas propuestas a problemas educativos. • Apertura a la innovación en la aplicación de nuevas tecnologías y metodologías en los procesos educativos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tiene la preparación requerida para saber expresarse por escrito y verbalmente. • Realiza planeación, administración, evaluación de planes, programas y proyectos educativos. • Colabora en diversos equipos multidisciplinares, orientados a la solución de problemas sociales con respecto al ámbito educativo. • Planea, estudia y analiza problemas educativos. • Da propuestas de solución a

		<p>problemas educativos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Propone y toma decisiones, con base pedagógica en diversos ámbitos educativos.
--	--	---

Elaboración con base en UNAM. (s.f.). *Tabla 1. Perfil del egresado en pedagogía* [tabla]. Tomado de <https://bit.ly/3kX5xlt>

Al término de la licenciatura las y los egresados de la UNAM serán capaces de realizar (Facultad de Estudios Superiores Acatlán, 2022):

- Docencia
- Planeación educativa
- Orientación
- Evaluación
- Capacitación
- Asesoría para la enseñanza
- Actualización para profesores
- Administración escolar
- Alfabetización
- Educación abierta y a distancia
- Educación en todas las edades

Los y las egresadas de la licenciatura en pedagogía de la UNAM también podrán desarrollarse profesionalmente en los siguientes espacios tanto públicos como privados en (FES Acatlán, 2022):

- Áreas de orientación educativa, vocacional y profesional
- Áreas de formación y práctica docente
- Centros de educación especial
- Centros de investigación educativa
- Centros culturales y de recreación
- Centros psicopedagógicos
- Capacitación

4.1.2 Competencias de las egresadas y egresados de la carrera de pedagogía de la Universidad Pedagógica Nacional (UPN)

El campo pedagógico es muy extenso y como se puede apreciar en el perfil del egresado de la UNAM claramente vemos las aptitudes, conocimientos y habilidades que tienen los profesionistas para poder realizar capacitación en cualquier empresa, escuela u organización de acuerdo con lo previamente expuesto sobre este campo de actividad. Pero no solo en la UNAM se imparte dicha licenciatura, también tenemos a la Universidad Pedagógica Nacional (UPN) que se caracteriza por ser una Institución Pública de Educación Superior. Tiene el objetivo de “formar profesionales capaces de analizar la problemática educativa y de intervenir de manera creativa en la resolución de esta mediante el dominio de las políticas, la organización y los programas del sistema educativo mexicano” (Secretaría de Educación Pública, 2022).

A continuación, mostraré el perfil profesional de sus egresados, mostrando nuevamente por qué los y las pedagogas poseen los conocimientos requeridos para laborar en el área de capacitación de cualquier empresa.

El principal compromiso de la UPN con sus alumnos es formarlos como profesionales críticos y capaces de analizar la problemática educativa e intervenir creando propuestas de manera oportuna, creativa, utilizando el conocimiento y bases pedagógicas que les fueron otorgados en el transcurso de la carrera (Secretaría de Educación Pública, 2022).

Al término de la licenciatura en pedagogía los egresados de la UPN serán capaces de:

- ✓ Exponer la problemática educativa que enfrenta el país con base en los conocimientos, las teorías, métodos y técnicas pedagógicas del Sistema Educativo Nacional (Secretaría de Educación Pública, 2022).
- ✓ “Construir propuestas educativas innovadoras que respondan a los requerimientos teóricos y prácticos del sistema educativo, basándose en el trabajo grupal e interdisciplinario” (Secretaría de Educación Pública, 2022).

- ✓ “Realizar una práctica profesional fundada en una concepción plural humanística y crítica de los procesos sociales en general y educativos en particular” (Secretaría de Educación Pública, 2022).
- ✓ “Diseñar, desarrollar y evaluar programas educativos con base en el análisis del sistema educativo mexicano y el dominio de las concepciones pedagógicas actuales” (Secretaría de Educación Pública, 2022).

4.1.3 Competencias de los y las egresadas de la Universidad Iberoamericana Ciudad de México (IBERO)

Por otra parte, en la Universidad Iberoamericana de la Ciudad de México (IBERO), también se imparte la licenciatura en Pedagogía. De igual manera citaré el perfil de sus egresados, observando que no importa el tipo de universidad ya sea pública o privada, los y las profesionistas en pedagogía, cuentan con la formación necesaria para poder convertirse en capacitadores y capacitadoras de alto rendimiento.

De acuerdo con el perfil del egresado de la licenciatura en pedagogía de la Universidad Iberoamericana, muestra que sus egresados tienen diversos conocimientos que les permiten intervenir en la planeación, la enseñanza y la solución de problemas en materia educativa. De igual forma aprenden estrategias para solucionar problemas educativos específicos y promueven o diseñan ambientes que favorezcan el aprendizaje.

De acuerdo con la Universidad Iberoamericana Ciudad de México sus egresados y egresadas de pedagogía podrán ser capaces de:

- ✓ “Planificar, diseñar, operar y evaluar sistemas y programas educativos presenciales y en línea, aplicables a la educación formal y no formal en centros educativos, agencias gubernamentales, empresas u organizaciones de sociedad civil” (IBERO, 2022).
- ✓ “Contribuir a mejorar los resultados y ampliar las oportunidades de acceso, permanencia y egreso de los sistemas educativos, en campos tradicionales o emergentes, acorde a una formación integral, inclusiva e innovadora” (IBERO, 2022).

- ✓ “Aplicar las nuevas tecnologías de información y comunicación en el diseño de mediaciones pedagógicas innovadoras” (IBERO, 2022).
- ✓ “Evaluar y corregir procesos, proyectos o programas educativos, con una perspectiva estratégica” (IBERO, 2022).

Los y las egresadas de la licenciatura en pedagogía de IBERO también podrán desarrollarse profesionalmente en los siguientes espacios:

- “Instituciones escolares: en áreas directivas, desarrollo de nuevas prácticas de enseñanza para favorecer los procesos educativos, programas educativos desde una perspectiva integral, aplicación de nuevas tecnologías de la información y comunicación para la promoción de mejores aprendizajes” (IBERO, 2022).
- “Sector empresarial: detectando necesidades educativas en empresas y elaborando modelos y sistemas de intervención, coordinando su aplicación y evaluación” (IBERO, 2022).
- “Sector público: instrumentando programas educativos innovadores en modalidades presenciales y en línea (educación a distancia), tanto en escenarios formales como no formales” (IBERO, 2022).

Sin importar el tipo de universidad que sea, las instituciones revisadas coinciden con el mismo objetivo que es, preparar a sus estudiantes como profesionistas altamente capacitados para laborar en el sector educativo. Se puede observar que por su preparación los y las pedagogas son capaces de laborar en las siguientes áreas:

- ✓ Instituciones educativas en cualquier nivel y sector educativo.
- ✓ Instituciones de carácter social, gubernamentales, hospitales, asociaciones civiles, entre otras.
- ✓ Docencia, coordinación o como facilitadores del aprendizaje en diversos ámbitos educativos ya sea formal, informal y no formal.
- ✓ En áreas psicopedagógicas, atendiendo rezago educativo, problemas de aprendizaje y estimulación temprana.
- ✓ Capacitación en empresas públicas o privadas.
- ✓ Centros de investigación educativa.
- ✓ Orientación y consultoría educativa.

Las áreas en las que él o la profesionista en pedagogía pueden laborar son diversas, perceptiblemente son áreas en las que existen procesos de enseñanza y aprendizaje, que son donde tiene mayor incidencia las labores pedagógicas; sin embargo, se podría hacer toda una tesis respecto al perfil profesional de los y las pedagogas, pero no se trata de eso, lo que interesa destacar son los conocimientos, habilidades y aptitudes que poseen para laborar en el área de capacitación, como se verá a continuación.

4.1.4 Funciones y saberes andragógicos de las pedagogas y los pedagogos como capacitadores dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje en la capacitación a distancia

Ahora conoceremos más sobre el perfil profesional de pedagogía en las universidades que con anterioridad fueron citadas, se hará énfasis en las asignaturas de los planes de estudio que se enfocan en la preparación de los profesionistas para la capacitación, comenzando nuevamente con la Universidad Nacional Autónoma de México.

El plan de estudios de la Facultad de Filosofía y Letras (FFyL), UNAM, generación 1969, está compuesto por “ocho semestres, con un total de 50 asignaturas de las cuales 32 son obligatorias y 18 optativas” (Dirección General de Incorporación y revalidación de Estudios, 2022). Sabemos que la educación es integral y que cada una de las asignaturas que se imparten en la licenciatura son de suma importancia para la preparación de los y las pedagogas, sin embargo, dentro de este plan de FFyL existen algunas asignaturas que, como se verá más adelante, tienen una aportación directa para la formación de los y las capacitadoras. (Para revisar con mayor detalle este plan de estudios ver Tabla 2. Pedagogía- año plan 1966, en anexos tablas).

El plan de estudios de la Facultad de Filosofía y Letras, UNAM, generación 2010, surge acorde con las exigencias educativas, el cual entró en vigor en el semestre 2010-1 (2009). El plan de estudios de esta licenciatura está diseñado para ser cursado en ocho semestres con un valor de 330 créditos, a través de 48 asignaturas; 36 tienen carácter obligatorio y 12 carácter optativo (FFyL, 2022).

El mapa curricular de este plan de estudios tiene 4 áreas formativas (FFyL, 2022):

- 1.- Teoría, Filosofía e Historia – 9 asignaturas
- 2.- Interdisciplinaria – 9 asignaturas
- 3.- Investigación – 6 asignaturas
- 4.- Integración e intervención – 14 asignaturas

(Para revisar con mayor detalle este plan de estudios, ver anexo Tabla 3. Plan de estudios pedagogía FFyL 2010).

Por otro lado, se encuentra la Facultad de Estudios Superiores Acatlán, es importante mencionar que en esta entidad se cuenta con dos planes de estudios, el primero que es el Plan de Estudios 1984 y el Plan de Estudios de 2007, para fines de esta tesis únicamente consideraré el plan de 2007, pertenece al sistema escolarizado y con una duración de ocho semestres (FES Acatlán, 2022) (Para revisar con mayor detalle este plan de estudios, ver anexo Tabla 4. Plan de estudios 2007).

En cuanto a la Facultad de Estudios Superiores Aragón, en 2001 se ratificó por el Consejo Técnico su plan de estudios y fue aprobado en 2002 por el Consejo Académico de Área de Humanidades y Artes (Facultad de Estudios Superiores Aragón, 2002). Este plan pertenece al sistema escolarizado y también tiene una duración de ocho semestres (Para revisar con mayor detalle este plan de estudios, ver anexo Tabla 5. Plan de estudios pedagogía).

El plan de estudios de la licenciatura en pedagogía de la UPN está compuesto por 40 asignaturas, dividido en formación inicial, formación profesional y concentración en campo o servicio. Pertenece al sistema escolarizado y tiene una duración de ocho semestres (Secretaría de Educación Pública, 2022) (Para revisar con mayor detalle este plan de estudios, ver anexo Tabla 6. Plan de estudios pedagogía).

Por último, se encuentra la Universidad Iberoamericana Ciudad de México, la cual requiere un mínimo de 380 créditos para poder obtener el título de licenciatura en pedagogía. Pertenece al sistema escolarizado con una duración de ocho semestres (Para revisar con mayor detalle este plan de estudios, ver anexo Tabla 7. Plan de estudios pedagogía).

En los planes de estudio de la licenciatura de pedagogía de las diferentes universidades, existen asignaturas o áreas parecidas y cada una de estas tiene la finalidad de forjar profesionales con la capacidad de analizar, intervenir, planear, administrar y evaluar en distintos contextos sociales, económicos, culturales, y así proponer nuevas estrategias educativas que mejoren dichos contextos.

Por su preparación los y las pedagogos pueden trabajar en distintas instituciones, encabezando proyectos con la más alta calidad educativa, así mismo, saben ejecutar y evaluar procesos de enseñanza-aprendizaje en cualquier ámbito, institución e incluso cualquier empresa, siendo este último el espacio donde deseo rescatar o hacer más notables las habilidades que poseen pedagogos y pedagogas para laborar en el área de capacitación.

La siguiente figura se hizo con base en el análisis de los diferentes planes de estudio de la universidades y tiene la finalidad de mostrar con mayor detalle la preparación con la que egresan los y las estudiantes con relación al campo de la capacitación y la educación de personas adultas. Sin duda, todas las asignaturas que tiene la licenciatura en pedagogía sin importar la universidad tienen el propósito de formar profesionistas de una manera integral con los conocimientos necesarios para poder ejercer su carrera de la mejor manera; sin embargo, existen algunas áreas, que desde mi punto de vista son indispensables o aportan para el área de capacitación de una manera significativa (ver figura 8).



Elaboración propia. *Figura 8. Áreas de preparación pedagógica para la capacitación* [esquema].

A continuación, se describe cada una de estas áreas y se muestra dentro de los planes de estudio de todas las universidades las asignaturas que tienen relación con las áreas mencionadas para la capacitación de personas adultas.

Comenzaré por el área de didáctica y los procesos de enseñanza-aprendizaje, en la siguiente tabla se muestran las asignaturas que tienen correspondencia con esta área.

Tabla 8. Asignaturas pertenecientes al área didáctica y procesos de enseñanza-aprendizaje					
Facultad de Filosofía y Letras 1966	Facultad de Filosofía y Letras 2010	FES Acatlán	FES Aragón	UPN	IBERO
Didáctica General 1	Didáctica 1	Fundamentos de Didáctica	Didáctica General I	Didáctica General	Didáctica e Innovación
Didáctica General 2	Didáctica 2	Proceso Didáctico	Didáctica General II	Programación y Evaluación Didácticas	Estrategias de Enseñanza
Didáctica y Práctica de la Especialidad 1	Taller de Didáctica 1 (Enfoques y Modelos Didácticos)	Diseño y Elaboración de Recursos Didácticos	Diseño de Recursos Didácticos		

Didáctica y Práctica de la Especialidad 2	Taller de Didáctica 3 (Diseño Curricular)		Taller de Didácticas Especiales		
Laboratorio de Didáctica 1	Taller de Didáctica 5 (Métodos, Estrategias y Materiales Didácticos)		Taller de Diseño de Estrategias de Aprendizaje		
Laboratorio de Didáctica 2	Taller de Didáctica 2 (Enfoques y Modelos Didácticos)				
Taller de Didáctica 1	Taller de Didáctica 4 (Diseño Curricular)				
Taller de Didáctica 2	Taller de Didáctica 6 (Métodos, estrategias y Materiales Didácticos)				

Elaboración propia. *Tabla 8. Asignaturas pertenecientes al área didáctica y procesos de enseñanza-aprendizaje* [tabla]. Tomada de Dirección General de Incorporación y Revalidación de Estudios. (2016). <https://bit.ly/3BjcZU6>; Universidad Nacional Autónoma de México. (2019). <http://pedagogia.filos.unam.mx/plan-de-estudios/>; UNAM. (2021). [https://www.acatlan.unam.mx/index.php?id=32](https://www.acatlan.unam.mx/index.php?id=32;); Facultad de Estudios Superiores (s.f.). https://www.aragon.unam.mx/fes-aragon/public_html/documents/licenciaturas/pedagogia/mapa-pedagogia.pdf; Universidad Pedagógica Nacional. (2021). <https://www.upn.mx/index.php/estudiar-en-la-upn/licenciaturas/18-estudiar-en-la-upn/93-pedagogia>; Iberoamericana Ciudad de México. (2016). <https://ibero.mx/sites/all/themes/ibero/descargables/licenciaturas/plan-ideal/2019/plan-ideal-1702-pedagogia.pdf>

El área de didáctica y de procesos de enseñanza- aprendizaje, es un área en común que todas las universidades tienen. Esto es porque la didáctica y la educación van de la mano, es indispensable para la enseñanza. Esta se encarga de implementar con base en enfoques y modelos pedagógicos las técnicas y métodos que favorezcan el aprendizaje, su principal función es intervenir en procesos educativos. “Didáctica es la ciencia que trata el fenómeno enseñanza-aprendizaje en su aspecto prescriptivo de métodos eficaces” (Gutiérrez, 2012, p. 16). Tener conocimientos didácticos nos permitirá responder a la interrogante que todo educador, en este caso que todo capacitador o capacitadora se hacen al momento en que realizan su diagnóstico de necesidades de capacitación, la cual es ¿Qué pretendo lograr con mi programa de capacitación? La respuesta a simple vista es enseñar y aprender, el capacitador enseña, el capacitando aprende, a través de una didáctica que facilita las herramientas y los

conocimientos fundamentales para optimizar y asegurar que realmente se esté dando una relación entre enseñanza y aprendizaje. Como sabemos “el arte de enseñar... un profesor es didáctico cuando posee la habilidad para comunicar un tema, hacer inteligible un asunto difícil y lograr un aprendizaje en sus alumnos” (Gutiérrez, 2012, p. 14). Pero ¿cómo lograr que exista dicha comunicación? ¿Cómo hacer que un tema complejo se vuelva fácil de asimilar? Pues justamente es lo que la didáctica hace, busca estrategias, técnicas y recursos apropiados para ajustarlos a un grupo de personas, a un curso, programa o contenido. Todo pedagogo y pedagoga debe poseer la habilidad de explicar y transmitir conceptos con el propósito de convertirlos en aprendizajes.

Definitivamente para las y los capacitadores les resulta funcional saber cómo hacer planeación didáctica, analizar todos los elementos y los factores que intervienen en la misma; además, de tener muy claro la importancia de implementar los materiales didácticos como auxiliares y facilitadores del proceso de enseñanza-aprendizaje, con la finalidad de favorecer la adquisición de nuevos saberes en los capacitandos.

Todas las universidades, en los planes de estudio de pedagogía aquí descritos, tienen materias enfocadas al campo didáctico porque con ellas los alumnos aprenden a analizar detalladamente la enseñanza llevándola a la práctica a través de metodologías y enfoques didácticos que son necesarios para dicho proceso. Además, entienden la funcionalidad de las técnicas aplicadas a grupos y el empleo de diversas dinámicas, convirtiéndose en una cualidad que poseen las y los egresados, otorgándoles de cierta manera una ventaja extraordinaria en el campo de la capacitación. Saber manejar un grupo, utilizar las técnicas y los recursos adecuados y saber cómo introducir la enseñanza es algo que sólo se puede hacer si se tienen conocimientos didácticos.

En segundo lugar está el área tecnológica y de comunicación, la cual es fundamental para ejercer la capacitación a distancia. En la siguiente tabla se muestran las asignaturas que tienen las universidades revisadas respecto a esta área.

Tabla 9. Asignaturas pertenecientes al área tecnología y comunicación aplicadas a la educación

Facultad de Filosofía y Letras 1966	Facultad de Filosofía y Letras 2010	FES Acatlán	FES Aragón	UPN	IBERO
Auxiliares de la Comunicación I	Comunicación y Educación	Nuevas Tecnologías Educativas	Desarrollo, Socialización y Grupos	Comunicación y Procesos Educativos	Comunicación Oral y Escrita
Auxiliares de la Comunicación II	Taller de Comunicación Educativa 1 (Lenguaje y Educación)	Innovaciones en Educación	Taller de Innovaciones Tecnológicas	Comunicación, Cultura y Educación	Interacción Educativa
Teoría y Práctica de las Relaciones Humanas	Taller de Comunicación Educativa 3 (Medios de Comunicación y Educación)	Educación para la Comunicación	Taller de Comunicación Educativa		Recursos y Usos Tecnológicos en Educación
Taller de Comunicación Educativa 1	Taller de Tecnología Educativa 1 (Medios y Tecnologías en la Educación)	Comunicación educativa	Taller de Informática Pedagógica		Sistemas de Información para la Educación
Taller de Comunicación Educativa 2	Taller de Tecnología Educativa 3 (Desarrollo y Evaluación de Proyectos de Educación a Distancia)				Modalidad y Práctica Asistida por Computadora
	Taller de Comunicación Educativa 2 (Lenguaje y Educación)				
	Taller de Comunicación Educativa 4 (Medios de Comunicación Educación)				
	Taller de Tecnología Educativa 2 (Medios Tecnologías en la Educación)				
	Taller de Tecnología Educativa 4 (Desarrollo y Evaluación de Proyectos de Educación a Distancia)				

Elaboración propia. *Tabla 9. Asignaturas pertenecientes al área tecnología y comunicación aplicada a la educación* [tabla]. Tomada de Dirección General de Incorporación y Revalidación de Estudios. (2016). <https://bit.ly/3BjcZU6>; Universidad Nacional Autónoma de México. (2019). <http://pedagogia.filos.unam.mx/plan-de-estudios/>; UNAM. (2021). [https://www.acatlan.unam.mx/index.php?id=32](https://www.acatlan.unam.mx/index.php?id=32;); Facultad de Estudios Superiores (s.f.). https://www.aragon.unam.mx/fes-aragon/public_html/documents/licenciaturas/pedagogia/mapa-pedagogia.pdf; Universidad Pedagógica Nacional. (2021). <https://www.upn.mx/index.php/estudiar-en-la-upn/licenciaturas/18-estudiar-en-la-upn/93-pedagogia>; Iberoamericana Ciudad de México. (2016). <https://ibero.mx/sites/all/themes/ibero/descargables/licenciaturas/plan-ideal/2019/plan-ideal-1702-pedagogia.pdf>

Este es un tema de preocupación en las universidades ya que debe de existir una relación muy estrecha con el campo educativo, por tal motivo incluyen en sus planes de estudio asignaturas enfocadas a las tecnologías y a los medios de comunicación. Hoy en día, es un reto para la educación mantenerse a la par de los cambios tecnológicos y sobre todo un reto pedagógico comprender las nuevas formas de comunicarse del mundo.

La sociedad ha cambiado al punto de crear una necesidad de fomentar en los procesos de enseñanza el uso de las TIC. Las instituciones educativas se han "... señalado como [instituciones estratégicas] para la recepción de las TIC, ya que es allí donde se concentran los procesos de creación y transmisión de conocimientos" (Dussel, 2010, p 10). Pretender familiarizar el campo educativo con el mundo digital es el primer reto pedagógico, crear competencias para el buen uso de las TIC es el principal objetivo. Los cambios tecnológicos han cambiado a las sociedades, las han transformado, al punto en el que la presencia de nuevos recursos tecnológicos y comunicacionales en el aula, son temas que no podemos ignorar, así como la trascendencia que tienen las revistas, periódicos, computadoras, tabletas, Internet, en los espacios educativos.

La inserción de nuevas tecnologías ha modificado la manera de comunicarse de las personas, siendo esto un nuevo medio de comunicación que se ha adoptado en la sociedad, obligando a las y los instructores a estar preparados para entender e interpretar la fuerte influencia de los medios de comunicación en la sociedad y en la educación, saber manejar y utilizar esas nuevas tecnologías a favor de la educación y ver posibilidades de adecuarlas a nuevas estrategias didácticas-tecnológicas, son dos de las tareas que deben realizar.

Los planes de estudio de las distintas universidades tienen la intención de formar pedagogos capaces de analizar e interpretar cambios tecnológicos en los sistemas educativos. Además de que las y los especialistas en educación deben

conocer los nuevos modelos y enfoques de desarrollo con base en las nuevas tecnologías, para crear propuestas educativas con base pedagógica, desarrollando habilidades de planeación y diseño curricular basado en los medios virtuales. Implementar metodologías y herramientas de planeación didáctica al diseño de cursos virtuales y sobre todo, estar al tanto del fuerte impacto que tiene los medios de comunicación en la enseñanza.

Todo especialista en educación que desee laborar en un área de capacitación ineludiblemente debe tener conocimientos tecnológicos, tener noción de las nuevas formas de comunicarse de las personas es de suma importancia para el proceso, así como la introducción de todas las nuevas tecnologías para favorecer y enriquecer la enseñanza. La tecnología es una gran aliada para la pedagogía si se utiliza de manera adecuada, puede facilitar la enseñanza y para el campo de la capacitación ha resultado ser de gran ayuda, ya que se han implementado cursos en los cuales ya no es necesaria la presencia de los capacitandos gracias a las adaptaciones que se han dado a los cursos de capacitación a distancia.

Los y las pedagogas deben conocer las modalidades de capacitación y saber en qué manera están afectando los procesos de enseñanza, así como la inclusión de éstas al mundo laboral. Es fundamental entender la evolución tecnológica y las técnicas de enseñanza que se adaptan a diversos recursos que están surgiendo y que crean nuevas necesidades en los capacitandos con relación al nuevo contexto tecnológico. Recordemos que la capacitación es precisamente eso, un medio de actualización, por eso, si una capacitadora o un capacitador no se encuentra familiarizado con los medios de comunicación y las nuevas tecnologías, sería incongruente pretender actualizar y no actualizarse a sí mismo, sin embargo, en los programas de las diferentes universidades se puede ver que todas incluyen asignaturas que están enfocadas a la comunicación a través de las tecnologías.

Es momento de revisar las asignaturas que apoyan y pertenecen al área de la capacitación, considerando que estas forman parte fundamental del tema y es necesario revisar lo que tienen las distintas universidades para este campo de acción.

Tabla 10. Asignaturas pertenecientes o relacionadas con el área de capacitación					
Facultad de Filosofía y Letras 1966	Facultad de Filosofía y Letras 2010	FES Acatlán	FES Aragón	UPN	IBERO
Organización educativa 1	Educación No Formal 1	Educación Permanente	Planeación y Organización Educativa	Organización y Gestión de Instituciones Educativas	Diagnóstico Educativo
Organización educativa 2	Educación No Formal 2	Grupos en Educación	Taller de Capacitación Laboral	Desarrollo, Aprendizaje y Educación	Formación en las Organizaciones
Didáctica y Práctica de la Especialidad 2	Organización y Administración Educativas	La Capacitación en el Contexto de la Administración			
Didáctica y Práctica de la Especialidad 2	Taller de Educación No Formal 5 (Educación y Trabajo)	Recursos Humanos y la Capacitación			
Prácticas Escolares 1	Taller de Educación No Formal 6 (Educación y Trabajo).	Evaluación de la Capacitación			
Prácticas Escolares 2					
Prácticas Escolares 1					
Prácticas Escolares 2					
Técnicas de la educación Extraescolar 1					
Técnicas de la educación Extraescolar 2					
Taller de Organización Educativa 1					
Taller de Organización Educativa 2					

Elaboración propia. *Tabla 10. Asignaturas pertenecientes o relacionadas con el área de capacitación* [tabla]. Tomada de Dirección General de Incorporación y Revalidación de Estudios. (2016). <https://bit.ly/3BjcZU6>; Universidad Nacional Autónoma de México. (2019). <http://pedagogia.filos.unam.mx/plan-de-estudios/>; UNAM. (2021). [https://www.acatlan.unam.mx/index.php?id=32](https://www.acatlan.unam.mx/index.php?id=32;); Facultad de Estudios Superiores (s.f.). https://www.aragon.unam.mx/fes-aragon/public_html/documents/licenciaturas/pedagogia/mapa-pedagogia.pdf; Universidad Pedagógica Nacional. (2021). <https://www.upn.mx/index.php/estudiar-en-la-upn/licenciaturas/18-estudiar-en-la-upn/93-pedagogia>; Iberoamericana Ciudad de México. (2016). <https://ibero.mx/sites/all/themes/ibero/descargables/licenciaturas/plan-ideal/2019/plan-ideal-1702-pedagogia.pdf>

Es indispensable que el plan de estudios de la licenciatura en pedagogía tenga asignaturas relacionadas con la capacitación, que sirvan para sensibilizar y formar a los estudiantes en dicho campo. Es importante situarles en diversos espacios educativos no formales, y con la intervención pedagógica oportuna a través metodologías educativas en el campo de la capacitación, tales son los principales objetivos por los cuales las universidades revisadas destinan materias enfocadas directamente a la capacitación. También existen asignaturas que no son específicamente de capacitación, pero abarcan temas y conocimientos que sin duda pueden aportar a dicha área, como es el caso de las asignaturas de educación no formal, en las que se ven temas como: educación escolar y extraescolar; educación presencial, abierta y a distancia, ámbitos educativos (FFyL, s.f.), esto por mencionar algunas. En realidad, son demasiadas las asignaturas que aportan al área de capacitación de manera directa e indirecta.

Hay asignaturas que no sólo abarcan a la capacitación, sino que van más allá, y es porque precisamente cada una brinda la preparación suficiente para actuar de manera eficaz en áreas donde pueda existir o donde sean solicitadas las intervenciones pedagógicas, y todo lo que conlleva esto, como la planeación de proyectos educativos, organización escolar, diagnósticos, entre otros. Por ejemplo, asignaturas de organización, planeación y gestión educativa, aparentemente su nombre no lo menciona, pero también son de gran utilidad para atender problemáticas en ámbitos educativos no formales, en este caso en el trabajo. Por ejemplo, las materias del ramo de la organización educativa son de gran ayuda para comprender la evolución que han tenido todas las teorías organizacionales en el transcurso de los años, así como la aplicación de éstas a cualquier ámbito empresarial, aludiendo a los procesos formales, redes de relaciones, procesos estructurados, agrupaciones sociales que ejecutan normas para cumplir los objetivos o fines propuestos (Arce, Heredia y Reales, 2008, p.324); saber cómo gestionar instituciones, proponer proyectos y darles seguimiento son conocimientos que todo especialista en educación debe poseer.

Distinguimos que hay materias que se enfocan a la educación no formal, esto es para que los egresados tengan la capacidad de analizar los alcances que tiene fuera del ámbito educativo formal. Todas las asignaturas dan noción de lo

extenso que puede ser el campo de acción pedagógica. Reconocer los nuevos espacios en los cuales está surgiendo la necesidad de redefinir las necesidades educativas con relación a la preparación de los sujetos, gracias a las prácticas, talleres y seminarios y las asignaturas que se enfocan al aspecto administrativo brindan al estudiante la capacidad de identificar problemáticas en cuanto a dirección, gestión, organización y administración educativa en instituciones.

Ahora es momento de ver las asignaturas que pertenecen al ámbito de la educación de personas adultas, que es otro de los pilares de esta tesis, como se muestra a continuación, en cada una de las universidades aquí revisadas se tienen diversas asignaturas que los alumnos cursan y que pertenecen a este ámbito.

Tabla 11. Asignaturas pertenecientes al área de educación de personas adultas					
Facultad de Filosofía y Letras 1966	Facultad de Filosofía y Letras 2010	FES Acatlán	FES Aragón	UPN	IBERO
Psicología de la Educación 1	Psicología y Educación 1	Fundamentos de la Pedagogía	Didáctica General I *	Introducción a la Psicología	Teorías del Aprendizaje
Psicología de la Educación 2	Psicología y Educación 2	Paradigmas Psicológicos y Educación	Didáctica General II *	Introducción a la pedagogía I	Teorías de la Personalidad
Didáctica General 1	Didáctica 1	Fundamentos de Didáctica *	Teorías Psicológicas y Educación	Desarrollo, Aprendizaje y Educación	Interacción Educativa
Didáctica General 2	Didáctica 2	Pensamiento Pedagógico *	Teorías de Aprendizaje	Teoría Pedagógica: Génesis y Desarrollo	Didáctica e Innovación
Psicotécnica Pedagógica 1	Educación No Formal 1	Pensamiento Pedagógico Contemporáneo	Diseño de Recursos Didácticos	Aspectos Sociales de la Educación	Estrategias de Enseñanza
Psicotécnica Pedagógica 2	Educación No Formal 2	Proceso Didáctico *	Problemas del Aprendizaje	Psicología Social: Grupos y Aprendizaje	Educación de Adultos
Didáctica y Práctica de la Especialidad 1	Taller de Didáctica 1 (Enfoques y Modelos Didácticos)	Educación Permanente	Desarrollo, Aprendizaje y Educación	Didáctica General	Teoría y diseño de la Instrucción

Didáctica y Práctica de la Especialidad 2	Taller de Didáctica 3 (Diseño Curricular)	Psicología del Adulto	Aspectos Sociales de la Educación		Intervención en Problemas de Aprendizaje
Planeación Educativa	Taller de Didáctica 5 (Métodos, Estrategias y Materiales Didácticos)	Psicología Social y Educativa	Psicología Social: Grupos y Aprendizaje		Diseño Educativo
Prácticas Escolares 1		Grupos en Educación	Taller de Diseño Curricular		Teoría y Diseño de la Instrucción
Prácticas Escolares 2		Psicología Educativa *	Taller de Didácticas Especiales		Atención a la Diversidad
Prácticas Escolares 1		Diseño y Elaboración de Recursos Didácticos *	Seminario de Derechos Humanos y Educación		
Prácticas Escolares 2		Estrategias de Intervención Grupal	Cultura y Pedagogía		
Psicofisiología Aplicada a la Educación		Propuestas psicopedagógicas Alternativas	Taller de Diseño de Estrategias de Aprendizaje		
Psicología del Aprendizaje y la Motivación			Taller de educación de Adultos		
Técnicas de la educación Extraescolar 1			Seminarios de Educación Abierta y a Distancia		
Técnicas de la educación Extraescolar 2					

Elaboración propia. *Tabla 11. Asignaturas pertenecientes o relacionadas con el área de educación de personas adultas* [tabla]. Tomada de Dirección General de Incorporación y Revalidación de Estudios. (2016). <https://bit.ly/3BjcZU6>; Universidad Nacional Autónoma de México. (2019). <http://pedagogia.filos.unam.mx/plan-de-estudios/>; UNAM. (2021). <https://www.acatlan.unam.mx/index.php?id=32;>; Facultad de Estudios Superiores (s.f.). https://www.aragon.unam.mx/fes-aragon/public_html/documents/licenciaturas/pedagogia/mapa-pedagogia.pdf; Universidad Pedagógica Nacional. (2021). <https://www.upn.mx/index.php/estudiar-en-la-upn/licenciaturas/18-estudiar-en-la-upn/93-pedagogia>; Iberoamericana Ciudad de México. (2016). <https://ibero.mx/sites/all/themes/ibero/descargables/licenciaturas/plan-ideal/2019/plan-ideal-1702-pedagogia.pdf>

Por su preparación los y las pedagogas tienen conocimientos andragógicos, como se puede ver tienen asignaturas que se enfocan exclusivamente a la

educación de personas adultas y otras que se enfocan a la didáctica, la psicología de la educación, diseño de estrategias de enseñanza y aprendizaje, entre otras que son fundamentales para la educación de adultos.

Como especialistas en educación no podemos limitarnos a pensar que la educación o mejor dicho el aprendizaje, únicamente lo obtenemos en determinadas etapas de la vida, sino que es un proceso que dura para toda la vida.

Para trabajar con adultos se debe tener herramientas que permitan comprenderlos en todos los aspectos de su vida, ya sea profesional, personal, psicológica, económica y cultural. Por ello es, que hay asignaturas que se enfocan en cada uno de los aspectos mencionados.

Conocer la psicología de la educación permitirá identificar todos los rasgos que influyen en los adultos para aprender, así como la trascendencia de estos para el diseño, la planeación y la ejecución de proyectos educativos; además, permite entender diversas situaciones de enseñanza que proporcionarán mayor comprensión o análisis a los y las instructoras en torno al comportamiento dentro del proceso de enseñanza, estilos de aprendizaje, metodologías didácticas adecuadas y sobre todo comprender dificultades o factores que afectan o que influyen en el aprendizaje de adultos.

Como ya lo hemos visto, las personas adultas poseen múltiples características y factores que influyen en su aprendizaje, por esta razón es que los y las pedagogas necesitan una preparación integral. En el caso de la planeación de un curso de capacitación, se debe considerar una metodología didáctica acorde a las características sociales, culturales, económicas, entre otras, del grupo, en este caso conformado por personas adultas. Respecto a esto puedo argumentar que de igual manera es otra ventaja que tienen los y las pedagogas, siendo ellos los únicos capaces de adaptar los procesos de enseñanza a distintos grupos de aprendizaje, sin importar las edades de las que esté conformado.

Todo capacitador está obligado a tener conocimientos en psicología de la educación y teorías educativas, es obviamente importante conocer características del aprendizaje de personas adultas. Por esta razón en los planes de estudio considerados aquí, podemos ver que hay asignaturas como los

talleres, consultorías y prácticas que sirven para sensibilizar al estudiante y lo preparan para trabajar con personas adultas, este tipo de asignaturas buscan conocer intereses, aptitudes, hábitos, costumbres y todas las características particulares con el propósito de favorecer y acelerar su correcta adaptación al tipo de enseñanza que se desea brindar.

Otra área que es indispensable conocer para las y los capacitadores es la investigación y la estadística, ya que dentro del proceso de capacitación hay una fase que se llama diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC), su principal función es hacer un análisis de la situación actual en la que se encuentra la empresa, conocer las necesidades educativas y con base en ello poder diseñar un curso. A continuación, se muestran todas las asignaturas con las que cuentan las diferentes universidades que hemos considerado en este trabajo referentes a esta área.

Tabla 12. Asignaturas pertenecientes o relacionadas con el área de investigación y estadística aplicada a la educación					
Facultad de Filosofía y Letras 1966	Facultad de Filosofía y Letras 2010	FES Acatlán	FES Aragón	UPN	IBERO
Iniciación a la Investigación Pedagógica 1	Investigación Pedagógica 1	Investigación Documental	Investigación Pedagógica	Introducción a la Investigación Educativa	Razonamiento Crítico Cuantitativo
Iniciación a la Investigación Pedagógica 2	Investigación Pedagógica 2	Estadística Aplicada a la Educación	Enfoques Metodológicos Cuantitativos	Estadística Descriptiva en Educación	Investigación Cualitativa
Estadística de la educación 1	Investigación Pedagógica 3	Metodología de la Investigación Educativa	Enfoques Metodológicos Cualitativos	Seminario de Técnicas y Estadística Aplicadas a la Investigación Educativa	
Estadística de la educación 2	Investigación Pedagógica 4	Investigación Educativa I	Taller de Investigación Pedagógica y Educativa	Investigación Educativa I	
Taller de Investigación Pedagógica 1	Investigación Pedagógica 5	Investigación Educativa II	Taller de Estudios Estadísticos en Educación	Investigación Educativa II	
Taller de Investigación Pedagógica 2	Investigación Pedagógica 6	Estudio de Caso	Taller de Investigación Etnográfica en educación		
	Taller de Investigación Pedagógica 1 (Técnicas e Instrumentos Cuantitativos)	Técnicas de Investigación Cualitativa			
	Taller de Investigación Pedagógica 3 (Elaboración del Proyecto de Investigación).	Técnicas para el Análisis Estadístico			
	Taller de Investigación Pedagógica 5 (Estadística en Investigación Pedagógica)	Técnicas de Investigación Cuantitativa			

	Taller de Investigación Pedagógica 2 (Técnicas e Instrumentos Cualitativos)				
	Taller de Investigación Pedagógica 4 (realización del Proyecto de Investigación).				

Elaboración propia. *Tabla 12. Asignaturas pertenecientes o relacionadas con el área de investigación y estadística aplicada a la educación* [tabla]. Tomada de Dirección General de Incorporación y Revalidación de Estudios. (2016). <https://bit.ly/3BjcZU6>; Universidad Nacional Autónoma de México. (2019). <http://pedagogia.filos.unam.mx/plan-de-estudios/>; UNAM. (2021). [https://www.acatlan.unam.mx/index.php?id=32](https://www.acatlan.unam.mx/index.php?id=32;); Facultad de Estudios Superiores (s.f.). https://www.aragon.unam.mx/fes-aragon/public_html/documents/licenciaturas/pedagogia/mapa-pedagogia.pdf; Universidad Pedagógica Nacional. (2021). <https://www.upn.mx/index.php/estudiar-en-la-upn/licenciaturas/18-estudiar-en-la-upn/93-pedagogia>; Iberoamericana Ciudad de México. (2016). <https://ibero.mx/sites/all/themes/ibero/descargables/licenciaturas/plan-ideal/2019/plan-ideal-1702-pedagogia.pdf>

Para hacer un diagnóstico de necesidades se hace una investigación considerando el contexto y características de la empresa, misma que se analiza y se obtienen conclusiones, de esta manera se puede conocer las necesidades educativas en la organización y en los empleados.

Para el instructor o instructora es muy importante tener identificadas las necesidades de capacitación, por ejemplo; una empresa que se dedica a la venta de artículos tecnológicos constantemente debe de renovarse en la implementación de nuevos equipos especializados, creando así la necesidad de capacitar a su personal de compras, ventas y el resto de sus trabajadores, para que estén al tanto de los productos que van a ofrecer al público. En este momento es cuando se hace la investigación de qué es lo que deben saber los trabajadores sobre el nuevo producto, y se hace también un análisis estadístico para tener noción de las nuevas necesidades de aprendizaje de sus trabajadores.

Si al iniciar un proyecto se contempla o mejor dicho se recurre a la investigación y estadística pueden contribuir a la reducción de gastos innecesarios, debido a que tiene una estimación más precisa de la cantidad de personas que participarán en el proyecto, de esta manera se puede crear un presupuesto.

La investigación es lo que da sustento a cada propuesta, y en este caso es importante para el diseño de la capacitación. El DNC es el punto de partida para los proyectos, los y las pedagogas pueden realizar estas funciones, como podemos observar en los distintos planes de estudio de la tabla “investigación y estadística aplicada a la educación”, la licenciatura tiene un fuerte interés por preparar a sus egresados en el campo de la estadística, pero sobre todo en la investigación debido a que esta “... va dirigida a detectar, analizar y sistematizar las estrategias de enseñanza-aprendizaje que más se utilizan o piensan utilizar los profesores en las aulas (en este caso los capacitadores) así como los medios que integran este proceso” (Sevillano y Crespo, 2007, p. 179). Es muy importante que un capacitador tenga conocimientos para realizar investigación educativa. Si hacemos un comparativo entre el proceso de capacitación y el diseño metodológico de una investigación educativa podremos comprobar que existen muchas similitudes e incluso para realizar un DNC, se tiene que hacer una investigación previa, siendo este el momento en que se realiza el proceso de investigación educativa.

Todo capacitador debe tener aptitudes necesarias para realizar investigación ya que es una herramienta fundamental para el proceso de formación empresarial.

Por su parte la estadística es un medio que nos ayudará a analizar o interpretar todos los resultados obtenidos gracias a la investigación. “Una vez recogido los datos, (se procede) a su codificación... depurando y eliminando las respuestas erróneas, (organizándolas y transformándolas) para después interpretarlas bien en su contexto, para poder actuar... sobre ellas y realizar las operaciones oportunas (Sevillano y Crespo, 2007, p. 231). La investigación y la estadística van de la mano, ambas permiten que se logre hacer un análisis de datos ya sean sociológicos, de género, de conocimientos y habilidades y todo lo que nos pueda servir como indicadores para la planeación de un curso de capacitación.

Algo en lo que también aporta la investigación y la estadística es en el seguimiento de la capacitación, una manera en la que se obtienen los datos para saber si funciona el plan es por medio de la recolección de la información y el análisis.

Otra de las áreas de suma importancia para la capacitación, pero sobre todo para el área de la educación de personas adultas es la que corresponde a la “psicología de la educación”, a continuación se muestran las asignaturas con las que cuentan las diferentes asignaturas.

Tabla 13. Asignaturas Pertenecientes al Área de Psicología de la Educación					
Facultad de Filosofía y Letras 1966	Facultad de Filosofía y Letras 2010	FES Acatlán	FES Aragón	UPN	IBERO
Psicología de la Educación 1	Psicología y Educación 1	Paradigmas Psicológicos y Educación	Teorías Psicológicas y Educación	Introducción a la Psicología	Teorías del Aprendizaje
Psicología de la Educación 2	Psicología y Educación 2	Psicología del Adulto	Teorías del Aprendizaje	Psicología Social: Grupos y Aprendizaje	Teorías de la Personalidad
Psicotécnica Pedagógica 1*	Psicología y Educación 3	Psicología Social y Educativa	Problemas del Aprendizaje		Consultoría Psicopedagógica
Psicotécnica Pedagógica 2 *	Seminario de Psicología y Educación 1 (Paradigmas en Psicología y Educación)	Psicología Educativa	Seminario de Psicoanálisis Y educación		
Psicofisiología Aplicada a la Educación	Seminario de Psicología y Educación 3 (Perspectivas de Desarrollo psicosociales en Pedagogía)				
Psicología del Aprendizaje y la Motivación	Seminario de Psicología y Educación 5 (Neuropsicofisiología e Intervención Educativa)				
Psicología Social	Seminario de Psicología y Educación 2 (Paradigmas en Psicología Educativa)				
	Seminario de Psicología y Educación 4 (Perspectivas de				

	Desarrollo Psicosociales en Pedagogía)				
	Seminario de Psicología y Educación 6 (Neuropsicofisiología e Intervención Educativa)				

Elaboración propia. *Tabla 13. Asignaturas pertenecientes o relacionadas con el área psicología de la educación* [tabla]. Tomada de Dirección General de Incorporación y Revalidación de Estudios. (2016). <https://bit.ly/3BjcZU6>; Universidad Nacional Autónoma de México. (2019). <http://pedagogia.filos.unam.mx/plan-de-estudios/>; UNAM. (2021). <https://www.acatlan.unam.mx/index.php?id=32>,; Facultad de Estudios Superiores (s.f.). https://www.aragon.unam.mx/fes-aragon/public_html/documents/licenciaturas/pedagogia/mapa-pedagogia.pdf; Universidad Pedagógica Nacional. (2021). <https://www.upn.mx/index.php/estudiar-en-la-upn/licenciaturas/18-estudiar-en-la-upn/93-pedagogia>; Iberoamericana Ciudad de México. (2016). <https://ibero.mx/sites/all/themes/ibero/descargables/licenciaturas/plan-ideal/2019/plan-ideal-1702-pedagogia.pdf>

La psicología educativa tiene una fuerte relación con el proceso de enseñanza. Tenemos que por su preparación los y las especialistas en educación al inicio de la carrera comienzan a tener materias relacionadas al campo de la psicología para entender el desarrollo del aprendizaje y la motivación dentro del proceso educativo.

Es importante tener los conocimientos para entender el aprendizaje humano, cómo se produce y cómo aprenden, para aportar de manera positiva a la planeación educativa. La psicología educativa brinda bases para entender los cambios que se producen o que se originan en el pensamiento humano con relación al aprendizaje.

Estudiar e interpretar diversas maneras de enseñar y de aprender para lograr hacer intervenciones educativas pertinentes, son aptitudes que todos los capacitadores deben tener. La psicología educativa permite comprender como asimilan la información y tener en cuenta que cada alumno aprende de manera diferente debido a numerosas características y factores que influyen como lo es motivación, interés, creatividad, economía, entorno social, cultural y un sinfín de rasgos de la persona que se reflejan en su aprendizaje. Básicamente lo que la psicología busca es dar un análisis y una descripción del fenómeno de aprendizaje y su relación con los estímulos que lo favorecen y lo generan.

Finalmente, en esta agrupación de asignaturas está el área de planeación, diseño, administración y evaluación educativa la cual es un área de suma

importancia porque permite la “efectividad del proceso de enseñanza aprendizaje [...] y la función de la planificación educativa como herramienta fundamental para construir una educación con calidad” (Carriazo, Pérez y Gaviria, 2020).

A continuación se exponen las asignaturas que tienen cada una de las universidades abordadas en este trabajo correspondiente a esta área:

Tabla 14. Asignaturas pertenecientes al área de planeación, diseño, administración y evaluación educativa					
Facultad de Filosofía y Letras 1966	Facultad de Filosofía y Letras 2010	FES Acatlán	FES Aragón	UPN	IBERO
Organización educativa 1	Diseño y Evaluación de Planes y Programas de Estudio	Evaluación Educativa	Planeación y Organización Educativa	Planeación y Evaluación Educativa	Planeación Educativa
Organización educativa 2	Organización y Administración Educativas	Administración y Gestión Educativas	Evaluación Curricular	Organización y Gestión de Instituciones Educativas	Evaluación Educativa
Evaluación de Acciones y Programas Educativos	Planeación y Evaluación Educativas	Diseño y Evaluación Curricular	Taller de Elaboración y Evaluación de Programas Educativos	Desarrollo y Evaluación Curricular	Diseño Curricular
Planeación Educativa	Taller de Evaluación 1 (Sistemas, Instituciones y Programas Educativos)	Gestión Pedagógica	Taller de evaluación de los Aprendizajes		Diseño Educativo
Taller de Organización Educativa 1	Taller de Evaluación 3 (Actores, Procesos y Herramientas)	Planeación y Evaluación Educativa	Taller de Administración Aplicada a la Educación		
Taller de Organización Educativa 2	Taller de Administración Educativa 1 (Planeación y Programación de Proyectos de Administración Educativa)	Dirección de Instituciones Educativas e Innovación Escolar			
	Taller de Administración Educativa 3 (Diseño y Reingeniería)				

	Organizacional de Espacios Educativos)				
	Taller de Evaluación 2 (Sistemas, Instituciones y Programas Educativos) *				
	Taller de Evaluación 4 (Actores, Procesos y Herramientas) *				
	Taller de Administración Educativa 2 (Planeación y Programación de Proyectos de Administración Educativa) *				
	Taller de Administración Educativa 4 (Diseño y Reingeniería Organizacional de Espacios Educativos) *				

Elaboración propia. *Tabla 14. Asignaturas pertenecientes al área de planeación, diseño, administración y evaluación educativa* [tabla]. Tomada de Dirección General de Incorporación y Revalidación de Estudios. (2016). <https://bit.ly/3BjcZU6>; Universidad Nacional Autónoma de México. (2019). <http://pedagogia.filos.unam.mx/plan-de-estudios/>; UNAM. (2021). [https://www.acatlan.unam.mx/index.php?id=32](https://www.acatlan.unam.mx/index.php?id=32;); Facultad de Estudios Superiores (s.f.). https://www.aragon.unam.mx/fes-aragon/public_html/documents/licenciaturas/pedagogia/mapa-pedagogia.pdf; Universidad Pedagógica Nacional. (2021). <https://www.upn.mx/index.php/estudiar-en-la-upn/licenciaturas/18-estudiar-en-la-upn/93-pedagogia>; Iberoamericana Ciudad de México. (2016). <https://ibero.mx/sites/all/themes/ibero/descargables/licenciaturas/plan-ideal/2019/plan-ideal-1702-pedagogia.pdf>

El área de planeación es de suma importancia para el proceso de capacitación ya que de esta dependerá todo el proceso que se debe seguir para elaborar un curso, una vez que se ha detectado alguna necesidad se puede dar seguimiento por medio de esta. “En este sentido la planeación es un instrumento [...] de trabajo que facilita la organización, la ejecución y el control de la tarea administrativa por lo que consecuentemente debe estar en función de los objetivos y recursos para una mejor realización” (Carriazo, Pérez y Gaviria, 2020, p. 88).

La planificación nos permite establecer objetivos que atiendan las necesidades identificadas y con base en esos objetivos podemos establecer los contenidos,

las actividades y las evaluaciones de un curso, de esta manera podemos tener claro lo que se pretende obtener de un curso. “La planificación estratégica representa una herramienta de gestión muy eficaz y útil para trabajar con perspectiva de futuro” (Carriazo, Pérez y Gaviria, 2020, p.88).

Como se puede apreciar son diversas las asignaturas que influyen en la preparación de los y las pedagogas para poder ejercer dentro del ámbito de la capacitación y probablemente existen aún más asignaturas, por ejemplo, las que corresponden al campo de la ética profesional, pero esa es una asignatura en la que todas las carreras deben prestar atención, ya que ejercer de manera ética es un trabajo que atañe a todos los profesionistas, sin embargo, para fines de esta tesis únicamente me basaré en las áreas que anteriormente se mencionaron.

Ahora es momento de revisar cómo se aplican estos conocimientos de las y los pedagogos, ya que como se ha visto se requiere de una preparación integral para poder ejercer dentro del campo de capacitación. Recordando que se trabajará con personas adultas, por lo tanto, se debe tomar en cuenta todos los aspectos característicos de este sector de la población y eso es lo que se revisará en el siguiente subtema.

4.2 Análisis de la población a la que va dirigida la capacitación: personas adultas

Andragogía se define como la ciencia y el arte que, siendo parte de la Antropogogía y estando inmersa en la Educación Permanente, se desarrolla a través de una praxis fundamentada en los principios de Participación y Horizontalidad; cuyo proceso, al ser orientado con características sinérgicas por el Facilitador del aprendizaje, permite incrementar el pensamiento, la autogestión, la calidad de vida y la creatividad del participante adulto, con el propósito de proporcionarle una oportunidad para que logre su autorrealización (Alcalá, p. 98 1999, citado por Machado, p.41, 2018).

Partiendo de esta cita y como se ha recalado a lo largo de esta tesis, la capacitación dentro de una empresa está dirigida a personas adultas, por ello, la importancia de dar un enfoque andragógico a dicha capacitación, dicho de otra

manera, hacer referencia a los métodos educativos que se utilizan para mejorar oportunidades y permitir que todas y todos los trabajadores aprendan.

Hablar de andragogía como un enfoque para la capacitación, es referirse a un modelo educativo que se está aplicando, al ámbito empresarial o laboral, con el propósito de lograr que los trabajadores se instruyan para solucionar problemas del acontecer diario. Como su descripción lo indica, enfoque significa orientación, guía, perspectiva o dirección. En este caso, se dirige a la enseñanza de personas adultas en el ámbito laboral.

Este modelo busca propuestas educativas-andragógicas que aborden demandas de la empresa; dicho de otro modo, se busca proponer estrategias que respondan a las expectativas de todos los involucrados en el proceso, tomándolas como punto de partida para acceder a todo lo que la capacitación pretende enseñar.

El enfoque andragógico en la capacitación está compuesto por todos los agentes que conforman el proceso educativo como lo es el entorno, el método, el aprendiz adulto y el facilitador, esencialmente esos son los elementos que responden al modelo andragógico, en el cual se pone como centro al aprendiz adulto y su relación con el entorno, los métodos y el propio capacitador, son los elementos que lograrán que se lleve a cabo el aprendizaje de la mejor manera posible (Rodríguez, 2011, p. 20) (ver figura 9).



Elaboración con base en Rodríguez. (2011). *Figura 9. Elementos del modelo andragógico* [esquema]. Tomado de Modelo andragógico para capacitaciones de <https://bit.ly/3svxHgO>, p. 20.

En este esquema se puede ver como todos los elementos se relacionan entre sí, y el principal objetivo es responder al aprendizaje, a continuación se describe con mayor detalle cada uno de los elementos descritos.

- El entorno, se puede decir que es el ambiente y el lugar en el que se desarrolla la persona adulta, puede ser en donde estudia, convive, y en este caso donde trabaja, este último es el entorno que nos interesa destacar ya que aquí es donde se dará la capacitación por medio del cual se llevará a cabo la enseñanza, también debemos considerar los recursos educativos, las técnicas y los materiales de apoyo para la enseñanza, lo cual se detallará más adelante con base en cada una de las fases del proceso de capacitación (Rodríguez, 2011, p. 20).
- El facilitador juega un papel muy importante dentro de este proceso de enseñanza-aprendizaje porque tiene la función de asumir el rol de facilitador del aprendizaje y no como profesor tradicionalista, basado en un sistema de enseñanza vertical en el cual sólo trasmite conocimientos, sino que tiene que promover que los capacitandos tengan facilidad de desarrollar autogestión y diferentes competencias más (Rodríguez, 2011, p. 20). En este enfoque entendemos por enseñanza al proceso en el cual el capacitador se da a la tarea de estimular, promover y entender el comportamiento de sus alumnos adultos con relación a su aprendizaje creando un ambiente cálido y positivo que lo beneficie. Además, la enseñanza parte de saberes previos de los capacitandos, tomándose como referencias para ajustarlas al diseño de la capacitación.
- El método de aprendizaje puede decir que se dará mediante el diseño del curso, la selección de estrategias didácticas, la relación entre capacitador-capacitando, a través del diálogo y la interacción con el grupo por medio de los diferentes recursos digitales. Es importante mencionar que no se pretende enseñar a través de la memorización, imitación y repetición, sino todo lo contrario, se aspira a que los alumnos sean agentes activos capaces de tomar el rumbo de su propio aprendizaje (metacognición). Una de las principales metas a lograr es, no estancarse meramente en la enseñanza, sino trascender y hacer que se convierta en verdadero aprendizaje, que no sea únicamente transferido, sino que sea incitado en

el alumno, de tal manera que logre obtener cambios profesionales, personales, cognitivos, emocionales, entre otros. Otro aspecto importante para considerar dentro de este apartado es la jerarquización de contenidos, recalcando que el aprendizaje se adquiere de manera gradual, de lo simple a lo complejo, por esta razón es que son considerados todos los saberes previos. También se relaciona con el uso de nuevas tecnologías y herramientas, siempre encaminado a la ejecución y la práctica. En nuestro enfoque andragógico el aprendizaje se da a partir de las experiencias, pero también a partir del propio descubrimiento, por ello se promueve una enseñanza activa que mantenga a los capacitandos interesados en su aprendizaje, fomentando en todo momento la autorregulación.

- Aprendiz adulto (el capacitando), quien recordemos que es una persona adulta en situación de aprendizaje, el cual, y como ya se mencionó, poseen ciertas características que deben ser consideradas en los principios del aprendizaje que deben propiciarse y que retomaré brevemente:

Horizontalidad: Hace referencia a la interacción de actitudes, responsabilidades y compromisos entre iguales (adultos con experiencia) y dirigida al logro de objetivos, metas y resultados exitosos. En este punto el estudiante adulto puede ser al mismo tiempo facilitador y educando, está en igual condición ya que posee experiencia, potencial, edad y puede ayudar a sus iguales a aprender (Rodríguez, 2011, p. 10).

Participación: Es fundamental y debe estar en todo momento, ya que la persona adulta debe ser partícipe de su proceso de aprendizaje, tomar decisiones sobre qué aprender, dónde y cuándo, no puede asumir el papel de receptor de información (Rodríguez, 2011, p.11).

Asincronicidad: Como sabemos, una persona adulta tiene muchas más actividades que realizar durante el día, y es por eso que asistir a una capacitación es complicado, por eso los recursos de comunicación asincrónica serán un gran aliado para poder llevar a cabo el proceso de enseñanza aprendizaje (redes sociales, correo electrónico, foros, entre otras) (Rodríguez, 2011, p.11).

Significancia: Para el alumno adulto la motivación es fundamental para lograr el aprendizaje, ya que los beneficios se verán reflejados en distintos escenarios de su vida, por ejemplo, en lo laboral, económico, anímico, social, el adulto que decide aprender es porque busca autorrealizarse (Rodríguez, 2011, p.11).

Flexibilidad: Esta característica la debemos tener en cuenta al momento de hacer nuestra planeación ya que gran parte del éxito de nuestra capacitación depende de la flexibilidad con la que se diseñe el curso, procurar que el programa no sea rígido y debe ser una enseñanza activa (Rodríguez, 2011, p.11).

Evaluación: Está enfocada a identificar el logro de objetivos y la autoevaluación con criterio, para la capacitación es muy importante este aspecto ya que es el que nos permitirá verificar que nuestros capacitandos realmente aprendieron (Rodríguez, 2011, p.12) y también nos permitirá ver si nuestro curso cumplió con los objetivos establecidos.

Como se puede ver el enfoque andragógico dentro de la capacitación es un proceso educativo que surge dentro de un ámbito educativo no formal y se especializa en la educación de personas adultas. Como ya lo vimos a lo largo de este capítulo, cada uno de los y las capacitadoras debe cubrir un perfil con conocimientos principalmente en pedagogía y también en psicología educativa, estadística e investigación, didáctica, andragogía, para dar una capacitación integral, funcional y de calidad.

Ya se han mencionado las finalidades de cada una de las asignaturas y la relación que tienen estas con la preparación de los pedagogos dedicados a la capacitación, pero es importante destacar una vez más que gracias a la preparación que tienen, son los profesionistas indicados para realizar labores educativas dentro de la empresa, son ellos los que tienen la sensibilidad, los conocimientos, aptitudes y habilidades para ejercer capacitación de calidad.

Ahora es momento de ver las acciones pedagógicas que debemos considerar de acuerdo con el proceso de capacitación y las características que tienen los adultos para aprender.

4.3 Modelo de capacitación a distancia para la enseñanza de personas adultas

En capítulos anteriores hemos visto la importancia que tiene el área de capacitación para la empresa, ya que gracias a esta se podrá preparar al personal en diversos entornos, sin embargo, algo que es muy importante que toda persona que aspira a trabajar con personas adultas sepa es que no se trata de “dar un curso para llenar un requisito, o incrementar el número de horas, ni mucho menos para consumirse el presupuesto asignado al área; sino más bien plantear una formación que siga un modelo andragógico para que verdaderamente se logre alcanzar los objetivos estratégicos organizacionales” (Rodríguez, 2011, p.58). Para lograr esto es necesario ver de manera integral todo lo que implica tanto el proceso de capacitación, así como las características de aprendizaje de las personas adultas y las habilidades pedagógicas que como facilitadores deben poseer para poder lograr esto.

En esta última sección de esta tesis hablaré de eso, de todos los elementos que debemos considerar al momento de planear nuestros cursos de capacitación, pretendo dejar una serie de lineamientos pedagógicos-andragógicos que se deben tomar en cuenta en el proceso de capacitación.

4.3.1 Aspectos pedagógicos-andragógicos generales

Existen ciertos aspectos generales que debemos considerar todas las personas que trabajaremos en la educación de personas adultas, aquí expondré brevemente estos aspectos. Y más adelante se revisarán elementos más específicos tomando en cuenta cada uno de los pasos del proceso de capacitación.

Es significativo destacar que el proceso de enseñanza se dará desde una perspectiva de horizontalidad, que como ya se mencionó, se refiere a la igualdad y ausencia de jerarquías que existirá entre capacitador y capacitando, en la cual la enseñanza deberá ser activa y aplicable. “La práctica diaria en su ambiente laboral, social y educativo los hace adquirientes de nuevas formas de adquirir conocimiento” (Villao, Herrera y Meza, 2015, p. 8), por lo que debemos de tener en cuenta las herramientas y estrategias que utilizemos al momento de emplear

nuestra capacitación, ya que una persona adulta no cuenta con tanto tiempo para dedicar a su aprendizaje por la cantidad de actividades que tiene que realizar, y este aprendizaje debe ser eficiente y significativo.

A continuación se describen elementos que se deben considerar para facilitar el aprendizaje y desarrollo de las personas participantes en la capacitación y que debemos tomar en cuenta de manera general cuando pretendemos enseñar y emplear el diseño instruccional de un curso (Rodríguez, 2011, p.22):

- Información clara y precisa: Toda la información que brindemos a nuestros capacitandos deberá ser sintética y enfocada a lo que realmente nos interesa que aprendan (Rodríguez, 2011, p.22).
- Práctica reflexiva: Como ya se dijo, la enseñanza estará totalmente enfocada a la participación de las y los capacitandos, fomentando la resolución de problemas, la reflexión y la metacognición (Rodríguez, 2011, p.22).
- Seguimiento y respuesta informativa: Una de las grandes ventajas de la educación a distancia se puede volver un gran enemigo del aprendizaje y esta es la distancia que existe entre el capacitador y el capacitando, si no nos damos a la tarea de asesorar y retroalimentar continuamente, lo más seguro es que nuestro proceso de enseñanza falle, los capacitandos tienen que ser guiados en todo momento del proceso de aprendizaje (Rodríguez, 2011, p.22).
- Motivación: Una de las grandes ventajas que tenemos al trabajar con una persona adulta es que la mayoría de esas personas están aprendiendo por gusto, porque ese aprendizaje les traerá un beneficio, económico, laboral, personal, entre otras. Pero también existe una motivación que nos corresponde como asesores propiciar, con esto me refiero a que en todas nuestras estrategias de enseñanza debemos emplear elementos que ayuden a fomentar la atención de nuestros estudiantes, para asegurar que realmente están aprendiendo.
- Técnicas: Éstas nos ayudarán a concretar los objetivos planteados en el diseño del curso se relacionan con el cómo se aprende y cómo se adquiere y construye el aprendizaje, tenemos numerosas técnicas "... que favorecen el aprendizaje; sin embargo, [...] las [...] que más se aplican a

la educación de adultos, sobre todo en empresas, se encuentran las denominadas “entornos de aprendizaje abierto” (EAA)” (Rodríguez, 2011, p. 23), haciendo referencia al aprendizaje basado en problemas para lograr esa correlación entre lo que ya saben y el nuevo aprendizaje, esto no quiere decir que sean las únicas técnicas existentes, tenemos, por ejemplo, lluvia de ideas, debates, métodos de caso, entre otras.

- Personalidad: Algo que se ha recalcado en esta tesis, la importancia de tratar de entender a la persona adulta en situación de aprendizaje, estar conscientes que existen diferentes personalidades que influenciarán totalmente el aprendizaje. A continuación, se muestran algunas características y personalidades que se deben tener en cuenta, porque al educar a una persona se puede encontrar con adultos que estarán abiertos al aprendizaje y otros no; habrá los que exijan encontrar esa aplicabilidad de lo aprendido con su vida, de lo contrario se desmotivan; existen los alumnos que manifiesten desinterés, desgano, negatividad, timidez, enojo, agotamiento, curiosidad, atención, respeto, en fin, todo una serie de actitudes a las cuales se deben conocer para afrontarlas de la mejor manera posible, siempre manteniendo esa horizontalidad y respeto (Rodríguez, 2011, p. 24).
- Estrategias didácticas son otro pilar que es muy importante no olvidar y que forma parte del proceso de capacitación porque son acciones previamente planificadas por especialistas en educación con el objetivo de que los capacitandos logren la construcción del aprendizaje y alcancen los objetivos establecidos “una estrategia didáctica es, en un sentido estricto, un procedimiento organizado, formalizado y orientado a la obtención de una meta claramente establecida” (Universidad Estatal a Distancia, s.f., p. 1). Es importante mencionar que estas estrategias se guían en todo momento por los objetivos establecidos y son flexibles, es decir, pueden incluir varias técnicas, actividades, entre otros elementos que busquen alcanzar los objetivos establecidos y mejorar el aprendizaje.
- Las estrategias deben ser vistas como un “todo”, como procedimientos de nivel superior que incluirán diferentes técnicas y actividades a lo largo de la secuencia didáctica; es decir, una estrategia no será lo mismo que una actividad (nivel inferior), ya que una estrategia está compuesta por

diversas técnicas y actividades que ayudarán a la consecución de los objetivos de aprendizaje (Fernández et al., 1998, p.55). La estrategia didáctica la llevaremos desde el inicio hasta el final de cada una de nuestra sesión del curso, como se puede ver a continuación en la figura Estrategias de aprendizaje (ver figura 10):

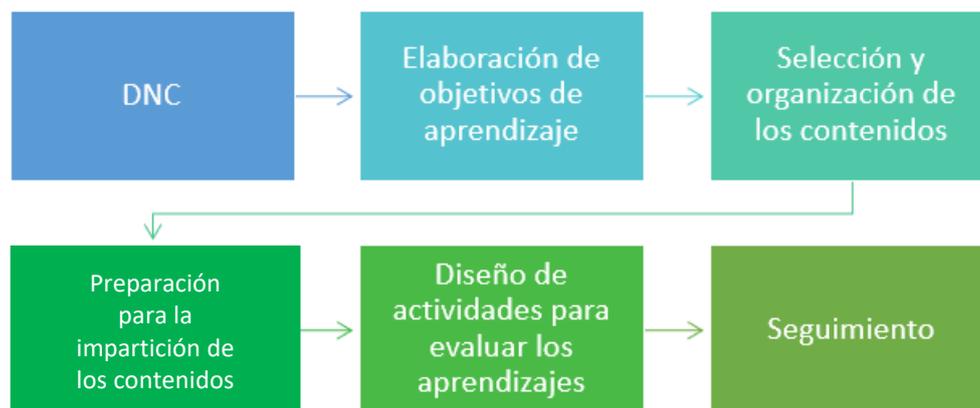


Elaboración con base en Fernández et al. (1998). *Figura 10. Estrategias de aprendizaje* [esquema]. Tomado de Las estrategias de aprendizaje características básicas y su relevancia con el contexto escolar. <https://www.redalyc.org/pdf/175/17514484006.pdf>

Para diseñar e impartir un curso de capacitación necesitaremos diseñar una estrategia didáctica que nos ayudará a fomentar el aprendizaje significativo y la participación de los capacitandos durante todo su proceso de aprendizaje. La estrategia de debe implementar desde la planeación de las sesiones y esta será el eje que debemos seguir para el aprendizaje del tema.

4.3.2 Lineamientos pedagógicos-andragógicos para la capacitación a distancia de personas adultas

Ahora es momento de revisar con mayor detalle las etapas del proceso de capacitación, como ya se vio en el capítulo tercero tomaremos como referencia el diseño instruccional el cual nos mostrará las fases por las cuales pasará el proceso de capacitación y con base en eso poder diseñar los materiales y estrategias didácticas que se implementarán en el curso (Belloch, s.f.), para lograr esto, retomaré el esquema del capítulo tercero en el cual se puede ver un panorama del proceso de capacitación (ver figura 11).



Elaboración propia, con base en Gil. (2004). *Figura 11. Fases del proceso de capacitación* [esquema]. Tomado de Modelo de diseño instruccional para programas educativos a distancia, p. 95.

Como se vio, la capacitación pasa por todo un proceso que va desde el diagnóstico de necesidades de capacitación, planeación y diseño, implementación en la plataforma digital, impartición, evaluación, como bien sabemos es un trabajo multidisciplinario que requiere de la participación de diferentes áreas, pero para fines de esta tesis únicamente haremos énfasis en la parte que nos corresponde como pedagogos y pedagogas y que concierne a la parte del diseño del curso y la impartición (si fuera el caso que al diseñador del curso también le corresponde impartirlo), habrá ocasiones en las que la impartición se da por los expertos en el tema y/o la disciplina. Aquí es importante hacer la aclaración de que la impartición de un curso de capacitación puede darse en diferentes circunstancias, es decir, en ocasiones para la parte del diseño la pedagoga o el pedagogo se apoyarán en expertos en el tema (procesos, ingeniería, etc.) y por tanto en la impartición también podría ser que ambos la impartan (experto en tema y facilitador) o únicamente la dé el experto, esto dependerá de la circunstancia de la empresa y del tema, pero nótese que en ningún momento se ha mencionado que en el diseño de la capacitación no esté presente el experto en educación que son los y las pedagogas.

4.3.2.1 Diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC)

Retomando el esquema, en primer lugar, se encuentra el diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC), como ya se dijo es un proceso que requiere de llevar a cabo una investigación, misma que nos ayudará a responder a las siguientes preguntas (Ramírez, 2021, s.p.).

- ¿Cuáles son esas necesidades?
- ¿Por qué son esas las necesidades?
- ¿Cómo son esas necesidades?
- ¿En dónde están esas necesidades?

Estas preguntas nos ayudarán a dar dirección a nuestro proyecto de capacitación, porque gracias a esto podremos tener un panorama de la empresa y de sus fortalezas y debilidades (que pueden ser corregidas a través de un proceso de formación) (Ramírez, 2021, s.p.), para elaborar dicho diagnóstico debemos tomar en cuenta tanto el perfil y la profesión de cada uno de los trabajadores, así como el área de trabajo.

Son cuatro las preguntas que debe permitir obtener el DNC:

- ✓ ¿En qué temas vamos a capacitar?
- ✓ ¿Cuántos necesitan capacitación?
- ✓ ¿Por qué capacitar en estos temas?
- ✓ ¿Cómo serán las capacitaciones? (presencial, semipresencial a distancia)

¿Cuáles son las prioridades? (cuando y en qué orden se debe capacitar) (Ramírez, 2021, s.p.).

Para dar respuesta a estas preguntas, es necesario seguir todo un proceso que consiste en identificar las actividades de la empresa, los puestos, y las áreas sobre las cuales se hará el diagnóstico. Una vez que se tiene esto se debe determinar las técnicas que se utilizarán y los instrumentos para recabar información (cuestionarios, entrevistas, encuestas, evaluación por competencias, estudio de caso, entre otras).

Una vez que se tiene la información se detectan las áreas que requieren una intervención educativa, especificando las necesidades de capacitación, el nivel

de profundidad que se requiere de acuerdo con las necesidades de los trabajadores y la gravedad de los problemas detectados (Aguilar, 2019, p. 2).

Para hacer el diagnóstico de necesidades de capacitación se pueden utilizar diversas técnicas (ver tabla 15):

Técnicas para hacer el DNC	¿En qué consiste?
Análisis de puesto	Hacer un análisis del puesto del trabajador, tomando en cuenta aspectos como: descripción del puesto, conocimientos requeridos, habilidades requeridas, escolaridad, manejo de equipo, idiomas, experiencia profesional, equipo de seguridad y requisitos psicológicos.
Inventario de habilidades	Hacer un documento en el que se recabe información de los trabajadores, acerca del puesto de trabajo, sus habilidades, conocimientos, capacitación y educación que ha recibido.
Evaluación del desempeño	Se elabora un documento en el que se revisa el desempeño de los trabajadores y se identifican las necesidades de capacitación en los rubros que tenga una menor evaluación.
Encuesta	Consiste en elaborar preguntas a los trabajadores acerca de las temáticas que los trabajadores consideren prioritarias, por ejemplo: manejo de paquetería Office, liderazgo, comunicación eficaz, entre otras.
Análisis de los problemas de la empresa	Consiste en elaborar un reporte en el que se tome en cuenta los problemas que tiene una empresa, por ejemplo: material desperdiciado, respuestas tardías, entrega de paquetes incorrecta o en mal estado, quejas de los clientes, entre otros.
Discusión dirigida	Consiste en elaborar una discusión dirigida con los trabajadores, se puede hacer una lluvia de ideas, foros, mesas redondas, diálogos, entre otros, aquí es importante seguir en todo momento la dinámica que exige el recurso utilizado para evitar que la sesión se convierta en “una reunión de lamentos”. Se pueden utilizar preguntas como las siguientes: ¿Qué problemática se presenta en el trabajo? ¿Es un problema administrativo o de capacitación? ¿Qué habilidades se requieren para resolver la problemática? ¿Qué aspectos quieren desarrollar en la capacitación? etcétera.
Examen de conocimientos	Para llevar a cabo esta técnica es necesario de la ayuda de un experto en el tema para la elaboración del examen, en el cual se determinará las habilidades y conocimientos que debe dominar. Si la calificación es aprobatoria no requerirá capacitación, pero si la calificación es reprobatoria quiere decir que requiere capacitación.

Elaboración con base en Aguilar. (2019). *Tabla 15. Técnicas para realizar el diagnóstico de necesidades de capacitación* [tabla]. Tomada de Diagnóstico de necesidades de capacitación, p. 4-17. http://www.direcciondepersonal.com/diagnosticos_de_necesidades_de_capacitacion.pdf

Una vez que se obtienen los datos del análisis de las necesidades de capacitación es necesario hacer un informe en el que se presente toda la información recabada, a continuación, se muestran los elementos que se deben considerar para dicho informe.

1. Portada
2. Presentación: Un breve resumen de lo que contiene el documento
3. Índice
4. Antecedentes: Características generales de la organización, la forma en que tradicionalmente se ha realizado el DNC, la importancia de la temática que se aborda en el diagnóstico, las razones para realizar este nuevo DNC.
5. Método (Participantes, técnicas utilizadas, procedimiento)
6. Resultados: Indica en qué se necesita capacitación, quiénes necesitan y en qué orden.
7. Discusión de los resultados
8. Conclusiones y sugerencias
9. Referencias
10. Anexos: formatos y documentos de trabajo (Aguilar, 2019, p.18).

El especialista en educación tiene conocimientos acerca de cómo implementar la estadística y los recursos que nos permitirán obtener la información que se necesita para el DNC, como ya se vio en los programas de las diferentes universidades, todas tienen asignaturas que se enfocan en estos temas.

Cuando se tienen identificadas las necesidades de capacitación es importante establecer los objetivos de aprendizaje con base en dichas necesidades. Es momento de revisar a detalle cómo se elaboran los objetivos y cuáles son los elementos pedagógicos que debemos considerar al momento de diseñarlos.

4.3.2.2 Elaboración de objetivos de aprendizaje

Como ya se vio en el capítulo tercero los objetivos son aquellos que nos ayudarán a determinar la dirección que debe llevar el proceso de enseñanza; sirve de guía tanto para los que diseñan el curso, los instructores y sobre todo

los capacitandos, ya que dentro del objetivo se muestra lo que serán capaces de lograr a través del curso.

Los objetivos constituyen el punto de partida y la premisa pedagógica más general de todo el proceso de enseñanza-aprendizaje, pues a través de éste se expresa la transformación planificada que se desea lograr en el participante, en función de las exigencias que las instituciones plantean a la capacitación. Por ello, determina el contenido de la enseñanza; es decir, la base informativa concreta que debe ser objeto de asimilación (Flores, 2012, p.71).

Básicamente el objetivo es un enunciado que nos ayudará a determinar todo lo que ya se mencionó anteriormente, sin embargo, este enunciado debe contar con ciertos elementos para que pueda ser considerado como un objetivo, tanto las acciones principales como los complementos, a continuación se muestran los elementos que debemos considerar (Ríos y Huerta, 2020, p.3).

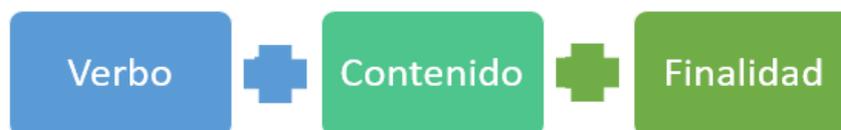
Acciones principales:

- Verbo: Responde a la pregunta ¿Qué hará el capacitando?, se trata de la acción en concreto que será capaz de hacer, es decir, indica que podrá identificar, aplicar, describir, etcétera. “Constituye el elemento fundamental de todo objetivo, es el indicador que sirve de punto de partida para organizar las experiencias de aprendizaje” (Pérez, Pérez y García, 2016, p. 30).
- Contenido de aprendizaje: Responde a la pregunta ¿cuál?, debe mencionar los contenidos o el área que se abordará para lograr el conocimiento, lo que el capacitando debe demostrar. “Determina el conjunto de conocimientos, actitudes y procedimientos que los alumnos adquieren” (Pérez, Pérez y García, 2016, p. 30).

Complemento:

- Finalidad: Denota lo que se espera que el capacitando sea capaz de identificar o hacer una vez que ha culminado el proceso de enseñanza-aprendizaje. Responde a la pregunta ¿Para qué? Indica la razón por la cual se realiza la acción (Pérez, Pérez y García, 2016, p. 30).

Visto gráficamente el objetivo debe quedar de la siguiente manera (Ríos y Huerta, 2020, p.2), (ver figura 12):



Elaboración con base en Anderson et al. (2001), p. 12 y CUAED, (s.f.). Citado por Ríos y Huerta, 2020. *Figura 12. Estructura de un objetivo* [esquema]. Tomado de *¿Cómo redactar un objetivo de aprendizaje?*, p.2.

Para facilitar la elaboración de los planes de capacitación y la misma evaluación se creó “la taxonomía de los objetivos que se basa en tres principios: educativos, lógicos y psicológicos. Los objetivos se desarrollaron considerando las tres áreas inherentes al ser humano” (Flores, 2012, p.72).

- ✓ Cognoscitiva
- ✓ Afectiva
- ✓ Psicomotora

“La taxonomía de Bloom considera tres áreas de dominio: cognitiva, afectiva y psicomotora. Las tres son relevantes y están interrelacionadas” (Ríos y Huerta, 2020, p.3.), a continuación, se describe en qué consiste cada área, así como cada uno de sus niveles (ver tabla 16).

Áreas de dominio	Características	Niveles
Cognoscitiva	Este dominio de la taxonomía de Bloom está enfocado al área intelectual de los capacitandos. Este dominio se compone de seis niveles que van desde el conocimiento hasta la evaluación.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conocimiento: hace referencia a la información que los alumnos deben reconocer o memorizar. 2. Comprensión: El capacitando puede formular un concepto. 3. Aplicación: El capacitando será capaz de aplicar la información adquirida a un problema real o hipotético. 4. Análisis: El capacitando será capaz de dividir en distintas partes el problema y poder analizarlo, así como definir relaciones entre los componentes.

		<p>5. Síntesis: El capacitando será capaz de comprobar elementos que conforman al problema.</p> <p>6. Evaluación: El capacitando podrá tomar una actitud crítica ante los hechos que conforman al problema.</p>
Afectiva	<p>Este dominio hace referencia a las emociones, valores, actitudes, sentimientos. Aquí los objetivos que se expresan se relacionan con los intereses, actitudes, valores, emociones, etcétera.</p>	<p>1. Recepción: En este nivel el capacitando toma observa? y toma conciencia del componente emocional y de las actitudes ante una situación.</p> <p>2. Respuesta: Después de identificar el componente emocional ante una situación, el capacitando es capaz de actuar. Atiende estímulos.</p> <p>3. Valoración: El capacitando asigna valores a los objetos, informaciones, fenómenos. Surge una conducta interiorizada y consciente.</p> <p>4. Organización: En este nivel el capacitando puede organizar mentalmente información, valores, ideas, etc., es capaz de establecer jerarquías.</p> <p>5. Caracterización: Cuando el capacitando alcanza este nivel es capaz de dar un valor o una creencia a lo que ha aprendido, tomándolo como una característica personal.</p>
Psicomotora	<p>Este dominio hace referencia a las habilidades físicas, psicomotoras, por ejemplo: desarmar, armar, entre otros. Incluye diferentes niveles.</p>	<p>1. Percepción: El capacitando será capaz de concientizarse del mundo que lo rodea y guiar su propia actividad física.</p> <p>2. Disposición: El capacitando a través de la preparación será capaz de ejecutar algunas actividades predeterminadas.</p> <p>3. Respuesta guiada: Por medio de la guía e imitación el capacitando podrá practicar y equivocarse, y de esta manera perfeccionar.</p> <p>4. Mecanismo: En este nivel los capacitandos están cerca de adquirir una habilidad compleja gracias a que ha realizado varias veces las acciones guiadas. Las respuestas son</p>

		<p>habituales y con seguridad y confianza.</p> <p>5. Respuesta compleja: En este nivel el capacitando será capaz de realizar las actividades sin ayuda o supervisión. Ya ha dominado la nueva habilidad.</p> <p>6. Adaptación: El capacitando es capaz de adaptar la habilidad en ciertas circunstancias.</p> <p>7. Creación: Elaborar nuevos movimientos y acciones para adaptarse a las nuevas situaciones.</p>
--	--	---

Elaboración con base en Flores, (2012); FAO, (2014); Rodríguez (2021). *Tabla 16. La taxonomía de Bloom. Áreas de dominio: cognitiva, afectiva y psicomotora* [tabla]. Tomada de Formación de instructores. Planeación y evaluación en capacitación, p. 74; Metodologías de E-learning. Una guía para el diseño y desarrollo de cursos de aprendizaje empleando tecnologías de la información y las comunicaciones, p.35; Taxonomía de Bloom, dimensiones, verbos y objetivos, s.p.

Como se puede ver, la taxonomía contiene diferentes niveles, eso es porque es necesario mantener una jerarquía en el aprendizaje en los capacitandos, por ejemplo: para aplicar un concepto, primero debes recordarlo y para poder recordarlo primero debes conocerlo, y así sucesivamente. Es importante mencionar que al momento de diseñar un curso no necesariamente tenemos que comenzar a redactar los objetivos desde el nivel inferior, es para eso se hace el DNC, para saber en qué punto se encuentran nuestros capacitandos y saber desde que punto podemos partir.

Ahora que conocemos las áreas de dominio de los objetivos, es momento de revisar cómo se clasifican, es decir, debido a que el conocimiento se imparte de manera gradual es importante considerar los niveles en los cuales se pueden aplicar y clasificar (Flores, 2012, p, 75) (ver figura 13):



Elaboración con base en Flores (2012). *Figura 13. Clasificación de los objetivos* [esquema].

Tomado de Formación de instructores. Planeación y evaluación en capacitación, p.75.

- **Objetivos generales:** Son los enunciados que muestran la meta global, representan un grado de complejidad más alto, hacen referencia a lo que los capacitandos deben lograr al terminar un programa de capacitación, son la guía para formular objetivos más específicos (Flores, 2012, p.75).
- **Objetivos específicos:** Estos objetivos deben estar en cada una de las unidades que conforman un curso, estos deben estar en su totalidad ligados al objetivo general, por lo que ninguno podrá quedar aislado, cada objetivo particular contribuye y garantiza el cumplimiento del objetivo general (Pérez, Pérez y García, 2016, p. 32).

Por último, mencionaré algunas sugerencias pedagógicas que se deben tomar en cuenta al momento de elaborar objetivos de aprendizaje (Ríos y Huerta, 2020, p.2):

- ✓ Se deben redactar de manera clara y concisa, con términos que sean fáciles de asimilar y que no causen confusión a los capacitandos.
- ✓ Deben ser realizables, es decir, deben poder cumplirse con el contenido del curso.
- ✓ Se deben poder evaluar por medio de un recurso de evaluación; se debe verificar a través de una conducta observable o algún producto.
- ✓ Evitar usar verbos que puedan tener más de una interpretación o que sean ambiguos, ya que esto dificulta la evaluación (conocer, comprender, entre otros).
- ✓ Los objetivos deben estar redactados de tal manera que muestren lo que los capacitandos aprenderán y no las actividades que hará el capacitador para llevar a cabo el aprendizaje.
- ✓ “Debe apuntar a un solo comportamiento que se ha de adquirir. En caso contrario, resulta muy difícil evaluar eficazmente si se ha alcanzado el objetivo y descubrir los problemas de aprendizaje del estudiante” (Pérez, Pérez y García, 2016, p. 32).

4.3.2.3 Selección y organización de los contenidos

Una vez que tenemos definido el objetivo general y los objetivos específicos, es momento de desarrollar la selección y la secuenciación de los contenidos para posteriormente aterrizarlos a técnicas y recursos educativos digitales, como ya se vio, los y las pedagogas cuentan con una gran preparación para lograr elaborar esta parte del proceso de capacitación, ya que cuentan con conocimientos en didáctica, procesos de enseñanza-aprendizaje, planeación, diseño y administración educativa que les preparan para hacerlo. Es importante que la secuenciación que se le da al curso esté totalmente relacionada con el cumplimiento de los objetivos específicos y por ende al cumplimiento del objetivo general.

“Los contenidos en capacitación son lo que las empresas [...] demandan y requieren que sus trabajadores asimilen y se apropien” (Flores, 2012, p.78). En este punto es donde se requiere trabajar de la mano con los expertos en el tema para que junto con ellos se haga el desarrollo por parte del experto y el diseño por parte del experto en educación.

En el momento en el que decidimos comenzar a preparar los contenidos debemos considerar dos aspectos de suma importancia, los cuales son la selección de contenidos y la organización.

En cuanto a la selección, Flores (2012) señala que los contenidos deben tomar en cuenta lo siguiente:

- **Secuencia:** Se refiere a la jerarquización que se les dará a los contenidos, es decir, se parte de lo simple a lo complejo. No podemos enseñar a los capacitandos un tema si no ha comprendido elementos básicos. “No es válido enseñar contenidos sin relación” (Flores, 2012, p. 78). Otro elemento importante que se debe considerar es la relación que deben tener los temas, no podemos enseñar algún tema por separado, todos los temas deben estar relacionados entre sí y deben ser integrales, de lo contrario no se estarían aportando al aprendizaje de los capacitandos, sino todo lo contrario, podría estar generando confusiones.

- Actualización: Se refiere a que los contenidos deben estar acorde a las necesidades de capacitación que se detectaron en la empresa, nuestro papel como profesionales de la educación es asegurarnos que el contenido realmente esté actualizado y cumpla con los requerimientos y necesidades de la organización (Flores, 2012, p.79).
- Significancia: Esta última característica hace referencia a la relevancia que deben tener el contenido con relación a los capacitandos, es decir, identificar los conocimientos que ya tienen (DNC) y los que obtendrán, así como los beneficios y la utilidad que aportarán estos nuevos conocimientos.

La organización de los contenidos hace referencia a la estructura que debe reflejar el programa de capacitación, el orden, que como ya se dijo va de lo simple a lo complejo.

En esta organización los temas se dividen en unidades y cada unidad contiene su objetivo específico. Gráficamente se puede ver la organización de los contenidos de la siguiente manera (ver figura 14):



Figura 14. Organización del curso [esquema].

Además de los elementos que ya se describieron para la selección de contenidos y, como ya se mencionó en el capítulo tercero de esta tesis, los contenidos pueden ser declarativos, procedimentales o actitudinales.

Para el tratamiento didáctico de los contenidos se consideran tres momentos (Ríos y Huerta, 2020, p. 3):

1. Organización de los contenidos
2. Redacción de los contenidos

3. Incorporación de recursos para la presentación de contenidos

La organización de los contenidos se refiere al momento en el que junto con el experto disciplinar se seleccionan los temas y subtemas que compondrán el curso (ver figura 15), elaborando de esta manera un índice y estableciendo la amplitud y profundidad que tendrán los temas y cómo aportarán a los objetivos de aprendizaje (Ríos y Huerta, 2020). Además de considerar los objetivos, se debe tomar en cuenta el perfil de los capacitandos, recordemos que este último punto nos lo dará el DNC.

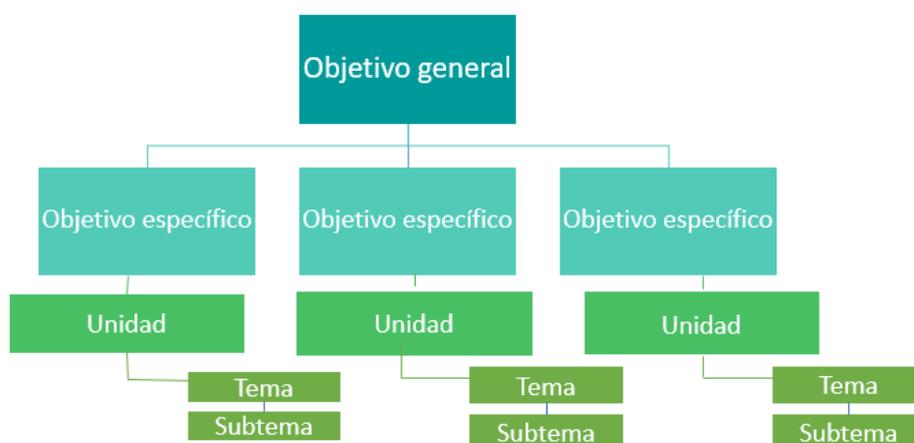


Figura 15. Organización del curso: temas y subtemas [esquema].

La redacción de los contenidos involucra la explicación de cada uno de los temas. Es importante mencionar que para dar sustento a cada uno de los temas se toman en cuenta las citas y referencias (Ríos y Huerta, 2020, p. 3). Además, se debe considerar redactarlo de lo simple a lo complejo, tomar en cuenta el contexto de la empresa y de lo que los capacitandos ya saben (tomar en cuenta la experiencia), utilizar ejemplos o buscar que la explicación del tema se relacione con su trabajo, para que el conocimiento no se quede aislado.

Y por último, corresponde proceder a la incorporación de recursos para la presentación de contenidos, una vez que ya se tienen los contenidos estructurados y redactados, es importante seleccionar los recursos didácticos y las técnicas de enseñanza por medio de las cuales se presentarán los contenidos para facilitar la comprensión en los capacitandos (Ríos y Huerta, 2020, p. 3). Es importante mencionar que no se trata únicamente de “adornar” los contenidos, cada uno de los recursos utilizados deben tener una finalidad de aprendizaje.

De acuerdo con Vargas (2017), un recurso didáctico es el apoyo pedagógico que refuerza la actuación del docente. Optimizando el proceso enseñanza-aprendizaje. Entre los recursos educativos didácticos se encuentran material audiovisual, medios didácticos informáticos, soportes físicos y otros, que van a proporcionar al formador ayuda para desarrollar su actuación en el aula. Estos recursos son diseñados por los docentes respondiendo a los requerimientos, motivando y despertando el interés de los estudiantes para fortalecer el proceso de enseñanza aprendizaje, permitiendo la articulación de los contenidos teóricos de las materias con las clases prácticas (s.p.).

“Los recursos didácticos reflejan estrategias de enseñanza que están aterrizadas en un contenido y propósito específico” (Ríos y Huerta, 2020, p. 2). Estos recursos pueden ser tanto físicos como virtuales y se pueden adaptar de acuerdo con el tipo de contenido, a continuación se muestra su clasificación (ver figura 16):



Elaboración con base en Ríos y Huerta. (2020). *Figura 16. Clasificación de los recursos* [esquema].

Tomado de Los contenidos de la UAPA de <https://aulas-virtuales.cuaed.unam.mx/moodle/mod/resource/view.php?id=15477>, p. 2.

Por último, es importante destacar la relevancia que tienen los tipos de contenido para dar un tratamiento didáctico mucho más aterrizado. “Por ejemplo, no es lo mismo presentar un contenido a nivel teórico que procedimental; en el primer caso puedes incorporar un diagrama de flujo en donde se identifiquen cada uno de los pasos, mientras que, para el segundo caso, sería más conveniente un video en donde se muestre cómo se realiza el procedimiento” (Ríos y Huerta, 2020, p. 6).

4.3.2.4 Preparación para la impartición de los contenidos

Un vez que tenemos definido los temas, la secuencia, así como el tratamiento didáctico que se dará a cada una de las secciones del contenido es importante hacer la planeación y establecer las técnicas que se utilizarán para la impartición de los contenidos.

Parte del desarrollo de la secuencia didáctica que debemos respetar al llevar a cabo un curso de capacitación corresponde a la impartición de contenidos. Aquí es muy importante destacar el papel que juega el o la especialista en educación

quien tiene una gran responsabilidad, porque como ya se ha recalcado a lo largo de esta tesis la educación de personas adultas debe ser “una educación problematizadora para la cual los educandos, en vez de ser dóciles receptores de los depósitos cognoscitivos, se transforman ahora en investigadores críticos en diálogo con el educador” (Villao, Herrera y Meza, 2015, p. 4). Para lograr esto, desde el momento en el que se planea la impartición del curso se debe tener en mente que las estrategias, así como las técnicas de instrucción que utilizemos deberán estar orientadas a la consecución de un aprendizaje significativo en los capacitandos.

Un plan bien estructurado desde el diseño del curso puede ayudar a que en un futuro los capacitandos puedan responsabilizarse de su propio aprendizaje. El capacitador tiene la tarea de facilitar las interacciones y organizar las actividades educativas que se llevarán a cabo en el curso, así como la selección de las mejores técnicas para transmitir ese aprendizaje.

Es importante destacar que la selección de estas técnicas se hace con base en la estrategia didáctica seleccionada para facilitar la consecución del aprendizaje esperado en los capacitandos.

Para llevar a cabo la sección de técnicas de instrucción, debemos considerar los siguientes criterios (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2008, p. 33):

- ✓ Analizar los objetivos de aprendizaje para definir el área de dominio (cognoscitivo, afectivo, psicomotriz) que se trabajará.
- ✓ Analizar en qué momento de la secuencia didáctica la utilizaremos, es decir, si durante el inicio (preinstruccionales), el desarrollo (construccionales) o el cierre de la sesión (posinstruccionales).
- ✓ Todos los recursos seleccionados deben estar acorde al tipo de contenido, lo contrario se podrían estar utilizando recursos que pueden no ser adecuados para el tema.
- ✓ Características del grupo, es decir, recordar que se trabajará con personas adultas, por tanto, se debe considerar su madurez, interés y actitudes, y evitar el uso de recursos que sean infantiles o confusos.
- ✓ Dominio que el instructor tenga al seleccionar la técnica de instrucción, al seleccionar una técnica se debe pensar en las ventajas y desventajas, así

como el uso adecuado de cada recurso, evitando el abuso ya que puede provocar la pérdida de interés de los capacitandos.

- ✓ Modalidad (disponibilidad física y digital), investigar acerca de las características de la plataforma en la que se llevará a cabo el curso.

Las técnicas instruccionales son los métodos y los procedimientos por medio de los cuales el capacitador se apoyará para hacer más efectivo el proceso de aprendizaje en los capacitandos y se pueden clasificar de la siguiente manera:

- ✓ Técnicas interrogativas: Se utilizan preguntas y respuestas para adquirir información y opiniones de lo visto en clase y aprendido. La finalidad de estas técnicas es comentar el pensamiento creativo, la comunicación y la participación (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2008, p. 33).
- ✓ Técnicas demostrativas: Como su nombre lo dice, son aquellas técnicas que sirven para mostrar de manera teórica o práctica cómo se hace un proceso, o se maneja un aparato, etc. La finalidad es precisar la explicación con base en la comprobación (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2008, p. 34).
- ✓ Técnicas expositivas: Son aquellas que sirven para presentar información de forma oral, esta presentación del contenido debe ser estructurada (inicio, desarrollo y conclusiones o cierre) (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2008, p. 34). Estas técnicas sirven cuando se tiene poco tiempo para exponer un tema ya que facilita la comunicación.
- ✓ Técnicas grupales: Son aquellas que sirven para la consecución de objetivos grupales, así mismo, optimiza el aprendizaje a través de la discusión y el análisis y fomenta la integración y participación de todos los integrantes del grupo (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2008, p. 36).

Los especialistas en educación conocen y saben operar cada una de las técnicas y manejar adecuadamente los medios a través de los cuales se llevará a cabo el intercambio de conocimientos e ideas. Es imprescindible determinar las técnicas que se utilizarán, de esta manera se puede lograr un aprendizaje eficaz y resultados óptimos en la enseñanza. A continuación, se presentan algunas técnicas (interrogativas, demostrativas, expositiva o grupales) (ver tabla 17) que

se pueden utilizar en algún momento de la secuencia de cursos capacitación a distancia con personas adultas (Villao, Herrera y Meza, 2015, p.7).

Técnica	¿Para qué se usa?	¿Cómo se puede implementar en un curso a distancia?
Exposición	Tiene como objetivo presentar la información (contenidos del curso, resultados, actividades, conclusiones, etc.) de manera ordenada, no importa el tamaño del grupo al que se presenta.	Estas técnicas se recomiendan para promover la interacción entre los capacitandos, motivar, asesorar, etc. Se puede utilizar en la modalidad a distancia a través de videoconferencias, a continuación se muestran algunas de las aplicaciones que se pueden usar: <ul style="list-style-type: none"> - Zoom - Google Meet - Skype - Facetime - WhatsApp - UberConference - Telegram - GoToMeeting
Solución de problemas	Estas técnicas sirven para acercar a los capacitandos a una realidad, son interesantes porque aprenden a solucionar un problema con el contenido del tema, además, sirven para motivar, estimular y son interesantes. Son de gran utilidad cuando se tiene la intención de integrar contenidos de diferentes áreas, ya que sirve para integrarlos.	Una vez definidos los conocimientos o actitudes o valores que se pretende alcanzar con el problema se establece el recurso por medio del cual se llevará a cabo esta técnica. Aquí el capacitador juega un papel muy importante porque debe dar seguimiento en todo momento. Para llevar a cabo esta técnica se pueden usar muchísimos recursos, por ejemplo, plataformas digitales como: <ul style="list-style-type: none"> - Moodle - Google Classroom - Khan Academy - Coursera
Método de preguntas	Esta técnica pretende que a través de preguntas se llegue a un análisis y una discusión de la información correspondiente al tema.	Se deben elaborar las preguntas con base en el tema o las lecturas vistas en el curso, se debe ir de lo simple a lo complejo y el capacitador tiene el papel de orientar en todo momento a los capacitados para detectar

	Es muy útil para promover la participación, la investigación, la estimulación del pensamiento crítico y la construcción de nuevos conocimientos.	logros o áreas de oportunidad. Los recursos que se pueden utilizar para llevar a cabo esta técnica son muchos, entre ellos tenemos: <ul style="list-style-type: none"> - Chats grupales - Foros - Videconferencias
Simulacro y juego	Esta técnica es útil porque permite a los capacitandos aprender los contenidos por medio de situaciones simuladas, promueven la interacción y la comunicación, son estimulantes y divertidas, permite aprendizajes significativos.	Los juegos y simulaciones deben ser congruentes con los contenidos del curso, los roles de cada uno de los participantes deben estar definidos y el capacitador debe tener buen control del grupo para poder llevar a cabo esta técnica. Se pueden usar muchísimos recursos, por ejemplo, plataformas digitales como: <ul style="list-style-type: none"> - Moodle - Google Classroom - Khan Academy - Coursera
Juego de roles	Esta técnica es útil para ampliar el campo de experiencia de los capacitandos y su habilidad para resolver problemas, motiva, desinhibe, fomenta la creatividad, promueve la empatía entre los participantes.	Se deben implementar los roles y las características de estos antes de iniciar la técnica. El capacitador debe tener buen manejo de esta técnica. Se pueden usar muchísimos recursos, por ejemplo, plataformas digitales como: <ul style="list-style-type: none"> - Moodle - Google Classroom - Foros - videoconferencias
Panel de discusión	Esta técnica sirve para conocer las diferentes opiniones que tienen los miembros del grupo respecto a algún tema, estimula el pensamiento crítico, motiva a la investigación y profundización del tema.	Para poder implementarla es necesario definir el objetivo del panel y el rol que desempeñará cada uno de los participantes. Se debe hacer una selección del tema y orientar a los participantes. El capacitador debe moderar correctamente esta técnica para que pueda funcionar. Las aplicaciones que se pueden usar son las siguientes: <ul style="list-style-type: none"> - Zoom - Google Meet - Skype

		<ul style="list-style-type: none"> - Facetime - WhatsApp - UberConference - Telegram - GoToMeeting
Lluvia de ideas	<p>Esta técnica es útil para “romper el hielo”, favorece la integración del grupo, indagar acerca de lo que el grupo sabe de cierto tema por medio de la recolección de información, incrementa la creatividad y ayuda a resolver dudas.</p>	<p>Esta técnica es fácil de aplicar, sin embargo, es necesario delimitar el tema y se debe reflexionar con los capacitandos sobre lo que aprenden al participar en ejercicio como este.</p> <p>Algunas aplicaciones que se pueden usar son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zoom - Google Meet - Google Jamboard - Google Documents - Padlet

Elaboración con base en Dirección de Investigación y Desarrollo Educativo. (s.f.). *Tabla 17. Clasificación de estrategias y técnicas según la participación* [tabla]. Tomada de Capacitación en estrategias y técnicas didácticas, p. 13. http://sitios.itesm.mx/va/dide/documentos/inf-doc/Est_y_tec.PDF

Para implementar las técnicas anteriormente mencionadas el especialista en educación tiene que apoyarse de una serie de recursos que ayudarán a la consecución de metas de aprendizaje propuestas, como ya se vio, estas técnicas para el trabajo a distancia tienen la principal característica de estar mediadas por la computadora, la comunicación no es en tiempo real necesariamente y cuenta con un conjunto de apoyos disponibles en línea (Churchill, s.p. 2004, citado por Quesada, p.2, 2006), estos recursos servirán para motivar y captar la atención de las y los capacitandos, sirven de guía para el aprendizaje.

La clasificación de los recursos se da de la siguiente manera:

- ✓ Visuales (esquemas, carteles, gifs, infografías, entre otros).
- ✓ Auditivos (audios, música, entre otros).
- ✓ Audiovisuales (videos, películas, cortometrajes, películas, entre otros).
- ✓ Recursos impresos y digitales (libros, revistas, enciclopedias, entre otros).
- ✓ Tecnológicos (plataformas digitales como Google Classroom, Microsoft Teams y Edmodo, Moodle, entre otras).

Él o la especialista en educación al momento de diseñar el curso tiene la tarea de facilitar las interacciones y organizar las actividades educativas que se

llevarán a cabo en el curso, pero también tiene la tarea de seleccionar las mejores técnicas para transmitir ese aprendizaje, y para esto último, debe tomar en cuenta los criterios anteriormente expuestos. Y lo más importante en todo momento es hacernos la pregunta de ¿Esta técnica cómo está apoyando a mi estrategia didáctica? ¿Está acorde a mi estrategia y mis objetivos de aprendizaje? De ser así se puede implementar dentro del curso, de lo contrario lo mejor es buscar técnicas y recursos que realmente se ajusten.

Una vez que tenemos diseñado y planteado cómo será la impartición de los contenidos, es momento de ver cómo se llevará a cabo la evaluación de esos aprendizajes adquiridos.

4.3.2.5 Diseño de las actividades para evaluar los aprendizajes

Una vez que tenemos las técnicas que se utilizarán para exponer los contenidos y a su vez para impartir el curso, es momento de establecer los recursos que se utilizarán para elaborar las actividades de aprendizaje y evaluación, en este punto los especialistas en educación juegan un papel muy importante ya que en ellos reside parte de la responsabilidad para el diseños de dichos recursos, recordemos que “Las actividades de aprendizaje son un recurso para conseguir el aprendizaje y no sólo medios para comprobarlo” (Penzo et al., 2010, p.10).

Partiendo de esta premisa puedo decir que las actividades para evaluar el aprendizaje son las tareas o acciones por medio de las cuales los capacitandos demostrarán que han asimilado los contenidos y a qué nivel de profundidad con relación a algún tema “para aprenderlo de una determinada manera de forma que sea funcional, que pueda utilizarse como instrumento de razonamiento” (Penzo, et al., 2010, p.9).

Los adultos tienen una manera diferente de aprender y por tal motivo, la evaluación también se adapta a esas características de aprendizaje, es importante destacar que la persona adulta busca aprender porque obtendrá algún beneficio, puede ser grados académicos, incremento de salario, ascenso de puesto, crecimiento personal, entre otros, y por ello es que el proceso de evaluación tiene que ser desafiante para las personas, debe estar orientada a esa consecución de esos logros y metas y no debe convertirse en un impedimento o un motivo para desanimarlos en su proceso y deseo de aprender.

Para lograr esto, los procedimientos e instrumentos de evaluación que utilicemos deben estar acorde con esas necesidades de aprendizaje.

De acuerdo con Letelier (2009), las evaluaciones que se elaboran para medir los aprendizajes de las personas adultas deben superar una visión tradicional que la ha entendido como una educación “compensatoria” o “remedial”, respecto de lo que no pudieron realizar las personas en su niñez (p. 152).

Por tal motivo, los instrumentos de evaluación deben estar orientados a este sector de la población, es decir, debemos evitar usar recursos que no tengan sentido para las personas adultas o que pareciera que están elaborados para niños, porque esto puede ocasionar que se pierda el interés. El reto como capacitador radica en buscar los recursos para evaluar a los capacitandos que impulsen y desarrollen esas habilidades para desarrollar pensamiento abstracto, para aprender a resolver problemas de su contexto con base en su experiencia y lo que ya saben y el nuevo conocimiento que han adquirido, la evaluación de aprendizajes, tiene el desafío de implementar una evaluación que tenga sentido al relacionarse con el contexto de vida y de intereses de las personas y sus condiciones inmediatas (Letelier, 2009, p. 152).

Por otra parte es importante mencionar el papel que juega la experiencia dentro de este proceso, porque así como puede ser un gran aliado, también puede ser un impedimento

... a lo largo de su vida las personas han construido explicaciones que poseen una coherencia indiscutible, aunque sean “científicamente falsas”. Así, muchas veces el docente en el aula no percibe con claridad la construcción de razonamientos paralelos y sólo al momento de la evaluación, estos razonamientos se hacen evidentes (Letelier, 2009, p. 154).

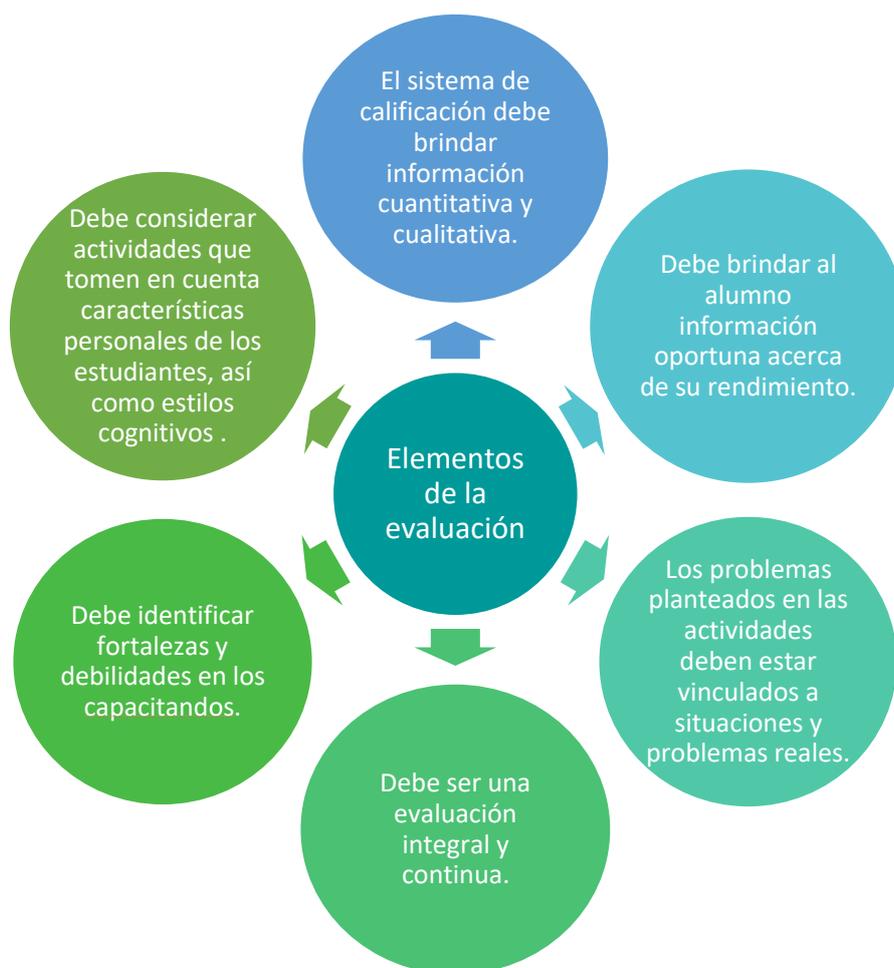
Otro reto que tenemos como educadores es lograr que las personas adultas superen estos “bloqueos” que tiene la gente para aprender.

Sin embargo, el énfasis en los aprendizajes y experiencias previas como vínculo con los nuevos conocimientos requiere ser relativizado, “la relación de los nuevos contenidos con los esquemas mentales previos de los educandos no es tan directa y armónica: el aprendizaje necesita pasar a veces por un preliminar

“desaprendizaje” de nociones erróneas” (Kaplún, s.p. 1995, citado por Letelier, 2009, p. 154).

Como se puede ver la evaluación tiene un papel muy importante dentro del aprendizaje de las personas adultas, preguntas como las siguientes nos pueden orientar en esta reflexión y ayudar a diseñar programas de evaluación más útiles y significativos tanto para nosotros como capacitadores y para los capacitandos. “¿Cuál es el proceso de evaluación de los aprendizajes en la educación de adultos? ¿cómo se puede apoyar en aprendizaje mediante evaluación? ¿qué estrategias y técnicas de evaluación son recomendables en este contexto?” (Dirección General de Cultura y Educación, 2004, p. 8)

Antes de revisar el proceso, las estrategias y técnicas de evaluación, es necesario mencionar brevemente las características que debemos considerar para evaluar a nuestros alumnos adultos, si nuestra evaluación tiene esas características se puede decir que está cumpliendo con su función pedagógica así como los diferentes tipos de evaluación de acuerdo con sus funciones (ver figura 17).



Elaboración con base en Dirección General de Cultura y Educación. (2004). *Figura 17. Elementos para considerar en una evaluación* [esquema]. Tomado de *La evaluación en educación de adultos*, p. 8.

http://servicios2.abc.gov.ar/recursoseducativos/editorial/catalogodepublicaciones/descargas/docapoyo/evaluacion_adultos.pdf

Otro aspecto que es importante y que debemos considerar al momento de diseñar un curso de capacitación es que la evaluación se llevará a cabo a través de recursos tecnológicos, como lo es el internet, páginas web, foros, chats, correos electrónicos, videoconferencias, audios, videos, entre otros, que si bien, pueden incluirse actividades síncronas, aquí el capacitando juega un papel de evaluador de su propio aprendizaje y el capacitador tiene la tarea de ser un asesor o tutor de este proceso (Quesada, 2006, p. 2).

En la educación a distancia en general y en la que se realiza “en línea” en particular, la interacción profesor-alumno se hace por medio de los recursos tecnológicos, se disminuye sensiblemente la posibilidad de contar con el lenguaje gestual, corporal, oral y la comunicación en tiempo real (Quesada, 2006, p. 3). Como se puede ver el papel que juega el capacitador aquí es muy

importante, ya que debe de cierta manera rescatarse esta comunicación y además crear un vínculo, es por eso que el capacitador debe volverse un evaluador permanente y continuo, que “Analiza y valora las ejecuciones para consolidar o reorientar los logros” (Quesada, 2006, p. 3) en sus capacitandos. Es por eso que la evaluación debe ser continua y “resulta conveniente que se base en diferentes instrumentos que permitan apreciar el avance de cada alumno en los distintos niveles y tópicos por los que transita al adquirir el conocimiento” (Quesada, 2006, p. 3).

Además de esto, debemos considerar como educadores de personas adultas de cursos a distancia los principios por los cuales se rige la evaluación a distancia (ver tabla 18).

Principios de la evaluación del aprendizaje	Características
Confiabilidad	Para tomar las decisiones que corresponden al aprendizaje alcanzado por los alumnos es necesario tener confianza en la información que sirve de base para ellas, es decir, saber que su veracidad está fuera de cualquier duda: lo observado en los instrumentos empleados reflejan el nivel de logro del estudiante.
Validez	Se refiere a si realmente está cumpliendo con los objetivos para las que fue hecho el instrumento. ¿Para qué es válido un instrumento? ¿para quién es válido? Es válido cuando realmente responde a estas preguntas y cuando mide lo que realmente se propone.
Objetividad	La objetividad forma parte integrante de cualquier evaluación. De nada serviría juzgar cualquier mérito si lo que fundamenta la calificación obtenida es el favoritismo, el prejuicio, la corrupción o cualquier elemento ajeno al atributo y ejecución que se evalúa. No son pocos los casos en los cuales los resultados obtenidos no se basaron únicamente en los méritos juzgados, tampoco es fácil alcanzar en una valoración la objetividad completa; sin embargo, se deben tomar todas las medidas necesarias para disminuir la intervención de los juicios subjetivos.
Autenticidad	La evaluación del aprendizaje debe ser auténtica, esto es, la condición de la prueba debe manifestar que los procesos intelectuales que se ponen en juego en ella corresponden a aquellos que el alumno usará en las situaciones reales de aplicación del conocimiento en cuestión (Chacón, 1994, Honebein, Duffy y Fishman, 1994 y Morgan y O'Reilly, 1999).

Elaboración con base en Quesada. (2006) y Dirección de Educación de Adultos y Formación Profesional. (2004). *Tabla 18. Principios de la evaluación del aprendizaje* [tabla]. Tomada de Evaluación del aprendizaje en la educación a distancia "en línea" p.3.

<https://www.um.es/ead/red/M6/quesada.pdf>, y La evaluación en la educación de adultos, p. 11.

http://servicios2.abc.gov.ar/recursoseducativos/editorial/catalogodepublicaciones/descargas/docapoyo/evaluacion_adultos.pdf

Al momento de diseñar un curso debemos considerar que la evaluación se debe dar durante todo el proceso de enseñanza aprendizaje, es decir desde el inicio hasta el final de dicho proceso, y para esto se ha clasificado la evaluación en tres funciones que son necesarias y complementarias para una valoración global y objetiva, a continuación se muestra la descripción de cada una de estas evaluaciones (ver tabla 19):

Tipo de evaluación	Características	¿Para qué sirve?
Diagnóstica	Esta evaluación se debe implementar antes de desarrollar el proceso educativo.	Para conocer la situación actual o de inicio de los alumnos (conocimientos, habilidades, destrezas, etc.), y no solo nos permite conocer el aspecto académico, también puede servir para indagar un poco más acerca de sus situaciones personales, o porque han decidido iniciar el proceso educativo y esto en la educación de personas adultas es de suma importancia.
Formativa	Esta evaluación se realiza simultáneamente con el proceso de enseñanza-aprendizaje, por lo que debe considerarse, más que las otras, como una parte reguladora y consustancial durante el proceso.	Su finalidad es estrictamente pedagógica; regular el proceso de enseñanza-aprendizaje para adaptar o ajustar las condiciones pedagógicas (estrategias, actividades) en servicio del aprendizaje de los alumnos. Sirve para informar tanto a los alumnos como a los profesores acerca de los progresos en el aprendizaje; también sirve para identificar errores o dificultades que surjan durante el proceso; identificar conductas intermedias de los alumnos para el logro de los

		objetivos de aprendizaje propuestos.
Sumativa	La evaluación sumativa, también denominada evaluación final, la que se realiza al término de un proceso instruccional. Se aplica durante el cierre del curso.	Esta evaluación sirve para establecer un balance general de los resultados conseguidos al finalizar un proceso de enseñanza-aprendizaje. Asimismo, permite valorar logros en los alumnos; hace una integración de los contenidos sobre los que se ha trabajado. Si en esta evaluación se presentan resultados diferentes o inesperados es cuando se hace un análisis de la pertinencia de las evaluaciones formativas.

Elaboración con base en Dirección General de Cultura y Educación, 2004, p10; Díaz y Barriga, 2002, pp. 399-412. *Tabla 19. Tipos de evaluación* [tabla]. La evaluación en educación de adultos. http://servicios2.abc.gov.ar/recursoseducativos/editorial/catalogodepublicaciones/descargas/docapoyo/evaluacion_adultos.pdf y https://desfor.infed.edu.ar/sitio/upload/diazbarrigacap8_EVALUACION.pdf.

Todas estas evaluaciones se pueden llevar a cabo a través de diferentes técnicas de evaluación, los cuales se deben elaborar con base en las características de nuestros capacitandos adultos, considerando a su vez el momento en el que nos encontremos del curso, es decir, inicio, desarrollo o cierre.

Surge la pregunta ¿Qué recursos puedo utilizar para implementar la evaluación al momento de diseñar mis cursos? Existe una gran variedad de tipos de instrumentos de evaluación de acuerdo con su técnica y pueden clasificarse de diferentes modos, una forma muy extendida de clasificación de instrumentos es de acuerdo con el tipo de respuesta de los capacitandos, en la siguiente tabla se muestran las técnicas, sus instrumentos y los aprendizajes que pueden evaluarse con ellas (ver tabla 20).

Técnicas	Instrumentos	Aprendizaje que puede evaluarse		
		Conocimientos	Habilidades	Actitudes y valores
Observación	Guía de observación	✓	✓	✓
	Registro anecdótico	✓	✓	✓

	Diario de clase	✓	✓	✓
	Diario de trabajo	✓	✓	✓
	Escala de actitudes			✓
Desempeño de los alumnos	Preguntas sobre el procedimiento	✓	✓	
	Organizadores gráficos	✓	✓	
Análisis del desempeño	Portafolio	✓	✓	
	Rúbrica	✓	✓	✓
	Lista de cotejo	✓	✓	✓
Interrogatorio	Tipo textuales: debate y ensayo	✓	✓	✓
	Tipos orales y escritos: pruebas escritas	✓	✓	

Elaboración con base en la Secretaría de Educación Pública. (2013). *Tabla 20. Técnicas e instrumentos de evaluación* [tabla]. Tomada de Las estrategias y los instrumentos de evaluación desde el enfoque formativo, p.20.

https://www.educacionespecial.sep.gob.mx/pdf/doctos/2Academicos/h_4_Estrategias_instrumentos_evaluacion.pdf

A continuación describiré brevemente en qué consiste cada uno de estos instrumentos que podemos implementar en nuestros cursos de capacitación.

Técnicas de observación

Estas sirven para evaluar el proceso de aprendizaje mientras se lleva a cabo, es decir, a través de estas técnicas el capacitador puede notar diversas habilidades, actitudes y valores. Existen dos tipos de observación, la sistemática (previamente se define lo que se pretende observar, los principales instrumentos para este tipo de evaluación son la guía de observación y el registro anecdótico), por otro lado, se encuentra la observación asistemática (aquí el capacitador hace un registro de toda la información que puede observar para posteriormente elaborar un análisis de esa información) (Secretaría de Educación Pública, 2013, p. 21) (ver tabla 21).

Instrumentos	Finalidad	¿Cómo se hace?
---------------------	------------------	-----------------------

<p>Guía de observación</p>	<p>Este instrumento de evaluación da la oportunidad de observar la dinámica del aula, las interacciones del grupo, los contenidos, los materiales y todos los elementos que sean fundamentales para la evaluación.</p>	<p>Para elaborar instrumentos de este tipo es fundamental hacer lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Definir un propósito (lo que se pretende observar). - Definir tiempos destinados a la observación. - Definir los aspectos a observar (elaborar los indicadores para la realización de actividades, tareas, materiales, interacciones, etc.).
<p>Registro anecdótico</p>	<p>Este recurso es un informe que se hace para describir hechos, situaciones y todo una serie de aspectos que permitirán identificar características de los capacitandos, esto con la finalidad de brindar seguimiento sistemático y obtener información relevante para evaluar las situaciones.</p>	<p>Para elaborar el registro anecdótico se deben considerar los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fecha - Hora - Nombre del capacitando - Acción evaluada - Contexto de la observación (lugar, ambiente) - Descripción de lo observado (sin juicios ni opiniones). - Interpretación de lo observado (análisis e interpretación).
<p>Diario de clase</p>	<p>En este recurso se hace un registro al capacitando de sus experiencias y actividades realizadas, es de gran utilidad para fomentar la autoevaluación. Puede ser un diario por clase o en este caso por el curso completo.</p>	<p>Para elaborar el diario se deben considerar las siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Definir fechas (cuánto tiempo durará el diario). - Definir la información que se considerará en el diario (Para qué). - Dar seguimiento a cada uno de los diarios - Fomentar la realimentación entre pares.

Escala de actitudes	Este recurso tiene la finalidad de medir a través de enunciados o frases la actitud (negativa, positiva o neutral) de los capacitandos ante diversas situaciones que puedan influir o interferir en su aprendizaje. Este recurso lo elaboran los capacitandos y puede servir para promover la autoevaluación y retroalimentación.	Para elaborar este recurso se debe hacer lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> - Definir la actitud a evaluar. - Elaborar enunciados que sirvan como indicadores de la actitud (los enunciados deben facilitar respuestas relacionadas con la actitud medida). - Utilizar criterios de la escala tipo Likert. - Distribuir los enunciados en forma aleatoria.
----------------------------	---	--

Elaboración con base en la Secretaría de Educación Pública. (2013). *Tabla 21. Guía de observación* [tabla]. Tomada de Las estrategias y los instrumentos de evaluación desde enfoque formativo, pp. 21-35.

https://www.educacionespecial.sep.gob.mx/pdf/doctos/2Academicos/h_4_Estrategias_instrumentos_evaluacion.pdf

Técnicas de desempeño

Estas técnicas se utilizan para que el capacitando responda o elabore alguna tarea, es decir, debe demostrar su aprendizaje a través de la resolución de ciertas situaciones. “Involucran la integración de conocimientos, habilidades, actitudes y valores puestos en juego para el logro de los aprendizajes esperados y el desarrollo de competencias” (Secretaría de Educación Pública, 2013, p. 37). Dentro de estas técnicas están los siguientes instrumentos (ver tabla 22).

Instrumentos	Finalidad	¿Cómo se hace?
Preguntas sobre el procedimiento	Este recurso sirve para para que los capacitandos demuestren su aprendizaje respondiendo a una serie de preguntas, dichas respuestas dan cuenta de la integración y apropiación de conocimientos, habilidades,	Para elaborar este recurso es necesario hacer lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> - Definir el tema que se trabajará con los capacitandos. - Definir la intención de las preguntas al momento de elaborarlas (establecer si a través de ellas pretendemos conocer aspectos específicos del proceso, favorecer el

	<p>actitudes, valores y experiencias. Básicamente pretenden promover la reflexión acerca de cómo resolver una situación.</p>	<p>razonamiento o la reflexión).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jerarquizar las preguntas de lo simple a lo complejo. - Definir el instrumento que permitirá la evaluación (listas de cotejo o rúbricas).
<p>Organizadores gráficos</p>	<p>Estos instrumentos tienen la finalidad de mostrar al evaluador aspectos de determinado contenido y la forma en cómo los capacitandos lo ordenan, jerarquizan y relacionan entre sí. Son representaciones visuales que comunican estructuras lógicas de contenidos.</p>	<p>Para evaluar a través de los organizadores gráficos es necesario hacer lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar el tipo de organizador gráfico que se utilizará (cuadros sinópticos, los mapas conceptuales, los cuadros de doble entrada, los diagramas de árbol y las redes semánticas). - Seleccionar del tema los conceptos involucrados. - Brindar ejemplos a los capacitandos para que vean cómo hacerlo. - Establecer y comunicar los criterios de evaluación de acuerdo con las características del organizador (jerarquización, relación, conectores, etc.).

Elaboración con base en la Secretaría de Educación Pública. (2013). *Tabla 22. Técnicas de desempeño* [tabla]. Tomada de Las estrategias y los instrumentos de evaluación desde enfoque formativo, pp. 36-42.

https://www.educacionespecial.sep.gob.mx/pdf/doctos/2Academicos/h_4_Estrategias_instrumentos_evaluacion.pdf

Técnicas para el análisis del desempeño

Estas técnicas se utilizan para recoger información acerca de los avances, así como las áreas de oportunidad de los capacitandos, esto con la finalidad de

poder mejorar el proceso de enseñanza, estas técnicas son muy útiles porque permiten medir el desempeño de los capacitandos (ver tabla 23).

Instrumentos	Finalidad	¿Cómo se hace?
Portafolio	Tiene la finalidad de evaluar el aprendizaje adquirido por el capacitando. Permite evaluar avances, logros y cambios generados, a lo largo del curso. Permite favorecer la reflexión en torno al propio aprendizaje y promueve la autoevaluación y la coevaluación.	Para elaborar este instrumento es necesario realizar lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> - Definir el propósito del portafolio, es decir, para qué tema, actividades (aprendizaje basado en problemas, juego de roles, estudio de casos, proyectos, debates, entre otros). - Definir los criterios con que se va a evaluar. - Definir los momentos de trabajo y reflexión, así como el análisis del evaluador.
Rúbrica	Este instrumento tiene la finalidad de evaluar por medio de indicadores que muestran el desempeño de conocimientos, habilidades, actitudes o los valores.	Para elaborar este instrumento es necesario realizar lo siguiente. <ul style="list-style-type: none"> - Definir los indicadores con base en los aprendizajes esperados. - Definir puntajes (grado mínimo, intermedio, máximo). - Los indicadores deben ser lo más claros posibles. - Generalmente se utiliza una tabla en la que verticalmente se colocan los aspectos a evaluar y horizontalmente los rasgos de valoración.
Lista de cotejo	Este recurso tiene la finalidad de evaluar procesos de aprendizaje, así mismo permite detectar la presencia de acciones y actitudes que se desean evaluar.	Para elaborar este instrumento es necesario realizar lo siguiente. <ul style="list-style-type: none"> - Definir las competencias que se van a evaluar. - Definir los aspectos, indicadores, entre otros. - Anotar el puntaje que corresponde a cada indicador.

Elaboración con base en la Secretaría de Educación Pública. (2013). *Tabla 23. Análisis del desempeño* [tabla]. Tomada de Las estrategias y los instrumentos de evaluación desde enfoque

Técnicas de interrogatorio

Estas técnicas son aquellas que abarcan todos los “procedimientos mediante los cuales se solicita información al alumno, de manera escrita u oral para evaluar básicamente el área cognoscitiva. Estas preguntas requerirán su opinión, valoración personal o interpersonal de la realidad, basándose en los contenidos del programa de estudio” (Andrade, et al., p.6) (ver tabla 24).

Instrumentos	Finalidad	¿Cómo se hace?
Tipo textuales	<p>El debate:</p> <p>Tiene la finalidad de profundizar en algún tema, haciendo que los capacitandos tomen alguna postura y argumenten esa postura. Asimismo permite que se haga un análisis para poder expresar de manera clara y concisa las ideas.</p>	<p>Para realizar un debate es necesario considerar lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Definir a los moderadores y participantes. - Definir tiempos de participación. - Definir las reglas para que exista un clima de respeto. - Conocer a profundidad el tema y sustentar las opiniones. - A la vez, para evaluar el debate se puede utilizar una rúbrica o lista de cotejo.
	<p>El ensayo:</p> <p>Busca que el capacitando exponga sus ideas de manera escrita y organizada respecto a un tema en específico.</p>	<p>Para realizar un ensayo es necesario considerar lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Definir el tema y asumir una postura - Investigar fuentes de información - Identificar puntos de vista diferentes - Redactar las ideas (expresar ideas) - Corregir - Presentar
Tipos orales y escritos	<p>Las pruebas escritas tienen la finalidad de evidenciar la presencia o ausencia de un conocimiento, habilidad o destreza,</p>	<p>Se deben seguir varios elementos para la elaboración de reactivos, aquí se deja someramente un listado.</p>

	<p>por medio de preguntas, existen diferentes tipos de preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De opción múltiple - De base común (multireactivos) - De ordenamiento - Verdadero o falso - De correlación - Completar ideas - Respuesta abierta 	<p><i>Reactivos de opción múltiple:</i> se debe considerar diseñar un tabla de especificaciones, armar la base del reactivo, redactado de tal manera que se entienda, no se debe utilizar oraciones en negativo, las opciones de respuesta deben ser de la misma longitud y pertenecer al mismo campo semántico, evitar usar frases como “todas las anteriores o ninguna de las anteriores”, únicamente debe haber un respuesta correcta y ninguna parcialmente correcta.</p> <p><i>Multireactivos:</i> Se elaboran una serie de preguntas a partir de una misma información.</p> <p><i>De ordenamiento:</i> Presentar un listado de los elementos que se deben ordenar, para armar la secuencia se le debe dar al capacitando los elementos necesarios para que pueda organizarlos.</p> <p><i>Verdadero o falso:</i> Se deben redactar únicamente afirmaciones, no se deben negaciones, redactar de tal manera que se evalúe comprensión y no memorización.</p> <p><i>De correlación:</i> Armar dos listas de elementos que se relacionan y distintas combinaciones de los elementos de las listas, el capacitando deberá elegir la opción que se relaciona.</p> <p><i>Completar ideas:</i> Se deben elaborar enunciados en los que se</p>
--	--	---

		<p>imita una palabra (la respuesta), se deben colocar correctamente e el reactivo de tal manera que el capacitando tenga que elegir o comparar opciones.</p> <p><i>Respuesta abierta:</i> Consiste en elaborar preguntas para que los capacitandos puedan responder con mayor libertad, permitiendo el análisis y el uso de la lógica. Para elaborar los reactivos se debe definir los aprendizajes esperados a evaluar y los contenidos que se vinculan a cada uno de ellos.</p>
--	--	---

Elaboración con base en la Secretaría de Educación Pública. (2013). *Tabla 24. Técnicas de interrogatorio* [tabla]. Tomada de Las estrategias y los instrumentos de evaluación desde enfoque formativo, pp. 60-67.

https://www.educacionespecial.sep.gob.mx/pdf/doctos/2Academicos/h_4_Estrategias_instrumentos_evaluacion.pdf

Ahora que se ha visto más acerca de los instrumentos que se utilizan para evaluar el aprendizaje en los capacitandos, una pregunta que surge es ¿estos instrumentos se pueden aplicar en la modalidad de cursos de capacitación a distancia? La respuesta es sí.

Cada uno de estos instrumentos se pueden adaptar a la modalidad a distancia a través de diferentes medios, pueden utilizarse en forma sincrónica o asincrónica. Por ejemplo, se pueden desarrollar instrumentos como guía de observación, escala de aptitudes preguntas sobre el procedimiento, debates, entre otros por un medio sincrónico; asimismo, instrumentos como portafolios, organizadores gráficos, diario de clase, rúbricas, interrogatorios, entre otros de manera asincrónica. Medios sincrónicos el chat, la audioconferencia y la videoconferencia son recursos que podemos utilizar a distancia y los medios asincrónicos como plataformas digitales, foros de discusión, correo electrónico, entre otros, son ejemplos de medios que se usan en la evaluación del aprendizaje en la enseñanza a distancia (Quesada, 2006, p. 12).

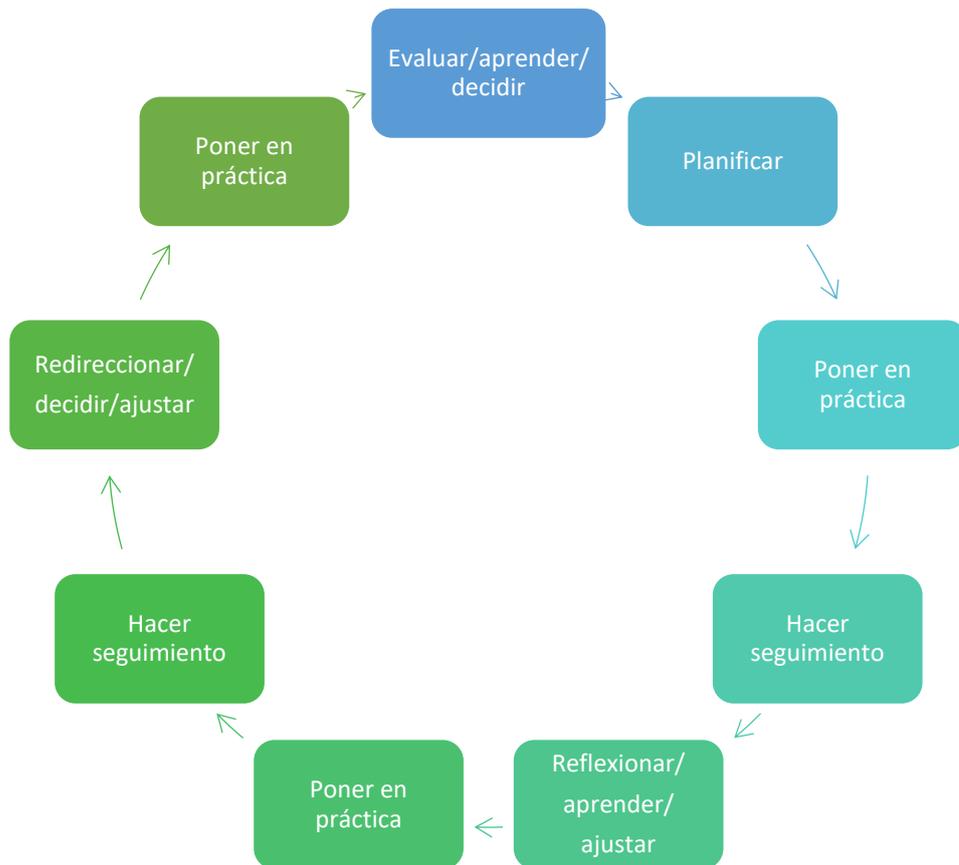
4.3.2.6 Seguimiento de la capacitación

Por último, algo que se debe plantear desde el diseño de un curso es el seguimiento que le daremos, esto con la finalidad de recolectar resultados que ayuden a mejorar los procesos y el desempeño obtenido.

El seguimiento consiste en el análisis y recopilación sistemáticos de información a medida que avanza un proyecto. Su objetivo es mejorar la eficacia y efectividad de un proyecto y organización. Se basa en metas establecidas y actividades planificadas durante las distintas fases del trabajo de planificación. Ayuda a que se siga una línea de trabajo, y además, permite a la administración conocer cuando algo no está funcionando (CIVICUS, s.f., p. 3).

Este seguimiento nos permitirá conocer dos aspectos fundamentales, el primero relacionado con la pertinencia de los recursos utilizados, si fueron suficientes y si estuvieron bien administrados, si se respetó el presupuesto (dinero, tiempo, personal y equipamiento) (CIVICUS, s.f., p. 3). y el otro aspecto que es igual de importante es referente al impacto que tuvo el aprendizaje en los capacitandos, si realmente se cumplieron las metas de aprendizaje establecidas durante la planeación en función del diagnóstico de necesidades y sobre todo hacer los ajustes necesarios al proceso de enseñanza a aprendizaje. Para fines de esta tesis me enfocaré en el segundo aspecto de la evaluación del seguimiento que está encaminado a la parte educativa. Aquí surge la pregunta “¿tuvimos éxito? El impacto te informa sobre la influencia causada en la situación del problema que intentabas afrontar. Es decir, ¿era útil tu estrategia?, ¿mejoró el índice de aprobados en el último curso?” (CIVICUS, s.f., p. 3), ¿mejoró la situación en la empresa?

A continuación se puede ver esquematizado el ciclo que se le da al seguimiento (ver figura 18).



Tomado de CIVICUS. (s.f.). *Figura 18. Seguimiento y evaluación [esquema]*. p.5.
<https://www.civicus.org/view/media/Seguimiento%20y%20evaluacion.pdf>

En el esquema se puede ver que es un ciclo que nos permite ver si se están logrando los aprendizajes esperados, de lo contrario y por medio de la evaluación se van haciendo ajustes para poder cumplir con las metas establecidas en la planeación.

Es importante reconocer que el seguimiento y evaluación no harán que los problemas detectados desaparezcan, sin embargo, pueden ser herramientas de gran valor porque pueden ayudar a identificar problemas y sus causas, encontrar posibles soluciones, plantear cuestiones acerca de las estrategias utilizadas y sobre todo, nos permite reflexionar acerca de la situación actual en la que nos encontramos y a la que queremos llegar en caso de que los objetivos propuestos no se hayan cumplido del todo.

Para hacer el seguimiento y la evaluación hay tres aspectos básicos que debemos considerar:

1. El capacitando: En él se debe ver reflejado el aprendizaje a través de la adquisición de nuevos conocimientos, habilidades, valores, aptitudes, entre otros.
2. El capacitador y diseñador del curso: Manejo adecuado del tema, manejo del grupo, la implementación de las técnicas y los recursos, implementación de los instrumentos de evaluación.
3. El proceso de enseñanza-aprendizaje: Cumplimiento de los objetivos por medio de la organización de los contenidos, pertinencia de las técnicas y los recursos con las estrategias didácticas.

El seguimiento se puede hacer a través de varios instrumentos que permitirán obtener la información, estos pueden ser por medio de cuestionarios, reflexiones, observación, entrevistas.

Como se ha visto, diseñar un curso de capacitación es una tarea compleja, sin embargo, puede traer múltiples beneficios si desde su planeación se toman en cuenta aspectos fundamentales, por ejemplo: las características de aprendizaje de la persona adulta, así como la redacción de los objetivos (considerando que los contenidos y las actividades respondan a ellos) o planear la impartición de los contenidos o establecer la evaluación, “todo esto con la intención de que el programa de capacitación cumpla con el cometido para el cual fue elaborado, que es el planear y organizar el proceso de instrucción-aprendizaje y con ellos se cubran las necesidades de capacitación detectadas” (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2008, p. 60).

Hasta ahora ya se han visto varios de los aspectos que son relevantes para la planeación e impartición de cursos de capacitación, y en ello se hace evidente la indispensable participación pedagógica, pues sus profesionales son quienes reúnen el perfil formativo (como se pudo ver en la primeras secciones de este capítulo) para desarrollar cada tarea involucrada sea directamente (diseño) o indirectamente (si se requiere la instrucción de un especialista en el tema). Sin embargo, es muy importante tener en cuenta la importancia de crear un vínculo con los capacitandos.

De acuerdo con Machado (2018), y para que un capacitador pueda cumplir su función como asesor consultor y orientador de las personas adultas, debe

desarrollar habilidades que le permitan llevar a cabo de la mejor manera su papel como facilitador del aprendizaje, a continuación, se muestra una breve lista de estas habilidades (p.47):

1. Tener conocimientos andragógicos-pedagógicos respecto al aprendizaje de las personas adultas, acerca de sus principios de aprendizaje, normatividad de la capacitación.
2. Tener conocimientos acerca del proceso de capacitación, desde el DNC, el diseño instruccional, la elaboración de objetivos de aprendizaje, impartición del contenido, diseño de evaluaciones, uso de técnicas de enseñanza a distancia, entre otros, que le permitan efectuar los cursos de capacitación.
3. Propiciar la creación de un clima de grupo en las sesiones, este clima debe generar confianza entre todos los integrantes del grupo, aun cuando sea un curso a distancia, este clima se puede crear, como ya se vio existen diferentes recursos ya sean síncronos o asíncronos que nos permiten entablar una buena comunicación con los capacitandos.
4. Propiciar la participación de los integrantes del grupo, al dejar que los capacitandos expresen sus ideas, opiniones, inquietudes estaremos creando un clima para aprender.
5. Todas las estrategias didácticas que implementemos, así como sus respectivos recursos, debemos procurar que sean organizados, accesibles, desafiantes, esto con la finalidad de favorecer el aprendizaje y no perder la atención de los participantes.
6. Todos los contenidos, así como las técnicas empleadas deberán estar encaminadas a fomentar la investigación, la búsqueda de nuevos saberes y de esta manera enriquecer la vida cultural, profesional y personal de los capacitandos.

Es muy importante que toda persona que pretende trabajar con personas adultas considere en todo momento las características de aprendizaje de este grupo, es decir, los aportes de la andragogía, así como todos los aspectos fundamentales para diseñar y si es el caso para impartir un curso de capacitación, ya que de esto dependerá en gran medida el éxito o fracaso del curso.

Como se vio a lo largo de esta tesis, la educación de personas adultas involucra técnicas de enseñanza y aprendizaje que han evolucionado a lo largo de la historia, dándonos el concepto de lo que conocemos ahora como andragogía y ésta nos ha dado las herramientas para poder trabajar con personas adultas de una mejor manera, es por eso que al momento que pretendemos diseñar e impartir (si es el caso) un curso con personas adultas debemos hacerlo desde el enfoque andragógico, es decir, respetando los principios de participación y horizontalidad, que ayudarán a que los capacitandos a lograr la autogestión, la apropiación de los conocimientos, el compromiso, aquí el capacitador jugará un papel de ser el facilitador y guía de este aprendizaje (Machado, 2018, p.43).

Conclusiones

“La pedagogía se ubica en el espacio-tiempo de la sociedad, en sus valores y principios, y se aventura a proponer cómo debería llevarse a cabo la educación, en qué condiciones y por qué” (Liscano, 2010, p.24).

Decido empezar mis conclusiones con esta cita porque de cierta manera justifica uno de los grandes motivos que me llevó a hacer esta tesis y esta investigación, el cual es mostrar que los profesionales en la educación deben estar totalmente inmiscuidos dentro de cualquier proceso educativo y eso incluye al proceso de capacitación dentro de la empresa.

En el trascurso de esta investigación se ha mostrado como fueron los inicios de la andragogía y su relación tan intrínseca que tiene con la pedagogía, siendo así, que se llegó a la conclusión de que no puede haber andragogía sin pedagogía. Asimismo, se mostró la importancia que tiene diseñar cursos de capacitación a distancia desde un enfoque pedagógico-andragógico, que se vuelve fundamental porque no sólo permite retomar las características de aprendizaje de las personas adultas, sino que, además, se retoman los lineamientos pedagógicos fundamentales al momento de diseñar un curso.

Con la investigación y el análisis que realicé a lo largo de los diferentes capítulos se ha dado respuesta a la pregunta eje que se hizo en la introducción de esta tesis ¿Por qué los y las pedagogas son los indicados para diseñar cursos de capacitación a distancia, desde un enfoque andragógico? Cómo se vio, estos profesionistas tienen los conocimientos y las bases pedagógicas-andragógicas para convertirse en capacitadores de la más alta calidad, gracias a todos los conocimientos en didáctica, educación de adultos, capacitación, planeación y administración educativa, entre otros que fueron adquiridos durante la carrera, mostrando así que la capacitación es un proceso educativo que corresponde al campo de acción pedagógica.

Es necesario mencionar que para que la capacitación tenga mayor rendimiento debe tener un enfoque andragógico-pedagógico, esto con la finalidad de lograr que realmente se cumplan con los objetivos de aprendizaje establecidos desde el diagnóstico de necesidades, logrando

así el verdadero crecimiento tanto de los empleados como de la empresa. Es importante recalcar que no basta con capacitar a los empleados por medio de contenidos que únicamente fomenten la memorización o la repetición de conceptos, el diseño debe ir más allá, retomando todos los aspectos de la capacitación y los lineamientos educativos.

A lo largo del capítulo cuarto de esta tesis se dio una serie de lineamientos pedagógicos-andragógicos que se deben tomar en cuenta durante el proceso de capacitación, cada uno de estos lineamientos se han dado con la finalidad de evitar la “educación bancaria” como la ha llamado el pedagogo Paulo Freire.

En este tipo de educación, el maestro es el sujeto de la educación y el educando es el receptor que recibe todos los contenidos de la sabiduría. La tarea del maestro es llenar a los educandos con los contenidos de sus conocimientos. En esta concepción bancaria de la educación, el buen educador es el que mejor vaya llenando los recipientes en los depósitos de los estudiantes. Y ser el mejor educando (Ocampo, 2008, p.10).

La finalidad de un buen curso de capacitación a distancia debe estar enfocada a evitar en todo momento la repetición de contenidos y la memorización, asimismo, las actividades de aprendizaje no pueden ser diseñadas fuera del contexto de los capacitandos, recordemos que si no encuentran una finalidad a lo que están aprendiendo difícilmente lo asimilarán y es posible que no lo lleven a la práctica.

Un profesional en educación se hace diferentes preguntas al momento de diseñar un curso que van enfocadas a lo siguiente: ¿el contenido y el tratamiento pedagógico realmente responden a las necesidades de nuestros capacitandos? ¿se entiende lo que está plasmado en la plataforma? es decir ¿tiene un buen tratamiento pedagógico y respeta una secuencia didáctica? o ¿únicamente estamos repitiendo contenidos, cubriendo el programa o buscando una calificación aprobatoria? por esas razones se debe pensar en cada uno de los lineamientos pedagógicos aterrizados al proceso de capacitación. La selección de estrategias didácticas, las técnicas de aprendizaje adecuadas y los recursos para

llevarlas a cabo durante la secuencia didáctica del curso es parte de la labor de los profesionales en educación, mismos que se aterrizarán a los contenidos y siempre tendrán un fin educativo y no mera ornamenta.

Los profesionales en educación tenemos el gran reto de llevar los contenidos del curso más allá de la memorización, debemos buscar la manera en cómo lograr que los capacitandos asimilen todo el conocimiento a través de la selección de las mejores técnicas y recursos, pero no sólo eso, sino que recordemos que los cursos a distancia requieren de técnicas y recursos diferentes para poder “interactuar” con los capacitandos, además el tratamiento pedagógico que se dé al contenido también debe ser diferente, si no, podemos perder el interés de nuestros usuarios y no solo eso, sino que no se cumplirán los objetivos de aprendizaje establecidos.

Además, el especialista en educación tiene la noción de cómo se pueden integrar los contenidos respetando la jerarquización, que también es un punto muy importante al momento de explicar un tema, partiendo de lo simple a lo complejo, respetando siempre la secuencia didáctica.

Como se vio en esta tesis, son demasiados los aspectos que debemos considerar al momento de diseñar un curso de capacitación a distancia, sin embargo, algo que es fundamental es no olvidarnos de todos los lineamientos pedagógicos así como las características de aprendizaje de nuestros capacitandos.

A continuación, dejo una breve lista de algunos elementos extra pero fundamentales que se deben considerar al momento de diseñar algún curso, (Siliceo. 2001, p 47) todos ellos involucrados explícita o implícitamente en todo lo expuesto en esta tesis:

- Vitalidad personal y apertura al aprendizaje.
- Liderazgo y asertividad.
- Toma de decisiones.
- Capacidad de analizar y sintetizar.
- Manejo de la información.
- Tolerancia a la frustración.

- Manejo y actitud de la innovación y el cambio.
- Orientación a los colaboradores.
- Trabajo bajo presión.
- Conocer o mantenerse actualizado acerca todos los nuevos recursos educativos a distancia, así como las nuevas plataformas digitales en las cuales se puede llevar a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Nosotros y nosotras como profesionales de la educación debemos seguir abriendo o ejerciendo en más espacios en los que existan procesos educativos, como lo es la capacitación, que como bien se dijo, esta es un área multidisciplinaria que requiere de autores expertos en contenido, de diseñadores gráficos, entre otros profesionistas, pero sin duda, que no puede prescindir de los y las pedagogas por los motivos que ya se han expuesto.

Fuentes consultadas

Bibliografía

De Zubiria, J. (2006). *Los modelos pedagógicos. Hacia una pedagogía dialogante*. (2ª ed.). Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.

Castrejón, J. y Gutiérrez, O. (1980). *Educación permanente*. (2ªed.). México: Edicol, S.A.

Flores, J. (2012). *Formación de instructores. Planeación y evaluación en capacitación*. Morelos: Instituto Mexicano de Tecnología del Agua.

Gutiérrez, R. (2012). *Introducción a la didáctica*. (11ª ed.). México: Esfinge.

Gore, E. (1998). *La educación en las empresas. Aprendiendo e contextos organizativos*. (3ª ed.). España: Granica.

Hermanus, F. (1981). *Educación de adultos. Su metodología y sus técnicas*. México: Edicol, S.A.

Isáis, J., M. (1969). *Educación de adultos*. México: Ediciones oasis.

Kidd, J. (1973). *El proceso del aprendizaje. Como aprenden los adultos*. Argentina: El ateneo editorial S.A.

Landy, F. (2005). *Psicología Industrial: Introducción a la Psicología Industrial y Organizacional*. México: McGraw-Hill.

Knowles, M. S., Holton, E., F. y Swanson, R., A. (2006). *Andragogía: El aprendizaje de los adultos*. (5a ed.). México: Oxford.

León, A. (1991). *Psicopedagogía de los adultos*. (8ª ed.). México: siglo veintiuno.

Ludojoski, R., L. (1972). *Andragogía o educación del adulto*. Argentina: Editorial Guadalupe.

Luzuriaga, L. (1963). *Pedagogía*. (7ªed.). Argentina: editorial Losada, S.A.
Pain, A. (2001). *Capacitación laboral. Formación de formadores*. (2ª ed.). Argentina: Novedades educativas.

Reza, J. (2006). *Antes y después de la capacitación ¿Qué? Aspectos relevantes que el instructor debe saber para diseñar cursos efectivos de capacitación*. México: Gasca Sicco.

Roldán, D. Buendía, F. Ejarque, E. García, P. Hervás, A. Martín, J. Santos, O. Oltra, J. (2011). *Gestión de proyectos de E-Learning*. México: Alfaomega Grupo Editor S.A de C.V.

Romans, S., y Viladot, G. (1998). *La educación de las personas adultas. Como optimizar la práctica diaria*. España: Paidós.

Sáez, J. (2003). *Educación y aprendizaje en las personas mayores*. Madrid: Dykinson.

Salvat, M. (1973). *La educación permanente*. España: Salvat editores, S.A.

Sevillano, M. L. y Crespo, B. (2007). *Investigación para innovar en enseñanza*. España: Pearson Educación, S.A. 2007. 516p.

Siliceo, A. (2001). *Capacitación y desarrollo de personal*. (3ª ed.). México: Limusa.

Zaccarelli, E. (1991). *Formación de instructores*. México: trillas. 1991

Documentos electrónicos

Aguilar, J. (2019). *Diagnóstico de necesidades de capacitación*. http://www.direcciondepersonal.com/diagnosticos_de_necesidades_de_capacitacion.pdf

Álvarez-Gayou, J., Camacho, S., Maldonado, G. Trejo, C. Olgúin, A. y Pérez, M. (s.f.). *La investigación Cualitativa*. <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tlahuelilpan/n3/e2.html>

Anderson, L., Krathwohl, D., Airasian, P., Cruikshank, K., Mayer, R., Pintrich, P., ... Wittrock, M. (2001). *A taxonomy for learning, teaching and assessing. A revision of Bloom's taxonomy of educational objectives*. <https://www.uky.edu/~rsand1/china2018/texts/Anderson-Krathwohl%20-%20A%20taxonomy%20for%20learning%20teaching%20and%20assessing.pdf>

Andrade, A., Romero, M., Sedano, F., Ramos, L., y Vargas, L. (2010). *Manual. Técnicas e instrumentos para facilitar la evaluación del aprendizaje*. Centro de enseñanza técnica y superior: Tijuana. <https://educrea.cl/wp-content/uploads/2018/08/Manual-tecnicas-instrumentos-para-la-evaluacion.pdf>

Arce, J. A., Heredia, F. A., y Reales, L., J. (2008). La organización educativa y su cultura: una visión desde la postmodernidad. *Laurus*. 14(26),319-346. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76111491016>

Azcorra, A., Bernardos, C., Gallego, O. y Soto, I. (2001). *Informe sobre el estado de la teleeducación en España. Departamento de Tecnologías de las Comunicaciones Universidad Carlos III de Madrid*. http://www.it.uc3m.es/azcorra/papers/2001_Informe_de_la_AUI_sobre_el_estado_de_la_teleeducacion_en_Espana.pdf

Belloch, C. (s.f.). *Diseño instruccional. Unidad de tecnología Educativa*. <https://www.uv.es/bellochc/pedagogia/EVA4.pdf>

De la Fuente, E. (2017). *Enseñanza de la matemática por la Mayéutica*. <http://academicos.iems.edu.mx/cired/docs/tg/macroFI/Mayeutica.PedroCorzo.pdf>

Cabrera, J. (2005). Evaluación de la capacitación y de su impacto en el desempeño individual y organizacional. *Cibereduca.com Psicólogos y pedagogos al servicio de la educación*. En V Congreso internacional Virtual de Educación. Congreso llevado a cabo en la Universidad Agraria de la Habana Fructuoso Rodríguez Pérez. http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/24726/Documento_completo.pdf?sequence=1

Calzadilla, R. (2004). La pedagogía como ciencia humanista: conocimiento de síntesis, complejidad y pluridisciplinariedad. *Revista de Pedagogía*. 25(72), 123-148. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-97922004000100005&lng=es&tlng=es.

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2015). *Ley Federal del Trabajo. Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970. Texto Vigente. Última reforma publicada DOF 12-06-2015*. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf

Carosio, N. (2003). *Internet y educación a distancia: aportes al desarrollo rural. La experiencia del proyecto de capacitación a distancia del Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria de Argentina*. *Virtual educa*. <https://repositorial.cuaieed.unam.mx:8443/xmlui/handle/20.500.12579/2124?show=full>

Carriazo, C., Pérez, M., Gaviria, K. (2020). Planeación educativa como herramienta fundamental para la educación de calidad. *Utopía y praxis latinoamericana*. 25(3). <https://www.redalyc.org/journal/279/27963600007/27963600007.pdf>

CIVICUS. (s.f.). *Seguimiento y evaluación*.
<https://www.civicus.org/view/media/Seguimiento%20y%20evaluacion.pdf>

Chacón, P. (2012). La Andragogía como disciplina propulsora de conocimiento en la educación superior. *Revista Electrónica Educare*, 16(1), 15-
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194124281003>

Colom, A. J. y Del Pino, M. (1996). Teoría de la educación y ciencias de la educación: carácter y ubicación. *Teoría educativa*, núm. 8.
https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/71783/Teoria_de_la_Educacion_y_Ciencias_de_la_.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Díaz, B. y Barriga, A. (2002). Cap. 8 Tipos de evaluación. En *Estrategias Docentes para un aprendizaje significativo: una interpretación constructivista* (pp. 396-414). México: McGraw Hill. https://desfor.infed.edu.ar/sitio/upload/diazbarrigacap8_EVALUACION.pdf

Dirección General de Cultura y Educación. (2004). La evaluación en la educación de adultos. Subsecretaría de educación: Buenos Aires.
http://servicios2.abc.gov.ar/recursoseducativos/editorial/catalogodepublicaciones/descargas/docapoyo/evaluacion_adultos.pdf

Dirección de Investigación y Desarrollo Educativo. (s.f.). *Capacitación en estrategias y técnicas didácticas*.
http://sitios.itesm.mx/va/dide/documentos/inf-doc/Est_y_tec.PDF

Fernández, S., A, y González C., R, Cuevas, G., L., y Valle, A. (1998). Las estrategias de aprendizaje: características básicas y su relevancia en el contexto escolar. *Revista de Psicodidáctica*, (6), 53-68.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17514484006>

García, J. (s.f.). *El proceso de capacitación sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recurso humano en las organizaciones*.
<http://www.eumed.net/ce/2011b/jmgpl.pdf>

Gil, M. (2004). Modelo de diseño instruccional para programas educativos a distancia. *Perfiles educativos*. Vol. XXVI, (104) 93-114. <http://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v26n104/v26n104a6.pdf>

Latorre, M. (2017). *Contenidos declarativos (factuales, conceptuales), procedimentales y actitudinales*. http://umch.edu.pe/arch/hnomarino/58_Contentidos%20declarativos%20procedimentales%20y%20actitudinales.pdf

Letelier, M.E. (2009). La evaluación de aprendizajes de personas jóvenes y adultas. *Revista iberoamericana de evaluación educativa*, 2(1), 147-162. <https://revistas.uam.es/riee/issue/view/504/290>

Liscano, A. (2010). La pedagogía como ciencia de la educación. *Archipiélago. Revista Cultural De Nuestra América*, 14(56). <https://revistas.unam.mx/index.php/archipelago/article/view/19931>

Machado, J. (2018). El modelos andragógico: una concepción epistémica para los estudios de prosecución en las universidades politécnicas territoriales. *Revista arbitrada del centro de investigación y estudios gerenciales (Barquisimeto-Venezuela)*, 32, 36-56. [https://www.grupocieg.org/archivos_revista/Ed.%2032\(36-56\)-Machado%20Jose_articulo_id369.pdf](https://www.grupocieg.org/archivos_revista/Ed.%2032(36-56)-Machado%20Jose_articulo_id369.pdf)

Mendoza, E. y Linares, J. (2014). Las estrategias de aprendizaje y su relación con el rendimiento académico en los educandos de la Catedra Física de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Zulia. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6844397.pdf>

Moya, C. (2008). Aproximación al concepto y tratamiento de texto escolar [versión electrónica]. *Dialnet*. (11) 133 -152. Recuperado el 28 de diciembre de 2020 de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3324358>

Ocampo, J. (2008). Paulo Freire y la pedagogía del oprimido. *Revista Historia de la Educación Latinoamericana*, (10), 57-72. <https://www.redalyc.org/pdf/869/86901005.pdf>

Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (2014). *Metodologías de E-learning. Una guía para el diseño y desarrollo de cursos de aprendizaje empleando tecnologías de la información y las comunicaciones*. FAO: Roma. <https://agris.fao.org/agris-search/search.do?recordID=XF2015004493>

Pastor, M. (2001). Orígenes y evolución del concepto de educación no formal, *Revista española de pedagogía*, 525- 544. <https://revistadepedagogia.org/lix/no-220/origenes-y-evolucion-del-concepto-de-educacion-no-formal/101400009894/>

Pérez, P., Pérez, A. y García, J. (2016). Los objetivos generales y particulares en los programas educativos de las asignaturas UJAT: Un diagnóstico sintáctico y semántico. *Perspectivas docentes*, núm. 59. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6349201.pdf>

Penzo, V., Fernández, V., García, I., Begonya, G., Pagés, T., Roca, M., Callés, A y Vendrell, P. (2010). *Guía para la elaboración de las actividades de aprendizaje*. Cuadernos docencia universitaria. <https://octaedro.com/wp-content/uploads/2019/02/16515.pdf>

Quesada, R. (2006). Evaluación del aprendizaje en la educación a distancia “en línea”. *RED. Revista de educación a distancia*, núm. VI. <https://www.um.es/ead/red/M6/quesada.pdf>

Ríos, A. y Huerta, C. (2020). ¿Cómo redactar un objetivo de aprendizaje? *Taller Creando una UAPA*. México: Sistema Universidad Abierta y Educación a Distancia de la Facultad de Medicina-UNAM. Consultado el 12 de julio de 2022 de <https://aulas-virtuales.cuaed.unam.mx/moodle/mod/resource/view.php?id=13942>.

Ríos, A. y Huerta, C. (2020). Desarrollo de contenidos. *Taller Creando una UAPA*. Sistema Universidad Abierta y Educación a Distancia de la Facultad de Medicina-UNAM. Consultado el 15 de junio de 2022 de <https://aulas-virtuales.cuaed.unam.mx/moodle/mod/resource/view.php?id=14857>.

Ríos, A. y Huerta, C. (2020). Los contenidos de la UAPA. *Taller Creando una UAPA*. Sistema Universidad Abierta y Educación a Distancia de la Facultad de Medicina-UNAM. Consultado el Consultado el 15 de junio de 2022 de <https://aulas-virtuales.cuaed.unam.mx/moodle/mod/resource/view.php?id=15477>

Rodríguez, M. (2011). *Modelo andragógico para capacitaciones*. Texto didáctico.
https://sa979c3f9926f31b9.jimcontent.com/download/version/1569616317/module/11351160895/name/modelo_andragogico_para_capitaciones.pdf

Rojano, J. E. (2008). *Conceptos básicos en pedagogía*.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2717946.pdf>

Sánchez, A. y R. I. (2003). La educación a distancia. *ACIMED*, 11(1), 3-4.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352003000100002&lng=es&tlng=es

Sánchez, I. (2015). *La andragogía de Malcom Knowles: teoría y tecnología de a educación de adultos*. Tesis doctoral. Universidad cardenal Herrera- CEU.
https://repositorioinstitucional.ceu.es/bitstream/10637/7599/1/La%20andragog%C3%ADa%20de%20Malcom%20Knowles_teor%C3%ADa%20y%20tecnolog%C3%ADa%20de%20la%20educaci%C3%B3n%20de%20adultos_Tesis_Iluminada%20S%C3%A1nchez%20Domenech.pdf

Secretaría de Educación Pública. (2013). *Las estrategias y los instrumentos de evaluación desde el enfoque formativo*. Secretaría de Educación Pública: México.

https://www.educacionespecial.sep.gob.mx/pdf/doctos/2Academicos/h_4_Estrategias_instrumentos_evaluacion.pdf

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2008). *Guía de capacitación. Elaboración de programas de capacitación*. Dirección general de capacitación: México.

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/160973/Elaboracion_de_programas_de_capacitacion_Anexo_1_250_1.pdf

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

Universidad Estatal a Distancia. (s.f.). *¿Qué son las estrategias didácticas?* https://www.uned.ac.cr/academica/images/ceced/docs/Estaticos/contenidos_curso_2013.pdf

Universidad Nacional Autónoma de México. (s.f.). *Clasificación de tipos de tesis*. http://profesores.fi-b.unam.mx/jlfl/Seminario_IEE/Seminario_IEE_Tema_2.pdf

Vargas, G. (2017). Recursos educativos didácticos en el proceso enseñanza aprendizaje. *Cuadernos Hospital de Clínicas*, 58(1), 68-74. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1652-67762017000100011&lng=es&tlng=es. Villao, L. E., Herrera, S., G. y Meza, A., P. (2015). Fundamentos andragógicos como desafío para el cambio de la educación del siglo XXI. <https://www.pedagogia.edu.ec/public/docs/6639e6ef0f43006ee78116489f74ec4.pdf>

Villar, C.M. (1997). El legado socrático: algunas influencias en la edición. *Serie monográfica*. 1(1), 163-188. https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.4308/pr.4308.pdf

Zarzar, C. (1994). La definición de objetivos de aprendizaje. Una habilidad básica para la docencia. *Perfiles Educativos*, (63). <https://www.redalyc.org/pdf/132/13206302.pdf>

Sitios electrónicos

Dirección General de Incorporación y revalidación de Estudios. (2022). *Pedagogía – año plan 1966*. <https://www.dgire.unam.mx/webdgire/pedagogia-ano-plan-1966/>

Facultad de Estudios Superiores Aragón. (2002). *Plan de estudios de la licenciatura en pedagogía*. https://www.aragon.unam.mx/fes-aragon/public_html/documents/licenciaturas/pedagogia/plan-de-estudios-pedagogia.pdf

Facultad de Filosofía y Letras. (2022). *Plan de estudios 2010*. <http://pedagogia.filos.unam.mx/plan-de-estudios/>

Facultad de Filosofía y Letras. (s.f.). *Asignatura educación no formal 1*. <http://pedagogia.filos.unam.mx/wp-content/uploads/2019/08/EDUCACI%C3%93N-NO-FORMAL-1.pdf>

Liscano, A. (2009). Pedagogía como ciencia de la educación. *Revistas UNAM*, 14(56). <http://www.revistas.unam.mx/index.php/archipelago/article/viewFile/19931/18922>

Ramírez, J. (2021). ¿Cómo elaborar un diagnóstico de necesidades de capacitación? *LinkedIn*. https://www.linkedin.com/pulse/c%C3%B2mo-elaborar-un-diagn%C3%B2stico-de-necesidades-ramirez-fernandez?trk=public_profile_article_view

Rodríguez, N. (2006). Necesidad de la educación andragógica y gerontológica en la formación profesional del docente peruano. *Revista del Instituto de Investigaciones Educativas*, 10(17), 43-50.
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/educa/article/view/6823/6037>

Rodríguez, P. (2003). La andragogía y el constructivismo en la sociedad del conocimiento. *Laurus*, 9(15),80-89.
<https://www.redalyc.org/pdf/761/76111335006.pdf>

Secretaría de Educación Pública. (2022). *Pedagogía*.
<https://upn.mx/index.php/estudiar-en-la-upn/licenciaturas/18-estudiar-en-la-upn/93-pedagogia>

Secretaría de Educación Pública. (2023). El método socrático en el aula.
<https://difusionyextension.upnvirtual.edu.mx/index.php/direccion-y-extension-universitaria/blog/268-el-metodo-socratico-en-el-aula>

Secretaría de Trabajo y Previsión Social. (2014). *Ley Federal de Trabajo*. Recuperado el 29 diciembre de 2014 de
http://www.stps.gob.mx/bp/micrositios/reforma_laboral/archivos/Noviembre.%20Ley%20Federal%20del%20Trabajo%20Actualizada.pdf

Secretaría de Trabajo y Previsión Social. (2014). *Registro de obligaciones legales de capacitación, adiestramiento y productividad*.
http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/inclusion_laboral/capacitacion/atencionROL_stps.html

Silveira, S. y Oldán R. (1997). *Capacitación empresarial en la industria uruguaya: ¿Herramienta coyuntural o componente del nuevo paradigma?* Recuperado el 07 de enero de 2015 de
<http://www.cepal.org/publicaciones/xml/1/13261/LC-R142.pdf>

Universidad Iberoamericana Ciudad de México. (2022). *Pedagogía*.
<https://ibero.mx/licenciaturas/licenciatura-en-pedagog>

Universidad Nacional Autónoma de México. (s.f.). *Pedagogía: Facultad de Filosofía y Letras, Facultad de estudios superiores Acatlán, Facultad de Estudios Superiores Aragón*.
<https://www.dgosever.unam.mx/portaldgose/servicio-social/htmls/ss-carreras/ssc-perfil-profesional/ssc-perfiles-humanidades-arte/ssc-perfil-pedagogia.html>

Villar, C.M. (1997). El legado socrático: algunas influencia en la edición. *Serie monográfica*. 1(1), 163-188.
https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.4308/pr.4308.pdf

UNESCO. (s.f.). *Conferencias Internacionales de Educación de Adultos (CONFINTEA)*. <https://uil.unesco.org/es/educacion-adultos/conferencia-internacional-confintea>

Anexos

Tabla 2. Plan de estudios de la licenciatura en Pedagogía Primera generación 1966
Unidad: Facultad de Filosofía y Letras Sistema: Escolarizado Duración de la carrera: ocho semestres
Asignaturas obligatorias
Primer semestre
Antropología Filosófica 1
Conocimiento de la Infancia 1
Iniciación a la Investigación Pedagógica 1
Psicología de la Educación 1 *
Sociología de la Educación 1
Teoría Pedagógica 1
Segundo semestre
Antropología Filosófica 2
Conocimiento de la Infancia 2
Iniciación a la Investigación Pedagógica 2
Psicología de la Educación 2*
Sociología de la Educación 2
Teoría Pedagógica 2
Tercer semestre
Conocimiento de la Adolescencia 1
Didáctica General 1 *
Historia de la General de la Educación 1
Psicotécnica Pedagógica 1*
Optativa
Optativa
Optativa
Cuarto semestre
Conocimiento de la Adolescencia 2
Didáctica General 2 *
Historia de la Educación y la Pedagogía 2
Psicotécnica Pedagógica 2 *
Optativa
Optativa
Optativa
Quinto semestre
Historia de la Educación México 1
Organización educativa 1 *
Orientación Educativa, Vocacional y Profesional 1
Optativa
Optativa
Optativa
Optativa
Sexto semestre
Historia de la Educación México 2
Organización educativa 2 *

Orientación Educativa, Vocacional y Profesional 2
Optativa
Optativa
Optativa
Optativa
Séptimo semestre
Didáctica y Práctica de la Especialidad 1 *
Filosofía de la Educación 1
Legislación Educativa
Optativa
Optativa
Optativa
Optativa
Octavo semestre
Didáctica y Práctica de la Especialidad 2 *
Filosofía de la Educación 2
Ética profesional del Magisterio
Optativa
Optativa
Optativa
Optativa
Optativas (cualquier semestre)
Auxiliares de la Comunicación 1 *
Auxiliares de la Comunicación 2*
Desarrollo de la Comunidad 1
Desarrollo de la Comunidad 2
Economía de la Educación
Epistemología de la Educación
Estadística Aplicada a la Educación 1 *
Estadística Aplicada a la Educación 2 *
Evaluación de Acciones y Programas Educativos *
Laboratorio de Didáctica 1 *
Laboratorio de Didáctica 2 *
Laboratorio de psicopedagogía 1
Laboratorio de psicopedagogía 2
Metodología
Métodos de Dirección y Ajustes del Aprendizaje 1*
Métodos de Dirección y Ajustes del Aprendizaje 2*
Organismos Nacionales e Internacionales de la Educación
Orientación Educativa, Vocacional y Profesional II 1
Orientación Educativa, Vocacional y Profesional II 2
Pedagogía Comparada 1
Pedagogía Comparada 2
Planeación Educativa *
Prácticas de la investigación Pedagógica 1
Prácticas de la investigación Pedagógica 2
Prácticas Escolares 1*
Prácticas Escolares 2 *

Prácticas Escolares 1*
Prácticas Escolares 2*
Problemas Contemporáneos de la Pedagogía
Problemas Educativos de América Latina
Psicofisiología Aplicada a la Educación
Psicología Contemporánea 1
Psicología Contemporánea 2
Psicología del Aprendizaje y la Motivación *
Psicología Social
Psicopatología del Escolar
Sistema Educativo Nacional
Sistema de Educación Especial 1
Sistema de Educación Especial 2
Técnicas de la educación Extraescolar 1*
Técnicas de la educación Extraescolar 2*
Teoría y Práctica de la Investigación Sociopedagógica 1
Teoría y Práctica de la Investigación Sociopedagógica 2
Teoría y Práctica de la Dirección y Supervisión Escolar 1
Teoría y Práctica de la Dirección y Supervisión Escolar 2
Teoría y Práctica de las Relaciones Humanas *
Taller de Organización Educativa 1*
Taller de Organización Educativa 2*
Taller de Comunicación Educativa 1*
Taller de Comunicación Educativa 2*
Pedagogía Contemporánea 1
Pedagogía Contemporánea 2
Taller de Investigación Pedagógica 1
Taller de Investigación Pedagógica 2
Seminario de Filosofía de la Educación 1
Seminario de Filosofía de la Educación 2
Taller de Didáctica 1 *
Taller de Didáctica 2*
Taller de Orientación Educativa 1
Taller de Orientación Educativa 2
Axiología 1
Axiología 2
Pedagogía Experimental 1
Pedagogía Experimental 2

Elaboración con base en Dirección General de Incorporación y revalidación de Estudios. (2016).

Tabla 2. Pedagogía- año plan 1966 [tabla]. Tomada de <https://bit.ly/3BjcZU6>

Tabla 3. Plan de estudios licenciatura en pedagogía Primera generación 2010
Unidad: Facultad de Filosofía y Letras Duración de la carrera: ocho semestres Sistema: escolarizado
Asignaturas obligatorias
Primer semestre
Filosofía de la educación 1

Historia de la Educación y la Pedagogía 1
Investigación Pedagógica 1
Psicología y Educación 1
Sociología y Educación 1
Teoría Pedagógica 1
Segundo semestre
Filosofía de la Educación 2
Historia de la Educación y la Pedagogía 2
Investigación Pedagógica 2
Psicología y Educación 2
Sociología y Educación 2
Teoría Pedagógica 2
Tercer semestre
Didáctica 1 *
Historia de la Educación y la Pedagogía 3
Investigación Pedagógica 3
Legislación y Política Educativa
Psicología y Educación 3
Economía y Educación
Cuarto semestre
Comunicación y Educación*
Didáctica 2 *
Historia de la Educación y la Pedagogía 4
Investigación Pedagógica 4
Orientación Educativa
Sistema Educativo Nacional
Quinto semestre
Diseño y Evaluación de Planes y Programas de Estudio *
Educación No Formal 1 *
Investigación Pedagógica 5
Organismos y Sistemas Internacionales de Educación
Organización y Administración Educativas *
Optativa de selección (seleccionar una)
Educación e Interculturalidad 1
Problemas Contemporáneos de la Educación 1
Sexto semestre
Educación No Formal 2 *
Investigación Pedagógica 6
Planeación y Evaluación Educativas *
Optativas de selección (seleccionar una)
Educación e Interculturalidad 2
Problemas Contemporáneos de la Educación 1
Textos clásicos, optativas de selección (seleccionar una)
Antigüedad- Siglo XVII
Siglos XVIII-XX
Pensamiento Mexicano y Latinoamericano
Sétimo semestre
Identidad y Vinculación Profesional 1
Optativas de selección (seleccionar cinco)

Área: Teoría, Filosofía e Historia
Seminario de Teoría, Filosofía e Historia de la Educación y la Pedagogía 1 (Enfoques, teorías y Modelos)
Seminario de Teoría, Filosofía e Historia de la Educación y la Pedagogía 3 (Filósofos y Pensadores de la Educación y la Pedagogía)
Seminario de Teoría, Filosofía y la Pedagogía 5 (Hechos. Procesos, Movimientos y reformas educativos y Pedagógico)
Seminario de Teoría, Filosofía y la Pedagogía 7 (Instituciones educativas y Pedagógicas)
Seminario de Teoría, Filosofía y la Pedagogía 9 (Metáforas y Utopías)
Área: interdisciplinaria
Seminario de Economía y Educación 1
Seminario de Política Educativa 1
Taller de Política Educativa 1 (Análisis y Evaluación de Programas de Política Educativa)
Seminario de Sociología y Educación 1
Seminario de Educación en América Latina1
Seminario de Psicología y Educación 1 (Paradigmas en Psicología y Educación) *
Seminario de Psicología y Educación 3 (Perspectivas de Desarrollo Psicosocial en Pedagogía) *
Seminario de Psicología y Educación 5 (Neuropsicofisiología e Intervención Educativa) *
Taller de Psicopedagogía 1
Área: Investigación Pedagógica
Seminario de Investigación Pedagógica 1 (Enfoques Epistemológicos y Metodológicos)
Seminario de Investigación Pedagógica 3 (Historicidad de la Pedagogía y de las Prácticas Pedagógicas)
Taller de Investigación Pedagógica 1 (Técnicas e Instrumentos Cuantitativos)
Taller de Investigación Pedagógica 3 (Elaboración del Proyecto de Investigación)
Taller de Investigación Pedagógica 5 (Estadística en Investigación Pedagógica)
Área: Integración e Intervención Pedagógica
Subárea: Proceso EA y Planeación y Evaluación Educativas
Taller de Didáctica 1 (Enfoques y Modelos Didácticos) *
Taller de Didáctica 3 (Diseño Curricular) *
Taller de Didáctica 5 (Métodos, Estrategias y Materiales Didácticos) *
Taller de Evaluación 1 (Sistemas, Instituciones y Programas Educativos) *
Taller de Evaluación 3 (Actores, Procesos y Herramientas) *
Área: Comunicación y Tecnologías en la Educación
Taller de Tecnología Educativa 1 (Medios y Tecnologías en la Educación) *
Taller de Tecnología Educativa 3 (Desarrollo y Evaluación de Proyectos de Educación a Distancia) *
Taller de Comunicación Educativa 1 (Lenguaje y Educación) *

Taller de Comunicación Educativa 3 (Medios de Comunicación y Educación) *
Subárea: Orientación educativa
Taller de Orientación Educativa 1 (Familia y Sociedad)
Taller de Orientación Educativa 3 (Ámbito Escolar)
Taller de Atención Educativa en Situaciones de Aprendizaje Diferenciado 1
Taller de Educación y Diversidad 1
Subárea: Educación no Formal
Taller de Educación No Formal 1 (Educación y Salud)
Taller de Educación No Formal 3 (Educación y Cultura)
Taller de Educación No Formal 5 (Educación y Trabajo) *
Taller de Educación No Formal 7 (Educación y Medio Ambiente)
Taller de Educación No Formal 9 (Educación e Información)
Subárea: Administración Educativa
Taller de Administración Educativa 1 (Planeación y Programación de Proyectos de Administración Educativa) *
Taller de Administración Educativa 3 (Diseño y Reingeniería Organizacional de Espacios Educativos) *
Subárea: Política, Sociedad y Educación
Seminario de Economía y Educación 1
Seminario de Política Educativa 1
Taller de Política Educativa 1 (Análisis y Evaluación de Programas de Política Educativa)
Seminario de Sociología y Educación 1
Seminario de Educación en América Latina 1
Octavo semestre
Identidad y Vinculación Profesional 2
Optativas de selección (seleccionar cinco)
Área: Teoría, Filosofía e Historia
Seminario de Teoría, Filosofía e Historia de la Educación y la Pedagogía 2 (Enfoques, Teorías y Modelos)
Seminario de Teoría, Filosofía e Historia de la Educación y la Pedagogía (Filósofos y Pensadores de la Educación y la Pedagogía)
Seminario de Teoría, Filosofía e Historia de la Educación y la Pedagogía 6 (Hechos, Procesos, Movimientos y Reformas Educativos y Pedagógico)
Seminario de Teoría, Filosofía e Historia de la Educación y la Pedagogía 8 (Instituciones Educativas y Pedagógicas)
Seminario de Teoría, Filosofía e Historia de la Educación y la Pedagogía 10 (Metáforas y Utopías)
Área: Interdisciplinaria
Seminario de Economía y Educación 2
Seminario de Política Educativa 2
Taller de Política Educativa 2 (Diseño de Programas de Política Educativa)

Seminario de Sociología y Educación 2
Seminario de Educación en América Latina 2
Seminario de Psicología y Educación 2 (Paradigmas en Psicología y educación)
Seminario de Psicología y Educación 4 (Perspectivas de Desarrollo Psicosocial en Pedagogía) *
Seminario de Psicología y Educación 6 (Neuropsicofisiología e Intervención Educativa) *
Taller de Psicopedagogía 2
Área: Investigación Pedagógica
Seminario de Investigación Pedagógica 2 (Enfoques Epistemológicos y Metodológicos)
Seminario de Investigación Pedagógica 4 (Historicidad de la Pedagogía y de las Prácticas Pedagógicas)
Taller de Investigación Pedagógica 2 (Técnicas e Instrumentos Cualitativos)
Taller de Investigación Pedagógica 4 (Realización del Proyecto de Investigación)
Área: Investigación e Intervención Pedagógica
Subárea: Proceso EA y Planeación y Evaluación Educativas
Taller de Didáctica 2 (Enfoques y Modelos Didácticos) *
Taller de Didáctica 4 (Diseño Curricular) *
Taller de Didáctica 6 (Métodos, estrategias y Materiales Didácticos) *
Taller de Evaluación 2 (Sistemas, Instituciones y Programas Educativos) *
Taller de Evaluación 4 (Actores, Procesos y Herramientas) *
Subárea: Comunicación y Tecnologías en la Educación
Taller de Tecnología Educativa 2 (Medios Tecnológicas en la Educación) *
Taller de Tecnología Educativa 4 (Desarrollo y Evaluación de Proyectos de Educación a Distancia)*
Taller de Comunicación Educativa 2 (Lenguaje y Educación)
Taller de Comunicación Educativa 4 (Medios de Comunicación Educación) *
Subárea: Orientación Educativa
Taller de Orientación Educativa 2 (Familia y Sociedad)
Taller de Orientación Educativa 4 (Ámbito Escolar)
Taller de Atención Educativa en Situaciones de Aprendizaje Diferenciado 2
Taller de Educación y Diversidad 2
Subárea: Educación no Formal
Taller de Educación No Formal 2 (Educación y Salud)
Taller de Educación No Formal 4 (Educación y Cultura)
Taller de Educación No Formal 6 (Educación y Trabajo) *
Taller de Educación No Formal 8 (Educación y Medio Ambiente)
Taller de Educación No Formal 10 (Educación e Información)
Subárea: Administración Educativa
Taller de Administración Educativa 2 (Planeación y Programación de Proyectos de Administración Educativa) *
Taller de Administración Educativa 4 (Diseño y Reingeniería Organizacional de Espacios Educativos) *
Subárea: Política, Sociedad y Educación
Seminario de Economía y Educación 2

Seminario de Política Educativa 2
Taller de Política Educativa 2 (Análisis y Evaluación de Programas de Política Educativa)
Seminario de Sociología y Educación 2
Seminario de Educación en América Latina 2

Elaboración con base en Universidad Nacional Autónoma de México. (2019). *Tabla 3. Plan de estudios pedagogía FFyL 2010* [tabla]. Tomada de <http://pedagogia.filos.unam.mx/plan-de-estudios/>

Tabla 4. Plan de estudios 2007 de la licenciatura en pedagogía
Unidad: Facultad de Estudios Superiores Acatlán
Sistema: Escolarizado
Duración de la carrera: Ocho semestres
Asignaturas obligatorias
Primer semestre
Desarrollo Humano Profesional
Fundamentos de la pedagogía
Historia de la Educación
Investigación Documental *
Paradigmas Psicológicos y Educación
Pensamiento Político y Económico para el Análisis de la Educación
Segundo semestre
Fundamentos de Epistemología
Fundamentos de Didáctica *
Metodología de las Ciencias Sociales y Humanas
Pensamiento Pedagógico *
Psicología de la Infancia
Sociología de la educación
Tercer semestre
Educación en América Latina
Estadística Aplicada a la Educación *
Historia de la Educación en México
Pensamiento Pedagógico Contemporáneo
Proceso Didáctico *
Psicología de la Adolescencia
Cuarto semestre
Comunicación Educativa *
Educación Permanente *
Evaluación Educativa *
Política Educativa de México
Psicología del Adulto *
Psicología Social y Educativa
Optativa del Área de Investigación Pedagógica
Quinto semestre
Grupos en Educación *

Metodología de la Investigación Educativa *
Nuevas Tecnologías Educativas *
Política educativa en México II
Psicología Educativa *
Optativa del Área Histórica- Filosófica
Optativa del Área de Histórico - Filosófica
Sexto semestre
Administración y Gestión Educativas *
Filosofía de la Educación
Fundamentos para la Intervención Pedagógica Profesional *
Investigación Educativa I
Asignatura del Área de Preespecialidad
Optativa del Área Psicopedagógica
Séptimo semestre
Fundamentos y Perspectivas Curriculares
Intervención Pedagógica Profesional I
Investigación Educativa II
Problemas Actuales de la Educación en México
Optativa del Área de Preespecialidad
Optativa del Área Pedagógica
Octavo semestre
Diseño y Evaluación Curricular *
Intervención Pedagógica Profesional II
Asignatura del Área de Preespecialidad
Optativa del Área Pedagógica
Optativa
Optativa
Optativas de elección
Asignaturas Optativas Área de Investigación pedagógica
Estudio de Caso
Técnicas de Investigación Cualitativa *
Técnicas de Investigación Cuantitativa *
Técnicas para el Análisis Estadístico *
Asignaturas Optativas Área Pedagógica
Análisis del Discurso Educativo
Diseño y Elaboración de Recursos Didácticos *
Educación para la Comunicación *
Elaboración de Guiones Educativos *
Asignaturas Optativas Área Histórico-Filosófico
Antropología Pedagógica
Filosofía de la Educación en México
Hermenéutica Pedagógica
Historia de la Educación en América Latina
Temas Selectos de Historia de la Educación
Asignaturas Optativas Área Psicopedagógica

Elementos de Evaluación Psicopedagógica
Estrategias de Intervención Grupal *
Modelos Constructivistas
Orientación para la Educación Sexual
Propuestas Psicopedagógicas Alternativas
Psicoanálisis en el Campo de la Investigación Educativa
Asignaturas Optativas Área Sociopedagógica
Economía de la Educación
Educación Multicultural
Educación Popular y Comunitaria
Perspectiva de Género en Educación
Política Educativa y Calidad de la Educación
Asignaturas Optativas Área Pedagógica
Estudio Monográfico Clásicos de la Pedagogía
Estudio Monográfico Clásicos de la Pedagogía Mexicana
Innovaciones en Educación *
Modelos de Docencia *
Orientación Educativa
Pedagogía Comparada
Pedagogía Contemporánea
Pedagogía de los Valores
Pedagogía Institucional
Planeación educativa en Espacios institucionales *
Proyecto de Titulación
Preespecialidades
Capacitación
La Capacitación en el Contexto de la Administración*
Recursos Humanos y la Capacitación *
Evaluación de la Capacitación *
Docencia
Análisis de la Práctica Docente
Investigación en Docencia
Diseño de Proyectos de Investigación y Docencia
Educación Inclusiva
Introducción a la Educación Inclusiva
Capacidades y Necesidades Educativas Diferentes
Estrategias de Intervención para Atender las Necesidades Educativas Diferentes
Gestión Educativa
Gestión Pedagógica *
Planeación y Evaluación Educativa *
Dirección de Instituciones Educativas e Innovación Escolar*
Orientación Educativa
Perspectivas de la Orientación Educativa
Orientación Escolar y Profesional
Orientación Familiar

Pedagogía Social
Pedagogía Social
Temas y ejes de la Pedagogía Social
Alfabetización para la Participación Social

Elaboración propia con base en UNAM. (2021). *Tabla 4. Plan de estudios 2007* [tabla]. Tomada de <https://www.acatlan.unam.mx/index.php?id=32>

Tabla 5. Plan de estudios 2002 de la licenciatura en pedagogía
Unidad: Facultad de Estudios Superiores Aragón
Sistema: Escolarizado
Duración de la carrera: Ocho semestres
Asignaturas obligatorias
Primer semestre
Antropología Pedagógica
Didáctica General I *
Investigación Pedagógica *
Teoría pedagógica I
Teorías Sociológicas y Educación
Teorías Psicológicas y Educación
Segundo semestre
Cultura, Ideología y Educación
Didáctica General II *
Desarrollo, Socialización y Grupos *
Epistemología y Pedagogía
Historia General de la Educación
Teoría Pedagógica II
Tercer semestre
Enfoques Socioeducativos en América Latina
Formación Práctica y Pedagógica
Historia de la Educación en México
Planeación y Organización Educativa *
Teorías del Aprendizaje *
Asignatura Optativa Fase Básica
Asignatura Optativa Fase Básica
Cuarto semestre
Diseño de Recursos Didácticos *
Filosofía de la Educación
Economía y Política en México
Problemas del Aprendizaje *
Teoría Curricular
Asignatura Optativa Fase Básica
Asignatura Optativa Fase Básica
Quinto semestre
Evaluación Curricular *
Ética y Práctica Profesional del Pedagogo *
Organismos Internacionales y políticas Educativas en América Latina
Enfoques Metodológicos Cuantitativos
Orientación Educativa
Taller de Apoyo a la Titulación I
Asignatura Optativa Fase Básica
Asignatura Optativa Fase Básica

Sexto semestre
Enfoques Metodológicos Cualitativos *
Taller de Diseño Curricular*
Taller de Formación y Práctica Docente
Taller de Apoyo a la Titulación II
Asignatura Optativa Fase Desarrollo Profesional
Asignatura Optativa Fase Desarrollo Profesional
Asignatura Optativa Fase Desarrollo Profesional
Séptimo semestre
Taller de Elaboración y Evaluación de Programas Educativos *
Taller de Capacitación Laboral *
Taller de Investigación Pedagógica y Educativa
Taller de Apoyo a la Titulación III
Asignatura Optativa Fase Desarrollo Profesional
Asignatura Optativa Fase Desarrollo Profesional
Asignatura Optativa Fase Desarrollo Profesional
Octavo semestre
Taller de evaluación de los Aprendizajes *
Taller de Innovaciones Tecnológicas
Taller de Apoyo a la Titulación IV
Asignatura Optativa Fase Desarrollo Profesional
Asignatura Optativa Fase Desarrollo Profesional
Asignatura Optativa Fase Desarrollo Profesional
Optativas por Eje de Formación
Línea Pedagógica Didáctica (Fase formación Básica)
Taller de educación Ambiental
Seminario de Pedagogía Comparada
Taller de Didácticas Especiales *
Línea Histórico-Filosófica (Fase formación Básica)
Seminario de Historia de la Pedagogía y Educación en América Latina
Seminario de Axiología y Teleología educativa
Seminario de Temas Selectos de Historia de la Educación
Línea Sociopedagógica (Fase Formación Básica)
Seminario de Educación y Género
Seminario de Derechos Humanos y Educación *
Cultura y Pedagogía
Línea Psicopedagógica (Fase Formación Básica)
Seminario de Psicoanálisis y Educación
Taller de Aprendizaje, Pensamiento y Creatividad *
Laboratorio de Educación Sexual
Línea Investigación Pedagógica (Fase Formación Básica)
Hermenéutica Pedagógica
Taller de Estudios Estadísticos en Educación *
Taller de Informática Pedagógica *
Línea Pedagógica Didáctica (Fase Desarrollo Profesional)
Taller de Administración Aplicada a la Educación *
Taller de Comunicación Educativa *
Taller de Diseño de Estrategias de Aprendizaje *

Línea Histórico-Filosófica (Fase Desarrollo Profesional)
Seminario de Filosofía y Práctica Educativa
Taller de Historiografía de la Educación
Seminario de Antropología Hermenéutica
Línea Sociopedagógica (Fase Formación Básica)
Seminario de Educación Abierta y a Distancia *
Seminario de Educación Indígena
Taller de educación de Adultos *
Línea Psicopedagógica (Fase Desarrollo Profesional)
Taller de Orientación Educativa
Laboratorio de Educación Especial
Taller de Educación para Grupos Urbano- Marginados
Línea Investigación Pedagógica (Fase Desarrollo Profesional)
Taller de Investigación Etnográfica en educación
Taller de Investigación en el Aula
Taller de Análisis del Discurso Educativo

Elaboración con base en Facultad de Estudios Superiores (s.f.). *Tabla 5. Plan de estudios pedagogía* [tabla]. Tomada de https://www.aragon.unam.mx/fes-aragon/public_html/documents/licenciaturas/pedagogia/mapa-pedagogia.pdf

Tabla 6. Plan de estudios de la Licenciatura en Pedagogía
Unidad: Universidad Pedagógica Nacional
Sistema: Escolarizado
Duración de la carrera: Ocho semestres
Formación inicial
Primer semestre
El Estado Mexicano y los Proyectos Educativos (1857 - 1920)
Filosofía de la Educación
Introducción a la Psicología *
Introducción a la Pedagogía I
Ciencia y Sociedad
Segundo semestre
Institucionalización, Desarrollo Económico y Educación (1920-1968)
Historia de la Educación en México
Desarrollo, Aprendizaje y Educación*
Teoría Pedagógica: Génesis y Desarrollo
Introducción a la Investigación Educativa
Tercer semestre
Crisis y Educación en el México Actual (1968-1990)
Aspectos Sociales de la Educación*
Psicología Social: Grupos y Aprendizaje*
Teoría Pedagógica Contemporánea
Estadística Descriptiva en Educación*
Formación profesional
Cuarto semestre
Planeación y Evaluación Educativa*
Educación y Sociedad en América Latina
Comunicación y Procesos Educativos*
Didáctica General*
Seminario de Técnicas y Estadística Aplicadas a la Investigación Educativa*
Quinto semestre

Organización y Gestión de Instituciones Educativas *
Bases de la Orientación Educativa
Comunicación, Cultura y Educación*
Teoría Curricular*
Investigación Educativa I
Sexto semestre
Epistemología y Pedagogía
La Orientación Educativa: sus Prácticas
Programación y Evaluación Didácticas *
Desarrollo y Evaluación Curricular *
Investigación Educativa II
Concentración en campo o servicio
Séptimo semestre
Seminario - Taller de Concentración
Curso o Seminario Optativo 7 - I
Curso o Seminario Optativo 7 - II
Taller de Apoyo a la Titulación III
Seminario de Tesis I
Octavo semestre
Seminario - Taller de Concentración
Curso o Seminario Optativo 8 – I
Curso o Seminario Optativo 8 – II
Curso o Seminario Optativo 8 - III
Seminario de Tesis II

Elaboración con base en Universidad Pedagógica Nacional. (2021). *Tabla 6. Plan de estudios pedagogía* [tabla]. Tomada de <https://www.upn.mx/index.php/estudiar-en-la-upn/licenciaturas/18-estudiar-en-la-upn/93-pedagogia>

Tabla 7. Plan de estudios de la licenciatura en pedagogía
Plan Ideal SUJ
Universidad Iberoamericana Ciudad de México
Sistema: Escolarizado
Duración de la carrera: Ocho semestres
Asignaturas obligatorias
Primer semestre
Práctica del Desarrollo Infantil
Principios de Teoría Pedagógica y Filosofía
Historia de la Educación en México
Planeación Educativa *
Teorías del Aprendizaje*
Comunicación Oral y Escrita *
Segundo semestre
Teorías de la Personalidad *
Lecturas Históricas
Introducción al Pensamiento Occidental
Teorías del Aprendizaje *
Interacción Educativa *
Didáctica e Innovación *
Tercer semestre

Práctica del Desarrollo Adolescente
Razonamiento Crítico Cuantitativo*
Diagnostico Educativo*
Sociología de la Educación
Recursos y Usos Tecnológicos en Educación*
Estrategias de Enseñanza *
Cuarto Semestre
Investigación Cualitativa
El Concepto del Arte a través del Tiempo
Evaluación Educativa *
Educación de Adultos*
Atención a la Diversidad
Reflexión Universitaria I
Quinto semestre
Religiones del Mundo
Formación en las Organizaciones *
Diseño Curricular *
Política de la Educación en México
Teoría y Diseño de la Instrucción *
Sistemas de Información para la Educación *
Reflexión Universitaria II
Sexto semestre
Diseño Educativo*
Intervención en Problemas de Aprendizaje *
Economía de la educación
Modalidad y Práctica Educativa Asistida por Computadora
Reflexión Universitaria III
Séptimo semestre
Consultoría Psicopedagógica
Optativa 1
Optativa 2
Optativa 3
Octavo semestre
Intervención y Evaluación
Optativa 4
Optativa 5
Optativa 6
Optativa 7
Reflexión Universitaria IV

Elaboración con base en Universidad Iberoamericana Ciudad de México. (2016). *Tabla 7. Plan de estudios pedagogía* [tabla]. Tomada de

<https://ibero.mx/sites/all/themes/ibero/descargables/licenciaturas/plan-ideal/2019/plan-ideal-1702-pedagogia.pdf>