



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS ARAGÓN

LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA

EL PEDAGOGO COMO CAPACITADOR EN
EL ÁREA DE SALUD
EN LA JURISDICCIÓN SANITARIA ECATEPEC

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN PEDAGOGÍA

P R E S E N T A.

OFELIA TAVERA JUÁREZ

Asesor.

MTRO: José Luis Romero Hernández

MÉXICO

2004.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



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.

AGRADECIMIENTOS

A Dios:

Por permitirme llegar a este momento tan importante de mi vida personal y profesional, por la vida, por la salud, por la esperanza, por la paciencia, por el amor y la buena voluntad, sentidas en lo más profundo de mi ser y que comparto con alegría cada día de mi vida con propios y extraños.

Gracias

A mi Papá:

A un hombre admirable y generoso, por darme su amor, comprensión y apoyo, por su ejemplo a seguir de lucha y de trabajo en la vida, siempre te amaré

Gracias Fidencio.

A mi Mamá:

A una mujer única, por darme la existencia, por estar siempre a mi lado compartiendo momentos de felicidad y de adversidad, por tu amor y entrega.

Gracias Ma. Félix.

A mis Hermanos:

Por su amor y confianza, por el apoyo que me han brindado en todo momento de mi vida, los amo y respeto.

Gracias Tere, Luis, Pepé, Lupe, David, Juan Carlos y Yolanda.

A mi Esposo:

A un ser humano maravilloso grande entre los grandes, por su honestidad y rectitud mostradas a lo largo de mi vida, por el gran amor y respeto que me da en todo momento, por su apoyo incondicional, sin ti no lo habría logrado, al gran amor de mi vida. Tuya por siempre.

Gracias Javier.

A mis Hijos:

A mis dos grandes amores, mi razón de ser, por su amor, respeto, comprensión y apoyo.
Por estar siempre a mi lado los amo.

Gracias

Juan Carlos

Yolanda Itzel.

A mi Asesor Académico:

A un "simple mortal" como el se considera, por su profesionalismo, por su calidad humana, por su espíritu de entrega y de lucha tanto en lo personal como en lo profesional, por esa sencillez con la que conduce su paso por la vida, a pesar de la grandeza que existe en su mente y en su corazón. Siempre dispuesto a entregar una palabra de conducción y amistad. Que Dios lo bendiga y que todos sus esfuerzos de preparación profesional, como futuro Doctor le sean reconocidos en lo laboral. Mi amistad y respeto.

Gracias Mtro. José Luis.

A mis Sinodales:

Mi respeto y admiración por su gran profesionalismo, su calidad humana, su paciencia y esmero, así como por su tiempo dedicado a la orientación de este trabajo de investigación.

Gracias

Mtra. Guadalupe Becerra.
Lic. Hilda del Carmen Patraca
Lic. Ma. De la Paz Jiménez.
Lic. Patricia Leal.

A mi Asesor Técnico:

A un hombre excepcional, incanzable, tenaz en todo lo que se propone, sencillo en su forma de ser, noble y talentoso. Privilegiada me siento al haber contado con tu ayuda profesional, pero aún más por contar con tu amistad de tantos años, por tu apoyo moral y respeto. Que dios te bendiga, mi amistad y mi admiración por siempre.

Gracias

Dr. Roberto Rodríguez Leone.

Al Jefe de la Jurisdicción Sanitaria Ecatepec:

Por todas las facilidades brindadas, para la realización de la investigación de campo llevada a cabo en esa Jurisdicción a su digno cargo, y esperando que el contenido de la misma, contribuya en la calidad del proceso de formación de los **seres humanos** de la institución.

Gracias

Dr. Roberto Serrano Agüeros.

A todo el personal de la Jurisdicción Ecatepec:

Por su amistad de tanto tiempo, comprensión y buena disposición brindada para la realización de esta investigación, en los diferentes centros de trabajo. Mi amistad y cariño.

Gracias

A mi Amiga y Consejera:

A una gran mujer, valiente y dedicada, por su apoyo y confianza, por su ejemplo a seguir de seguridad y fortaleza, alcanzando siempre la meta propuesta. Mi cariño respeto y admiración.

Gracias

Martha Sánchez de Sánchez.

A mi Amigo y Hermano:

A un hombre generoso de fe inquebrantable que no importando la inclemencia del tiempo, ni el cansancio físico, siempre esta de pie, firme como un ángel guardián sembrando en los corazones de propios y ajenos el amor, la esperanza y la caridad, que dios lo bendiga, por su amistad sincera y apoyo, con todo respeto mi cariño y admiración.

Gracias Carlos Juárez Morales.

INDICE

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I. MARCO DE REFERENCIA DE LA CAPACITACIÓN EN MÉXICO.	PÁGINAS
1.1 Antecedentes de la Capacitación en México.....	1-5
1.2 Marco Jurídico de la Capacitación en México.....	6-14
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	
1.3 Educación y Pedagogía.....	15-26
1.4 Educación y Capacitación.....	27-29
1.5 Adiestramiento y Capacitación.....	30-31
1.6 Enseñanza, Aprendizaje y Capacitación.....	32-33
1.7 Formación y Capacitación.....	34-35
1.8 Diferentes Niveles de Capacitación.....	36-37
1.9 Beneficios de la Capacitación.....	38-40
CAPITULO II. LA FORMACIÓN ACADÉMICA Y EL DESARROLLO PROFESIONAL Y LABORAL DEL PEDAGOGO QUE LE PERMITE DESEMPEÑARSE COMO CAPACITADOR EN EL ÁREA DE SALUD.....	41-45
2.1 Plan de Estudios de la Licenciatura de Pedagogía.....	46-50
2.2 Conocimientos y Saberes Teóricos y Prácticos que Intervienen en los Procesos Formativos de Actualización y Especialización en el Campo Profesional y Laboral del Pedagogo.....	51-54
2.3 Funciones y Actividades del Pedagogo en el Proceso de Capacitación.....	55
CAPITULO III. LA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC).	
3.1 Etapas del Proceso de la Capacitación.....	56-59
3.2 Clasificación de las Necesidades de Capacitación.....	59-61
3.3 Formas de Aprendizaje que deben Considerarse en el Proceso de DNC.....	61-63
3.4 Enfoques para el Estudio de la DNC.....	63-68
3.5 Metodología para la Detección de Necesidades de Capacitación.....	69-73
CAPITULO IV. ELABORACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN.....	74-75
4.1 Metodología para Diseñar Planes y Programas de Capacitación. Basados en el Currículum Escolar.....	76-77
4.2 El Currículum y su estructura.....	77
4.3 Componentes del Currículum.....	78

4.4	Factores que Determinan el Currículum.....	78-79
4.5	Qué Aprendizaje hay que fomentar.....	79-81
4.6	Como hay que Enseñar.....	81-82
4.7	Qué, Cómo y Cuándo hay que Evaluar.....	82-86
4.8	Niveles de Concreción del Currículum.....	86-94
4.9	Los Objetivos Curriculares.....	94-98
4.10	Contenidos Curriculares.....	98-102
4.11	Estrategias de Enseñanza.	102-121

CAPITULO V. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO CONTINUO DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN.

5.1	La Evaluación. Concepto.....	122-124
5.2	Propuesta Metodológica para Evaluar el Proceso de Capacitación...	125-126
5.3	Evaluación Cualitativa del Currículum.....	127-136

CAPITULO VI. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....

6.1	Planeación de la Investigación.....	138-141
6.2	Recopilación de Información Documental.....	141-145
6.3	Recopilación de Información de Campo.....	145-147
6.4	Procesamiento de Datos y Técnicas Estadísticas.....	148
6.5	Análisis y Presentación de Datos.....	148-183

PROPUESTA: BRINDAR ASISTENCIA PEDAGÓGICA ESPECÍFICA A FORMADORES DE OTRAS ÁREAS PROFESIONALES, QUIENES PARTICIPAN EN EL PROCESO DE CAPACITACIÓN EN EL ÁREA DE SALUD DE LA JURISDICCIÓN SANITARIA ECATEPEC.

- Formación. Concepto.
- Momentos de la Formación.
- Proceso de Formación.
- Formador. Concepto.
- Formación Pedagógica del Docente.
- Cualidades Personales, Culturales y Profesionales del Formador.
- Metodología de la Enseñanza.
- Análisis de la Enseñanza y la Evaluación del Aprendizaje Según los Modelos Pedagógicos.
- La Evaluación de la Práctica Docente del Formador.
- La Formación del Formador como Evaluador Cualitativo.

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

INTRODUCCIÓN

Para identificar la perspectiva de la capacitación en México y comprender el papel que juega en la dinámica de las empresas o instituciones, es necesario situarnos en el contexto de la economía nacional e internacional.

En la década de los setentas se origina la nueva revolución científica, nuevos países disputan una efectiva participación en el mercado mundial, junto a los países tradicionalmente industrializados. Nuevas tecnologías y el impulso al control de calidad le dan un nuevo carácter a las relaciones comerciales. Por eso para México es inevitable modernizarse y tener con ello la posibilidad de competir con otros mercados para estar a la vanguardia de la transformación mundial.

Actualmente se tiene una clara visión de este nuevo contexto mundial. En los últimos discursos oficiales se ha señalado que se dará prioridad a la excelencia de la investigación científica y al uso productivo de los avances tecnológicos. Respecto a la participación de nuestro país en el mercado mundial, se han diseñado estrategias para encontrar nuevos equilibrios con Estados Unidos y Canadá mediante la firma de un Tratado de Libre Comercio estrechándose las relaciones con América Latina. Asimismo se fortalecerán los nexos comerciales con la Comunidad Europea, se buscarán nuevos caminos y entendimientos con los países de la cuenca del pacífico.

México ya se adapta a esta nueva condición; por lo que está terminando con el proteccionismo estatal, abriendo el mercado nacional y firmando el Acuerdo General sobre Aranceles y Comercio (GATT). Siendo que las empresas o instituciones que sobrevivirán serán aquellas que tengan posibilidades de competir con productos extranjeros en el mercado interno y externo.

Esta exigencia ha provocado que muchas empresas o instituciones se vean en la necesidad de generar cambios profundos en la organización de los procesos productivos para responder a los nuevos parámetros de competitividad que imperan en el mercado internacional. Los nuevos parámetros a considerar para que una empresa o institución tenga permanencia en el mercado son:

- Calidad de cero error, que los productos y servicios no tengan fallas.
- Entrega oportuna del producto o servicio.
- Precio competitivo a nivel internacional.

Para cumplir con las exigencias del mercado, las empresas tienen que conjugar sus esfuerzos tecnológicos, estructurales, administrativos y humanos para elaborar una nueva estrategia que contemple la prevención sobre el error y la colaboración de sus miembros para hacer todo correctamente desde la primera vez y poder cumplir con los siguientes propósitos:

- Incrementar la calidad.
- Entregar a tiempo el producto.
- Optimizar el tiempo, esfuerzos y materia prima, así disminuir el costo de producción.

El logro de estos propósitos dependen de la conjugación de todos los recursos de la institución o Empresa, siendo que la parte más importante es el recurso humano que además de aportar sus esfuerzos y conocimientos, a de tener una actitud sensible al cambio. Siendo así que uno de los ámbitos en el que las empresas o instituciones mexicanas deberán poner especial atención es en la capacitación que están proporcionando a sus trabajadores y empleados, no solo de nivel operativo sino de también de sus mandos medios y superiores, de tal forma que ello influya primeramente en la calidad de vida de cada individuo así como en la calidad del servicio que se presta o en el bien que se produce.

A partir de lo ya expuesto, el cometido del presente trabajo de investigación, es por un lado precisar la importancia que tiene la participación del pedagogo en el área de Salud de la Jurisdicción Ecatepec, así como la de proponer asistencia pedagógica específica a formadores de otras áreas profesionales, quienes participan en el proceso de capacitación en dicha área. Esto se hará a partir de una investigación de carácter documental que nos permita integrar los elementos teórico-metodológicos que dan lugar y fundamentan la capacitación en el trabajo, así como la participación activa del Pedagogo en dicho proceso. Posteriormente se pasa a la investigación de campo para efectuar la recopilación, análisis e interpretación de datos.

El planteamiento inicial parte necesariamente de un marco histórico y jurídico en el que aparecen los antecedentes históricos de la capacitación en México, así como una serie de disposiciones legales que hacen de carácter obligatorio la capacitación de los trabajadores. Es por ello que, la Pedagogía, la Administración y otras disciplinas auxiliares, pretenden abarcar todo el proceso de capacitación proponiendo metodologías sistemáticas para la detección de necesidades de capacitación, el diseño de planes y programas afines a este y de estrategias que faciliten la evaluación de los resultados.

De manera particular será a través de la administración, de la investigación social, la didáctica y la pedagogía como se abordará lo referente a la detección de necesidades; la parte relativa al diseño de planes y programas de capacitación será a partir de la planeación curricular, fundamentación de la didáctica y la evaluación se estructurará tomando en cuenta los planteamientos que aporta la administración como disciplina económico-administrativa. La asistencia pedagógica a otros formadores se realizará a través del tratado de Ciencias Pedagógicas, formación del profesorado, introducción a la metodología pedagógica, estrategias de enseñanza-aprendizaje y finalmente se lleva a cabo la investigación de campo, a través de la investigación pedagógica y social.

Dado lo anterior, en el presente trabajo de investigación se aborda la temática denominada "el Pedagogo como Capacitador en el Área de Salud en la Jurisdicción Sanitaria Ecatepec", la cual tiene como finalidad precisar la trascendencia del desempeño laboral y profesional del Pedagogo en el proceso de capacitación en el Área de Salud, además proporcionar una visión general del quehacer del Pedagogo basado en su formación humanista, tecnológica, científica y filosófica para desempeñarse laboral y profesionalmente en dicha área.

Asimismo en el capítulo uno denominado "La Capacitación en el Área de Salud" en el cual se abordan tanto el proceso de capacitación en este ámbito, así como los antecedentes históricos de la capacitación en México y el marco jurídico que hace de carácter obligatorio la capacitación en los trabajadores.

Además conceptos fundamentales que nos permiten entender a la capacitación como un proceso educativo y por lo tanto campo profesional y laboral del pedagogo. Conformando así un marco teórico conceptual de referencia respecto a lo que implica el proceso de capacitación en el área de salud para el pedagogo en ámbito laboral.

Posteriormente en el segundo capítulo "La Formación Académica, Desarrollo Profesional y Laboral del Pedagogo", se remite a un análisis del Plan de Estudios de la Licenciatura de Pedagogía con la finalidad de sustentar que el Pedagogo cuenta con una formación profesional que le permite desempeñarse como formador (capacitador) en dicho ámbito laboral. Así como los Conocimientos y Saberes Teóricos y Prácticos que intervienen en los procesos formativos de actualización y especialización en su campo laboral y profesional.

En el capítulo tercero se aborda lo relativo a la Detección de Necesidades de Capacitación y a la parte de la metodología propuesta para su aplicación.

En el capítulo cuarto se trabaja ampliamente el Diseño y Elaboración de Planes y Programas de Capacitación, atendiendo tanto a los preceptos curriculares pedagógicos y didácticos, propios de su estructuración, así como los elementos que en materia jurídica deben contener.

En el capítulo quinto se revisan algunas estrategias pedagógicas y didácticas para evaluar el proceso de capacitación en el Área de Salud de manera continua y permanente

En el capítulo sexto se desarrolla la metodología de investigación de campo; en esta etapa de investigación se selecciona una muestra del 50 % de los trabajadores que fue de 532 para aplicarles dos tipos de cuestionarios uno para el personal operativo y el otro al personal directivo con el fin de conocer sus necesidades reales de capacitación; así como los problemas que enfrenta el personal capacitador para el desempeño de sus funciones.

Con la aplicación de estos instrumentos previamente diseñados, se procedió al análisis de resultados. Lo cual nos condujo finalmente a elaborar una propuesta que contribuya al desarrollo, actualización y perfeccionamiento metodológico de la práctica docente de los formadores (capacitadores). Dicha propuesta se aborda desde un enfoque metodológico basado en el currículum escolar que nos permite determinar los objetivos de la educación, así como un plan de acción adecuado para lograr dichos objetivos. Relacionando de esta manera las intenciones educativas y la práctica pedagógica con la capacitación.

**CAPITULO I. MARCO DE REFERENCIA DE LA CAPACITACIÓN
EN MÉXICO. ORIENTACIONES Y CONCEPTOS
PARA EL ESTUDIO DE LA RELACIÓN QUE
EXISTE ENTRE EDUCACIÓN, PEDAGOGÍA,
ADIESTRAMIENTO, ENSEÑANZA-APRENDIZAJE,
CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN.**

CAPITULO I. MARCO REFERENCIAL DE LA CAPACITACIÓN EN MÉXICO.

En el presente capítulo se abordan los aspectos teóricos referentes a los antecedentes históricos y jurídicos de la capacitación en México. Así como una serie de conceptos fundamentales que nos permitan entender a la capacitación como un proceso educativo formativo y por tanto campo profesional y laboral del pedagogo. Estableciendo con ello las bases teóricas y jurídicas necesarias que permitan partir de un marco de referencia acerca de los aspectos que se deben considerar o retomar dentro de la capacitación, y en el caso particular de nuestro estudio, en el Área de Salud de la Jurisdicción Sanitaria Ecatepec.

1.1. Antecedentes de la Capacitación en México.

Los orígenes de la capacitación se remontan desde la aparición del hombre, ya que éste durante su desarrollo evolutivo y para poder satisfacer sus necesidades básicas (alimento, vestido y vivienda), a través de la práctica cotidiana era como se adquiría el conocimiento así como la transmisión de los mismos a sus sucesores.

La capacitación en México se origina desde la época prehispánica, cuando los conocimientos se daban a través del proceso enseñanza-aprendizaje por las generaciones adultas a las generaciones jóvenes.

Posteriormente en la época colonial la capacitación podía considerarse como instrucción, siendo que los conocimientos, habilidades y experiencias que recibían los aprendices eran con la finalidad de que estos ejercieran posteriormente un oficio.

A la mitad del siglo XVIII con la creación de los primeros talleres artesanales, aparece la figura del maestro, el cual tenía a su cargo a los oficiales y aprendices quienes se encargaban de realizar el trabajo.

Los aprendices se convirtieron en un gremio fundamental que inició el desarrollo industrial y mercantil, quienes pudieron desarrollarse hasta la proclamación de la libertad en trabajo a través de comunidades de artesanos y comerciantes durante la Revolución Industrial.

A mediados del siglo XIX con la revolución industrial surgieron nuevas necesidades específicas dirigidas hacia una preparación técnica en donde se desarrollaron habilidades y destrezas a el hombre que le permitiera el manejo y operación de maquinas. A partir de ello surge la necesidad de capacitar y adiestra a trabajadores en determinadas áreas laborales, con la finalidad de incrementar la producción en las industrias.

Surge la división del trabajo y con ello se generaron situaciones de desempleo, falta mano de obra especializada bajos niveles de productividad etcétera. En general lo que se pretendía era capacitar y adiestrar al trabajador para que la producción fuera mayor en menor tiempo.

Durante el Porfiriato a través de la inversión de capital extranjero en nuestro país y favoreciendo a las clases dominantes se da la explotación de los campesinos, los cuales fueron sometidos por los hacendados a largas jornadas de trabajo, recibiendo sueldos miserables y sin ninguna protección por parte de la ley. Motivo por el cual el pueblo se levanto en armas dando origen a la Revolución Mexicana, que trajo consigo grandes cambios. Podemos decir que es en esta etapa donde comienza a surgir la capacitación como un medio formal que permitiera generar el progreso de nuestro país. Mejorando los niveles de vida con base al desarrollo industrial y el mejoramiento de los niveles educativos. Respondiendo con ello a las demandas del país (1).

Por lo que en 1915 se transforma la Escuela de Artes y Oficios en la Escuela Práctica para Ingenieros Mecánicos, electricistas dando origen a oficios como la herrería, tornería, fundición y carpintería.

Y es hasta 1921 cuando se crea la Secretaría de Educación Pública. Asimismo se crea en 1925 las Escuelas Tecnológicas Industriales, Comerciales, Pesqueras, Agrícolas y Pecuarias, estableciéndose en lugares a donde la capacitación a los jóvenes de dichas áreas se adecuara a las condiciones y necesidades y al egresar fuera en condiciones de poderse integrar en el trabajo.

Así en el gobierno de Lázaro Cárdenas (1934-1940) encontramos un renovado interés por la educación de los obreros. En la medida en que se consideraba que la ignorancia hacía a los obreros presa fácil de la explotación se impulso la instrucción y la educación de éstos y se creo el Departamento de Educación Obrera como medio para garantizar su acceso a la educación superior, dando prioridad a la enseñanza técnica en sus diversas formas. Se creo el Instituto Politécnico Nacional (1936-1937) con la finalidad de dar servicios de capacitación para el trabajo.

La educación de adultos fue una preocupación básica del gobierno, se crean nuevas escuelas para indígenas, obreros y mujeres con la particularidad de estar limitada casi exclusivamente a los campesinos y obreros.

Se buscaba también organizar a los obreros de acuerdo con las nuevas tendencias, crearles conciencia de clase y a la vez capacitarlos e instruirlos con la confianza de que se lograrían así grupos definidos que responderían a la labor del gobierno.

En el sexenio de Manuel Ávila Camacho (1940-1946), se vio un acelerado crecimiento de ciertos sectores de la industria debido a la Segunda Guerra Mundial, lo que trajo como consecuencia inmediata, una necesidad de fomentar la enseñanza técnica y se busco entonces mejorar al (IPN), creándose además la Secretaría del Trabajo para atender los problemas laborales.

En el régimen de Miguel Alemán Valdez (1946-1952), se caracterizó por una gran actividad industrial y se dio a la educación un sello pragmático, la educación rural y primaria, prioridades de los gobiernos anteriores, cedieron su lugar a la educación urbana, media y superior como claves del desarrollo. En este régimen

se vio a la educación como un proceso mediante el cual el individuo debía adquirir conocimientos técnicos en vistas de realizar un trabajo eficiente y productivo.

Siendo que para la creación de grandes obras como fue el caso de la Ciudad Universitaria, se requirió de personal altamente preparado.

En el gobierno de Adolfo Ruiz Cortines (1952-1958), se intensificó el desarrollo industrial.

En el gobierno de Adolfo López Mateos (1958-1964), se creó la Secretaría de Enseñanza Técnica y Superior del IPN, se crean nuevos centros de capacitación para el trabajo industrial CECATI y el Centro de Capacitación para el Trabajo Agropecuario (CECATA), los cuales respondían a las necesidades de preparar y capacitar a los jóvenes que no podían continuar sus estudios al finalizar la primaria, insertándolos de manera inmediata en el ámbito laboral.

En el régimen de Gustavo Díaz Ordaz (1964-1969), se apoyó a la mano de obra para enriquecer de esta manera los niveles de productividad de la industria, de ahí la creación del Centro Nacional de Productividad (CENAPRO) y el Servicio Nacional de Adiestramiento Rápido de Mano de Obra (ARMO), para aumentar los conocimientos y habilidades de los trabajadores, producir materiales de enseñanza, adiestrar y perfeccionar supervisores e instructores y brindar Asesoría a los Sindicatos y empresarios, así como la creación de Escuelas Técnicas para apoyar de esta manera a la preparación de mano de obra calificada para elevar los niveles de productividad de la industria.

En el régimen de Luis Echeverría Álvarez (1970-1976), se promulgó la nueva Ley federal del Trabajo que da origen a la capacitación en el trabajo, separándola jurídicamente de la capacitación para el trabajo.

De esta manera y como una acción complementaria, la Secretaría de Educación Pública pone en marcha un programa a petición de las empresas para otorgar capacitación en el trabajo.

Generando con ello la división entre educación escolar, formación profesional y el crecimiento de organismos destinados a la capacitación.

En el gobierno de José López Portillo (1976-1982), la capacitación fue considerada como una acción fundamental y la única opción para salir del subdesarrollo y la improductividad. Por ello el sector privado registró un crecimiento en prestaciones de servicio de capacitación. Se eleva rango constitucional el derecho a la capacitación y el adiestramiento, se crea la Unidad Coordinadora del Empleo (UCECA) y el Servicio Nacional de Capacitación y Adiestramiento. Se crearon órganos auxiliares administrativos y operativos a la UCECA, llamados Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento para cada rama industrial o actividad económica.

En el régimen de Miguel de la Madrid Hurtado (1982-1988), desaparece la UCECA y se crea la Dirección general de Capacitación y Productividad dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS) y se crea también la Asociación Mexicana de Capacitación (AMECAP).

Todo ello con la finalidad de impulsar la educación para adultos hacia el ámbito de la formación y/o capacitación para el trabajo, retomándose a dicha educación desde una alfabetización que permitiera generar procesos productivos para obtener un desarrollo nacional, que elevara la productividad y estabilizara a la economía del país.

En el gobierno de Carlos Salinas de Gortari (1988-1994), se creó el Programa Nacional de Capacitación y Productividad, el cual asigna particular importancia a la capacitación como el desarrollo de conocimientos y habilidades que permitan al trabajador un mejor nivel de vida, salud y trabajo.

En el gobierno de Ernesto Zedillo (1994-2000), se pretendió elevar el capital físico y la calidad en la fuerza de trabajo. Estableciendo para ello una vinculación entre la educación formal profesional con los mercados ocupacionales a través de una capacitación que permitiera generar mejores oportunidades de empleo, así como elevar la productividad laboral (2).

En el actual gobierno de Vicente Fox Quezada (2000-2006), se crea un Plan de Desarrollo que establece como fundamento principal del desarrollo a la educación, impulsando para ello una revolución educativa que permita elevar la competitividad del país en el entorno mundial, así como la capacidad de todos los mexicanos para tener acceso a mejores niveles de calidad de vida.

A través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se propone establecer programas de capacitación que respondan a las necesidades de las empresas para incrementar su productividad y competitividad y al mismo tiempo contribuir al desarrollo de actitudes, habilidades y destrezas de los trabajadores con la finalidad de que mediante la capacitación se obtenga la certificación de competencia laboral que acredite los conocimientos y técnicas adquiridas (3).

Ahora bien para poder contextualizar históricamente la capacitación en México, a sido necesario remitirnos a sus orígenes. Aun cuando en ese entonces no era considerada como tal (ya que se daba como adiestramiento), fue solo y a través del tiempo como se generaron grandes cambios y transformaciones en ella.

Es hasta el año de 1970 y durante el régimen político de Luis Echeverría Álvarez, con la promulgación de la Nueva Ley Federal del Trabajo que dio origen a **la capacitación en el trabajo**, separándola jurídicamente de **la capacitación para el trabajo**. Por lo que la Secretaría de Educación Pública pone en marcha un programa de capacitación en el trabajo. Separando la educación escolar y la formación profesional dedicados a la formación y capacitación que respondiera a los continuos cambios económicos, sociales y tecnológicos, permitiendo con ello generar procesos productivos para lograr un desarrollo nacional que elevara la productividad y estabilizara la economía del país.

Actualmente la capacitación se refiere no solo a la adquisición y desarrollo de habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes, si no que implica además la creación de conocimientos teóricos y prácticos de procesos educativos basados en las teorías del conocimiento, así como métodos y técnicas de enseñanza-aprendizaje que permitan al individuo obtener una formación profesional y laboral, que le permita vincular la teoría recibida con la práctica dentro de su área de trabajo.

Una vez analizados los antecedentes históricos de la capacitación en nuestro país es necesario describir las normas y estatutos referidos a la situación reglamentaria actual de la capacitación, ya que ello nos permite conocer la función de esta, su forma aplicación, las normas que la rigen y las instancias normativas encargadas de dicho fin.

1.2. Marco Jurídico de la Capacitación en México.

El marco legal sobre el cual se establecen los límites de acción de la capacitación de nuestro país están contenidos en: *La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*; *La Legislación Federal del Trabajo Burocrático del Apartado B*; *La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal* y *Las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Salud*.

A continuación se resumen los artículos pertinentes.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (4).
Artículo 123, Fracción XIII y XXXI Inciso b).

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley.

El Congreso de la Unión sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

Fracción XIII.- Establece que las empresas cualquiera que sea su actividad, están obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

Fracción XXXI.- La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

Inciso b) Empresas:

1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal:

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de la ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

Como lo indica dicho artículo, esta obligación de impartir capacitación parte de las necesidades actuales de incrementar la productividad y el mejoramiento de los servicios prestados partiendo de la necesidad de lograr un desarrollo

personal, profesional y laboral de sus trabajadores, llevándose esta a cabo dentro del lugar de trabajo.

Por otra parte, como deber y derecho social es regulado por la **Legislación Federal del Trabajo Burocrático del Apartado B del Artículo 123 de la Constitución**, mismas que rigen jurídicamente al *Instituto de Salud del Estado de México (ISEM)*, del cual forma parte la *Jurisdicción Sanitaria Ecatepec*, objeto de nuestro trabajo de investigación (5).

En la cual están claramente establecidas las funciones, obligaciones y derechos de los trabajadores y titulares en general. Pero para efectos del presente trabajo nos referiremos solamente al **Título Segundo, Capítulo IV del artículo 43, Inciso f) referente a la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.**

Artículo 43. Son obligaciones de los Titulares a que se refiere el artículo 1º de esta ley:

Fracción f).- El establecimiento de escuelas de Administración Pública en las que se impartan los cursos necesarios para que los trabajadores puedan adquirir los conocimientos para obtener ascensos conforme al escalafón y procurar el mantenimiento de su aptitud profesional.

Con base a lo señalado anteriormente se puede considerar que la capacitación actualmente se maneja en un sentido de actualización y perfeccionamiento de conocimientos y habilidades, y no sólo en este sentido de adiestramiento; asimismo esta es impartida por diversas instancias laborales, ya sea de forma interna, es decir en el lugar de trabajo o externa, fuera de la jornada laboral y a su vez, la serie de planes y programas en dicha materia son regidos por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), la cual se encarga de llevar a cabo su regulación y registro respectivo.

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

Es responsabilidad de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, promover el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en el trabajo y realizar investigaciones, prestar asesorías e impartir cursos de capacitación que tiendan al incremento de la productividad en el trabajo, requerida por los sectores productivos del país, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública, como lo establece en el siguiente Artículo: (6).

Artículo 40. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

- I. Vigilar la observancia y aplicación de disposiciones relativas contenidas en el artículo 123 y además de la Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos.
- II. Procurar el equilibrio entre los factores de la producción de conformidad con las disposiciones legales relativas.

- III. Intermediar en los contratos de trabajo de las nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero, en cooperación con la Secretaría de Gobernación, de Comercio y Fomento Industrial y de Relaciones Exteriores.
- IV. Coordinar la formación y promulgación de los contratos (Ley de Trabajo).
- V. Promover el incremento de la productividad del trabajo.
- VI. Promover el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajador, así como realizar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación para incrementar la productividad que en el trabajo requieran los sectores productivos del país, en coordinación con la SEP:
- VII. Establecer y dirigir el servicio nacional de empleo y vigilar su funcionamiento.
- VIII. Coordinar la integración y establecimiento de las Juntas Federales de Conciliación, de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y de las comisiones que se formen para regular las relaciones obrero-patronales que sean de Jurisdicción Federal, así como vigilar su funcionamiento.
- IX. Llevar el registro de asociaciones obreras, patronales y profesionales de Jurisdicción Federal que se ajusten a estas leyes.
- X. Promover la organización de toda clase de sociedades cooperativas y demás formas de organización social para el trabajo, en coordinación con las dependencias competentes, así como el resolver, tramitar y registrar su constitución, disolución y liquidación.
- XI. Estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene industriales para la protección de los trabajadores y vigilar su cumplimiento.
- XII. Dirigir y coordinar la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.
- XIII. Organizar y patrocinar exposiciones y museos de trabajo y previsión social.
- XIV. Participar en los congresos y reuniones internacionales de trabajo, de acuerdo con la Secretaría de Relaciones Exteriores.
- XV. Llevar las estadísticas generales correspondientes a la materia del trabajo, de acuerdo con las disposiciones que establezca la secretaría de Hacienda y Crédito Público.
- XVI. Establecer la política, coordinar los servicios de seguridad social de la Administración Pública Federal, así como intervenir en los asuntos relacionados con el Seguro Social en los términos de la Ley.
- XVII. Estudiar Proyectos y Planes para impulsar la ocupación en el país.
- XVIII. Promover la cultura y recreación entre los trabajadores y sus familiares; y,
- XIX. Los demás que le fijen expresamente las leyes y reglamentos.

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE LA SECRETARÍA DE SALUD (7).

CAPITULO I

Disposiciones Generales.

Artículo 2. De conformidad con lo dispuesto por el Título Cuarto, Capítulo II de la Ley, el presente documento fija las Condiciones de la Secretaría de Salud siendo de aplicación obligatoria para los trabajadores de la misma y de cumplimiento irrestricto para los servidores Públicos con funciones de Dirección. Su aplicación corresponde a la Secretaría, tomando en cuenta la opinión del Sindicato, en los casos que así lo establece este instrumento.

En un clima de Justicia y Equidad, acorde con la intención manifiesta del Ejecutivo federal y de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Nacional para la Descentralización de los Servicios de Salud, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 25 de Septiembre de 1996, así como los 32 Acuerdos de Coordinación para la Descentralización Integral de los Servicios de Salud, estas condiciones tienen por objeto regular la Relación Laboral de la Secretaría con los Trabajadores, con la finalidad de alcanzar la eficiencia, calidad e incremento en la productividad de los Servicios de Salud, a la vez que salvaguarda y establece los derechos de los mismos, de conformidad con la normatividad que se establece al respecto.

Artículo 7. La Relación Jurídica de Trabajo entre el Titular de la Secretaría y de los Trabajadores al servicio de la Secretaría se rige por los siguientes ordenamientos:

- I. Apartado B del Artículo 123 de la Constitución política de los estados Unidos mexicanos.
- II. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B del Artículo Constitucional y
- III. Las Presentes Condiciones, el acuerdo Nacional para la Descentralización de los Servicios de Salud y los Acuerdos de Coordinación para la Descentralización de los Servicios de Salud.

En lo previsto por los ordenamientos mencionados, se aplicarán supletoriamente: La ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las Leyes del Orden Común, las Costumbres, el uso, los Principios Generales del derecho y la Equidad.

Artículo 8. La Secretaría de Salud con la intervención del Sindicato para garantizar y salvaguardar los derechos de los trabajadores, podrá expedir los Manuales o Reglamentos Internos para sus Centros de Trabajo que por la particularidad de los servicios que prestan, así lo requieran. En dichos Manuales o Reglamentos se comprenderán lineamientos que tenderán a elevar el índice de calidad y productividad en la prestación de los servicios, debiéndose contemplar en los mismos los mecanismos necesarios para estimular al personal para ese fin, respetando los derechos de todos los trabajadores.

CAPITULO X.

De la Capacitación y Escalafón.

SECCIÓN PRIMERA.

De la Superación Profesional y Técnica.

Artículo 106. Para mayor claridad de los fines que persigue la implantación de los programas y acciones a que se refiere este capítulo, se entenderá por:

- I. **INDUCCIÓN.** Orientación impartida al trabajador de nuevo ingreso, mediante la cual se le da a conocer los objetivos y funciones genéricas de la Secretaría y de la Unidad donde prestara sus servicios;
- II. **ENSEÑANZA.** A las acciones o eventos tendientes a incrementar el acervo de conocimientos del personal, realizadas a través de programas elaborados o validados por instituciones de enseñanza oficial.
- III. **POBLACIÓN OBJETO DE LA CAPACITACIÓN.** A los trabajadores de la S Secretaría adscritos a los Órganos desconcentrados, Descentralizados de los Estados y en general a todas las Unidades Administrativas coordinadas por dicha dependencia. Receptores de capacitación para el mejor desarrollo de las estrategias y líneas de acción de la misma.
- IV. **CAPACITACIÓN PARA EL DESARROLLO CON CALIDAD Y PARA LA CALIDAD.** A todas aquellas acciones previstas para incrementar la capacidad de los servidores públicos en la realización de las actividades y funciones del puesto que actualmente ocupan:
- V. **CAPACITACIÓN PARA EL DESARROLLO.** A todas aquellas acciones que favorezcan el cumplimiento de los perfiles de puestos superiores, a fin de que el trabajador esté en posibilidad de solicitar su participación en los procesos escalafonarios mediante su inscripción y acreditación en los programas: específico de capacitación o de capacitación académica:
- VI. **FORMACIÓN ACADÉMICA.** A todas aquellas acciones realizadas en coordinación con la Secretaría de Educación Pública tendientes a certificar estudios de primaria, secundaria o bachillerato:
- VII. **PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.** Es la integración anual de los programas específicos de capacitación en un documento único de la Secretaría:
- VIII. **PROGRAMA ESPECÍFICO DE CAPACITACIÓN.** Documento formal de carácter anual, de las acciones y/o eventos de capacitación de cada una de las Unidades Administrativas del Sector Central de la Secretaría y de sus Órganos Desconcentrados, así como los Organismos Públicos Descentralizados en los Estados:
- IX. **COMISIÓN NAACIONAL MIXTA DE CAPACITACIÓN.** Órgano Colegiado que representa a la secretaría y al Sindicato de la misma para vigilar el estricto cumplimiento de la capacitación de los trabajadores de la Secretaría, y:
- X. **COMITÉ DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO.** Órgano de Coordinación Institucional, integrada por el Subcomité Técnico Médico y el Subcomité Técnico Administrativo, cuyo propósito es fomentar y evaluar la operatividad del Programa Institucional de Capacitación.

Los mecanismos operativos a que se refieren las anteriores acciones se realizarán de acuerdo a lo estipulado en los Reglamentos de Escalafón y de Capacitación, según sea el caso.

Artículo 107. La Secretaría tendrá de manera permanente un Programa Institucional de Capacitación, tendiente a la superación profesional, técnica y humana de los trabajadores de base, de las áreas médica y administrativa, con el objeto de incrementar sus conocimientos en el puesto y desarrollar sus habilidades de manera oportuna y eficiente.

Todas las acciones de capacitación, estarán vinculadas con la posibilidad del trabajador de solicitar su participación en el procedimiento de promociones y en su caso, con la mejoría económica que determine la Dependencia competente, de acuerdo con la normatividad del Reglamento de Escalafón de la Secretaría.

Artículo 108. El modelo, normas y políticas que regirán la integración del Programa Institucional de Capacitación, serán establecidos por la Dirección General de Calidad Educación en Salud, por conducto de la Dirección de Políticas Educativas en Salud, en lo que respecta a la Capacitación Médica y por la Dirección General de Recursos Humanos, a través de la Dirección de Relaciones Laborales y Desarrollo de Personal, en lo que se refiere a la Capacitación Administrativa; tomando en consideración la opinión de la Comisión de Capacitación.

Artículo 109. La Dirección General de Calidad y Educación en Salud, por conducto de la Dirección de Políticas Educativas en Salud, y la Dirección General de Recursos Humanos, a través de la Dirección de Relaciones Laborales y Desarrollo de Personal, integrarán el programa Institucional de Capacitación de la Secretaría, conjuntando los Programas Específicos de Capacitación elaborados por las Unidades Administrativas del Sector Central de la Secretaría, y sus Órganos Desconcentrados, así como los Organismos Públicos Descentralizados en los estados. Los cuales, para efectos de la elaboración de dicho Programa Específico, deberán:

- I. Analizar de manera sistemática y permanente las necesidades de capacitación y desarrollo de los trabajadores.
- II. Contemplar en el Programa Operativo Anual la presupuestación correspondiente al ejercicio de su aplicación.

También deberán hacer difusión oportuna de las acciones y/o eventos de capacitación que se instrumenten en sus áreas y evaluar el programa específico a través de las acciones que se lleven a cabo para elevar la calidad y productividad de los servicios, conforme al Reglamento de Capacitación y tomando en cuenta las propuestas de la Comisión de Capacitación al que se refiere el Artículo 114 de estas Condiciones, y

Todo el procedimiento para la elaboración del Programa Específico de Capacitación deben concluirse en el mes de mayo para efectos de presupuestación y canalizarlo en el mes de octubre a la Dirección General de

Calidad y Educación en Salud, lo referente al Área Médica y a la Dirección General de Recursos Humanos, lo relativo al Área Administrativa, con el fin de integrar el Programa Institucional de Capacitación.

Artículo 110. En la programación de capacitación y desarrollo de que se trata, se contemplará la totalidad de puestos de base que existen en la Secretaría, tanto los comprendidos en el Catálogo vigente para el Área Administrativa, como en el sectorial para las ramas Médica, Paramédica y Afín.

Además, la Secretaría inducirá al personal, según corresponda, en sus funciones debiéndose contemplar en su integración un aspecto informativo y motivacional que permita mejorar la relación trabajador-usuario a través de eventos específicos y especialmente diseñados que propicien la comunicación entre los mismos para consolidar la destreza en la solución de problemas cotidianos por una parte y por otra, elevar la calidad, eficiencia y eficacia en los Servicios de Salud que se prestan.

Artículo 111. El Programa Institucional de Capacitación se contemplará con el sistema y procedimientos de otorgamiento de licencias de acuerdo a lo establecido por estas Condiciones y por el Reglamento de Capacitación.

Artículo 112. La Secretaría a través del Comité de Capacitación y Desarrollo o los Subcomités correspondientes celebrarán Convenios y Acuerdos con otras Dependencias Organismos o Instituciones que estime conveniente invitar considerando que existen aspectos de interés institucional que combinándose con los aspectos individuales y colectivos de cada caso, permitirán elevar la calidad, productividad y ampliar la equidad y desarrollo de los servicios. Dichos convenios y acuerdos se harán del conocimiento de la Comisión de Capacitación.

Artículo 113. En la elaboración del Programa Institucional de Capacitación se consideran las necesidades y prioridades institucionales, procurando en todos los casos obtener beneficios para los trabajadores involucrados a través de las acciones y/o eventos de capacitación.

Lo anterior permitirá establecer la uniformidad respecto a la capacitación e general que tienda a una motivación permanente en los trabajadores.

A efecto de lograr en forma integral la motivación a que se refiere este Artículo, el Sindicato procurará que sus Secciones correspondientes realicen entre los agremiados de las mismas encuestas o foros de consulta que permitan conocer sus inquietudes en la materia con el fin de proponerlas para la integración de los Programas Específicos de Capacitación.

Artículo 114. Con el objeto de participar activamente en las referidas acciones, la Comisión de Capacitación vigilará el estricto cumplimiento de la capacitación de los Trabajadores de la Secretaría.

La Comisión de referencia, además de procurar la estricta observancia del Reglamento de Capacitación verificará la instalación y supervisión del

funcionamiento de las Comisiones Centrales, así como de las Auxiliares Mixtas de cada unidad administrativa de la Secretaría.

Dicha comisión tendrá las facultades que el Reglamento de Capacitación le determine y las Comisiones Centrales y Auxiliares Mixtas, las que le sean delegadas por la primeramente mencionada.

Artículo 115. Además de las disposiciones contenidas en el presente Capítulo, se aplicarán correctivamente las que establece el Acuerdo Secretarial N° 140 publicado en el Diario Oficial del 4 de Diciembre de 1996.

CAPITULO XI DE LAS OBLIGACIONES DE LA SECRETARIA

Artículo 126. Son obligaciones de la Secretaría:

Preferir en igualdad de condiciones, de conocimientos, capacitación, aptitudes y antigüedad, a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estuvieren; a quienes representen la única fuente de ingreso familiar, a los que con anterioridad hubieren prestado servicio a la Secretaría y a los que acrediten tener mejores derechos conforme al escalafón:

Para los efectos de la última parte del párrafo se estará a lo que disponga el Reglamento de Escalafón de la Secretaría:

XXI. Organizar cursos de capacitación a través del Programa Institucional de Capacitación y Superación Profesional y Técnica, con el objeto de que los trabajadores puedan adquirir los conocimientos indispensables para desempeñar adecuadamente sus funciones y ascender a puestos de mayor responsabilidad, a efecto de mantener y elevar su aptitud profesional. Asimismo, por conducto de la Comisión de Capacitación y Escalafón podrán proponer candidatos a capacitarse que respondan a prioridades institucionales y que sean otorgadas por la Secretaría y otras instituciones, conforme a los Reglamentos respectivos:

XXII. Las Unidades Administrativas, deberán comunicar a la Comisión Auxiliar Mixta de Escalafón respectiva, las vacantes existentes en términos del Reglamento de Escalafón de la Secretaría:

El abordar el marco legal de la capacitación con la serie de reglamentos que rigen actualmente dicha acción, permite al pedagogo participar como capacitador en el Área de Salud en la Jurisdicción Sanitaria Ecatepec. Ya que al conocer las funciones, actividades e instancias reglamentarias que se deben llevar a cabo y ser retomadas durante su desarrollo laboral en dicho ámbito.

Sin embargo para abordar la capacitación en el Área de Salud, no solo basta con conocer los lineamientos jurídico-laborales concernientes a esta, si no que además es necesario establecer el concepto de esta, y los elementos que intervienen, además de los niveles en los que puede ser abordada. Todo ello con

la finalidad de conformar un marco conceptual que permita al pedagogo partir de una concepción propia de la capacitación formando así su propio marco de referencia y postura sobre la situación actual del rol que desempeña la capacitación en el ámbito laboral y profesional. A continuación se señalan una serie de conceptos referidos a la capacitación, los niveles en los que se puede abordar, así como otros elementos relacionados a ella durante el desarrollo profesional y laboral.

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

1.3. Educación y Pedagogía.

Origen y Significado del Término Educación.

En el transcurso de la historia de la humanidad la educación del hombre fue adquiriendo una mayor importancia, a medida que iba progresando y desarrollándose la civilización.

Dicha civilización es en realidad el fruto y obra del trabajo humano, cuyo carácter y contenido se vuelve cada vez más complejo; es la obra de la mente humana, cuyas conquistas se enriquecen cada día más. Por esta razón para alcanzar un nivel de vida adecuado al progreso de la civilización se requiere de una preparación del individuo, que en tanto más profunda sea, entonces será más elevado el nivel de dicha civilización.

Asimismo en la historia de la humanidad se ha generado un incremento constante de los problemas y las tareas inherentes a la labor de la formación del hombre para las actividades de la vida.

Sencilla y de escasa duración en la sociedad primitiva, la preparación para la vida asume aspectos más complejos en la sociedad esclavista y en la sociedad feudal, pero inclusive a principios de la era moderna, el arte de leer y escribir no constituía un requisito esencial, hasta para los propios miembros de la clase dominante. Es hasta el siglo XIX cuando se establecen programas educacionales, a la vez que se incrementaban progresivamente el valor social atribuido a la educación. Por lo que la historia de la educación, pone de manifiesto que para preparar al hombre para alcanzar un nivel de vida acorde con el grado de civilización por el creado, es necesario un periodo de tiempo cada vez más largo y una organización cada vez más compleja. Educar a un número cada vez mayor de individuos e instruirlos cada vez mejor.

Ahora bien "la educación es una actividad que tiene por fin, formar, dirigir o desarrollar la vida humana para que esta llegue a su plenitud" (8).

Kant dice: Únicamente por la educación, el hombre llega a ser hombre; no es sino lo que la educación hace.

Para Luis Reissig, el hombre no es totalmente hombre por el hecho de nacer, sino por el hecho de vivir y de re-crear constantemente su ambiente; el hombre no nace se hace.

De lo anterior entendemos a la educación es considerada como una forma de vida que prepara un modo de vivir más perfecto para el hombre.

Origen y Significado del Término Pedagogía.

El origen del término Pedagogía se remonta a la antigüedad Griega, aunque la educación como ciencia es un hecho más reciente. Como ocurre con las disciplinas científicas, ya que primero se da el hecho y después se especula y se teoriza sobre él; así mismo primero se realiza la acción educativa y después nace la Pedagogía que trata de recopilar datos sobre este hecho, clasificarlos, estudiarlos, sistematizarlos y deducir de ellos una serie de principios normativos.

Las primeras reflexiones sobre el hecho educativo se encuentran ya en la Biblia y se van acentuando gradualmente.

Teorías educativas que pueden considerarse sistemas pedagógicos las encontramos ya en los pensadores griegos y romanos de la antigüedad. De Sócrates se saben meditaciones relacionadas con el problema de la educación. Las escrituras de Platón, Aristóteles, Quintiliano y Séneca, entre otros tantos autores, son obras filosóficas de profundo sentido, pedagógico. La palabra y obra de Jesús, llamado por algo el divino maestro, así como los trabajos de san Jerónimo, San Agustín y Santo Tomás, tienden a estructurar un sistema educativo. Quizá el comienzo de la educación científica en el sentido entendido hoy, lo podemos situar en Comenio, exponente de la enseñanza objetiva, y en Herbart, autor de la Pedagogía de la instrucción.

Al acumularse en tal cantidad el contenido cultural, no fue posible que las generaciones jóvenes lo adquirieran por medio de la simple imitación. Además del crecimiento del acervo cultural tomo conciencia, en las generaciones adultas, la necesidad de conservar, depurar y transmitir este contenido y entonces nace la educación intencional. Esta recopilación, depuración y transmisión conciente, se encargo primero a los padres de familia, luego a los sacerdotes y en seguida a los maestros.

Cuando la familia no pudo con este trabajo por varias razones, entre ellas la expansión del contenido cultural, la división del trabajo, la complejidad de la vida y la especialización del trabajador, fue necesario encargar la responsabilidad educativa a personal especializado. Primero se encargo al sacerdote de la orientación espiritual y cultural de los jóvenes, pero exigencias posteriores, de complejidad y de especialidad obligaron el surgimiento de los maestros, primero espontáneamente, como es el caso de Sócrates y muchos otros anteriores y posteriores a él. Por último no solo se encomienda la tarea educativa a personas en especial sino que estas se forman en instituciones encargadas de la formación de los maestros. A esta altura estamos ya frente a un hecho esencialmente pedagógico es decir, frente a la educación no solo intencional, sino científica y sistemática.

Por lo que desde el punto de vista evolutivo de la ciencia de la educación, podemos delimitar claramente tres etapas sucesivas, que son: (9).

- Como hecho real de carácter natural-social-humano.
- Como reflexión filosófica.
- Como actividad tecnológica.

La existencia de una de estas tres etapas en una época histórica, no indica que exista una de éstas hoy día con exclusión de las demás. Todo lo contrario ya que contemporáneamente podemos considerar la existencia simultánea de un hecho educativo, de una meditación filosófica respecto del pasado y del futuro de este hecho, y de una seriedad de principios y recursos técnicos para la realización del trabajo educativo. Estas etapas evolutivas se convierten actualmente en tres campos de la pedagogía: *El arte educativo, la filosofía educativa y la didáctica o metodología de la educación.*

Concepto de Pedagogía.

La palabra Pedagogía deriva del Griego *Paidos*, niño, y *agein*, guiar, conducir. *Pedagogo* es el que instruye a los niños; también quiere decir pedante, erudito, pesado; el que anda siempre con otros, lo lleva donde quiere y le indica lo que ha de hacer. En Grecia y Roma se aplicó inicialmente a la persona que llevaba a pastar a los animales; después al esclavo que sacaba a pasear a los niños al campo y al que lo educaba. En un principio se refirió a la educación de los niños y hoy se aplica a la educación de los adultos.

Pedagogía "es la ciencia de la educación que tiene por objeto el planteo, estudio y solución del problema educativo" (10).

O bien pedagogía "es el estudio intencionado, sistemático y científico de la educación" (11).

La pedagogía estudia la educación tal como se presenta en la vida individual y social, como una parte de la realidad humana y contesta a la pregunta. ¿Qué es la educación?, en este sentido es una **Ciencia Descriptiva.**

Pero al mismo tiempo, la Pedagogía estudia la educación como formación del hombre según normas o fines determinados y responde a la pregunta: ¿Cómo debe ser la educación?, en este sentido es una **Ciencia Normativa.**

Por otro lado la Pedagogía estudia la aplicación de las normas y leyes de la educación, como una parte de la práctica y responde a la pregunta: ¿Cómo debe realizarse la educación?, en este sentido, es una **Ciencia Tecnológica.**

Finalmente la Pedagogía estudia la educación como un producto histórico humano, perteneciente al mundo de la cultura, y responde a la pregunta ¿Cómo se ha formado la educación?, en este sentido es una **Ciencia Histórica.**

De tal manera que la Pedagogía cuenta con una estructura propia, que a continuación abordaremos.

ESTRUCTURA DE LA PEDAGOGÍA. (12)

Pedagogía Descriptiva, Normativa y Tecnológica

La Pedagogía como disciplina de la educación está constituida por un conjunto organizado y sistemático de conocimientos, posee una estructura propia.

En esta estructura pueden distinguirse, como se ha mencionado anteriormente, tres partes esenciales, prescindiendo de la parte histórica. **Una es la Pedagogía Descriptiva**, que estudia los hechos, factores e influencias de la realidad educativa, tanto en el aspecto biológico, como en el psicológico y social. Otra es **la Pedagogía Normativa**, que investiga los fines e ideales de la educación, tanto en su evolución como en su estado actual, así como su estructura íntima. Y la **Pedagogía tecnológica**, que estudia los métodos, organización e instituciones de la educación.

A su vez, cada una de estas partes comprende otras secciones o aspectos de la educación. Dentro de **la Pedagogía descriptiva**, existen tres grandes grupos constituidos por los diversos factores que influyen en la vida y en la educación y son los siguientes:

- Los factores biológicos, que estudian las condiciones de la herencia, el desarrollo físico y su relación con el mundo circundante.
- Los factores psicológicos, que comprende el desarrollo psíquico en su aspecto evolutivo y caracterológico, así como las funciones anímicas.
- Factores sociológicos, que se refieren a los diversos tipos sociales; familia, pueblo, nación.

Asimismo dentro de **la pedagogía normativa**, se halla la parte que se refiere a los ideales de la educación que han proyectado los pueblos, a los fines de la educación que han pensado los filósofos y pedagogos y a la estructura de la educación, es decir a la regulación de cada una de las actividades educativas.

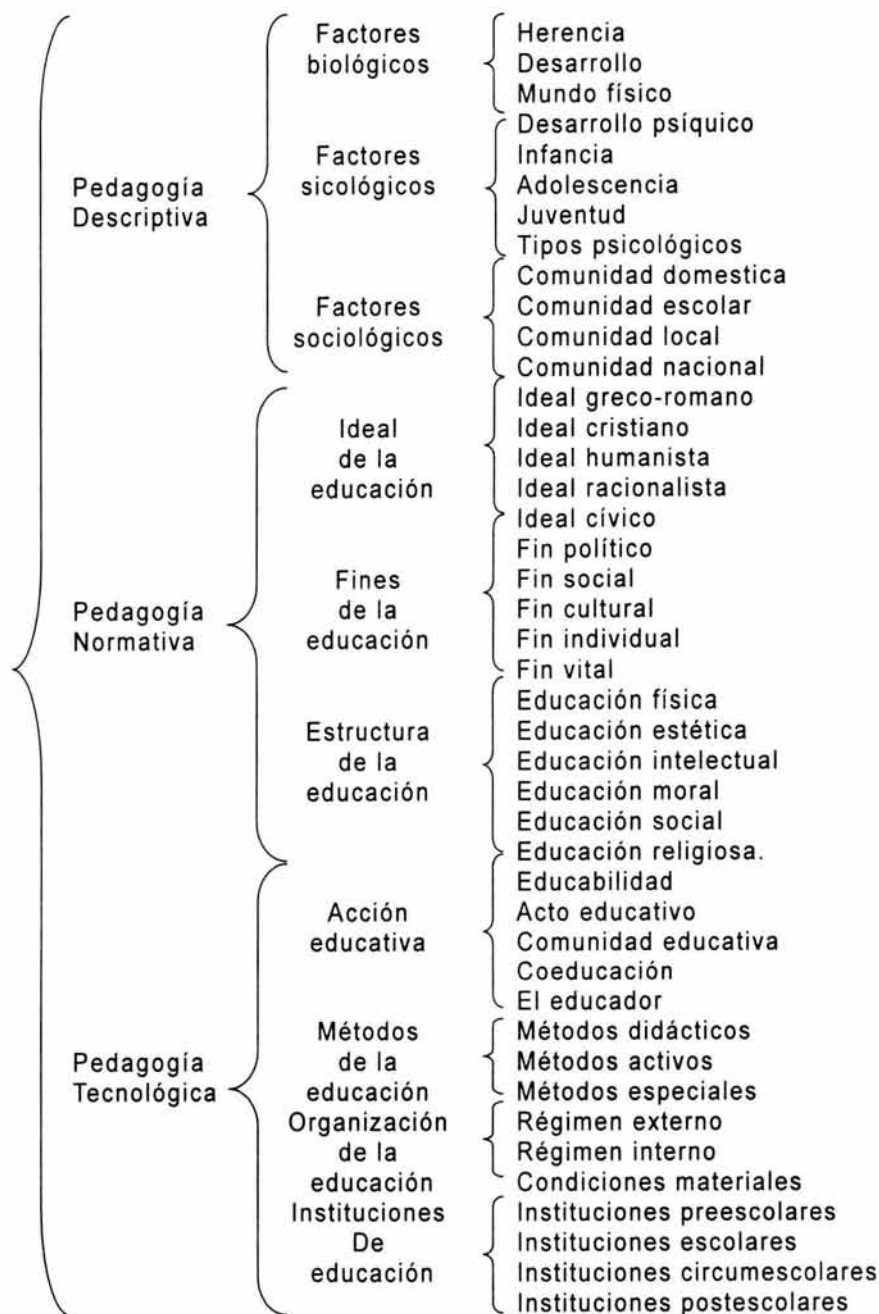
Finalmente en **la pedagogía tecnológica** se distinguen cuatro partes que son las siguientes:

- La acción educativa, es decir, la aplicación directa de la educación.
- Los métodos de la educación son los recursos de que sirve el educador.
- La organización de la educación, tanto en el aspecto externo, como en el interno y el material.
- Las instituciones de la educación, es decir de los centros donde se efectúa la acción educativa.

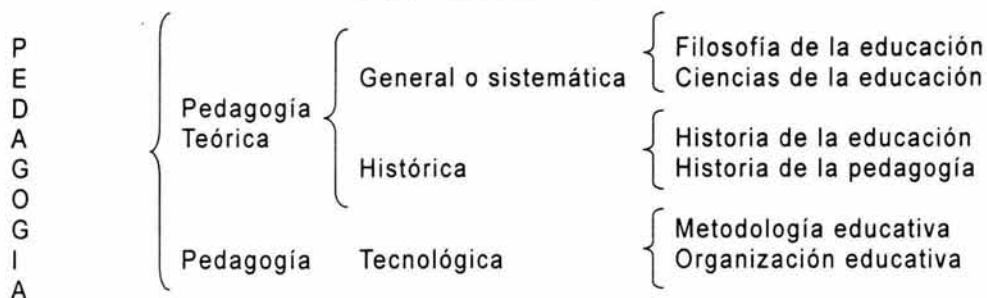
En el siguiente cuadro se muestra:

LA ESTRUCTURA DE LA PEDAGOGÍA.

P
E
D
A
G
O
G
I
A



RAMAS DE LA PEDAGOGÍA.



Como se observa en el anterior cuadro, la palabra pedagogía, designa la totalidad de la disciplina educativa y abarca tanto la teoría o pedagogía teórica como la técnica educativa, base de la pedagogía tecnológica.

La Pedagogía Teórica, contiene el conjunto de conocimientos y de reflexiones sobre el hecho y el proceso educativo en su evolución histórica y en su estado presente a través de ella se busca:

- La explicación esencial y totalizadora de la educación y el conocimiento y la determinación de los factores parciales que la integran o inciden en ella. (Pedagogía general o sistemática).
- La evolución del hecho y de la idea educativa a través del tiempo (Pedagogía histórica).

La Pedagogía General o Sistemática, se encarga de las cuestiones generales o universales de la educación (de ahí el calificativo de general). Su objeto son los fundamentos y los elementos constitutivos del fenómeno educacional como hecho y como actividad humana (de ahí otro de sus nombres: pedagogía fundamental), para organizarlos en su cuerpo doctrinario o científico según determinado principios, de donde una tercera denominación: pedagogía sistemática. Esta denominación es quizá, la más adecuada ya que nos sirve para distinguirla claramente de la pedagogía histórica.

La Filosofía de la Educación o Filosofía Pedagógica, trabaja principalmente sobre dos planes; por un lado busca determinar los principios explicativos y constitutivos de la educación, es decir, su esencia y su significado, por otro lado ahonda en el problema de los fines educativos en su conexión con la totalidad de la vida humana. Además proporciona al educador una conciencia o una actitud unitaria ante los momentos dispersos de su propia actividad, y ayuda al pedagogo a captar el sentido y el valor de su propia disciplina.

Considerando, entonces a la filosofía de la educación, como un conjunto de reflexiones sobre el hecho y el proceso educativo conectado con la totalidad de la cultura y el hombre, al mismo tiempo que la conciencia de la unidad y la dirección del obrar educativo.

Asimismo el concepto formulado atiende los dos aspectos de la filosofía (teoría y conducta) y de la educación (teoría y práctica).

Permite además distinguir la filosofía de la ciencia educativa, pues mientras la ciencia de la educación analiza su objeto desde puntos de vistas particulares y parcializadores, la filosofía de la educación garantiza la unidad de los enfoques unilaterales dentro del mundo de la educación. Esto bajo el aspecto teórico, ya que desde el aspecto práctico es la conciencia que se alcanza mediante la especulación o la reflexión crítica que culminan en una actitud unitaria dentro del mismo acto pedagógico.

Ciencia de la Educación.

Es el resultado de la investigación positiva del hecho y del proceso educativo, conforme a métodos y a criterios precisos. Su objeto es el establecimiento de los factores reales que intervienen en la educación. Su unidad procede de ese objetivo, que como tal, trasciende la esfera de la ciencia positiva, y de ninguna manera de su contenido, que es previsto por las ciencias auxiliares. Ya que no existe una ciencia de la educación, sino ciencias de la educación, distintas según sea el origen de sus conocimientos que en ella se ingresan bajo la presión de la necesidad de comprender el objeto pedagógico.

CIENCIAS RELACIONADAS CON LA PEDAGOGÍA.

Dentro de la clasificación de las ciencias, en ciencias de la naturaleza y ciencias del espíritu, la pedagogía pertenece evidentemente a las ciencias del espíritu o de la cultura. Entendiendo de esta manera a la pedagogía como una ciencia del espíritu o de la cultura que estudia al ser de la educación, sus leyes y normas, así como la aplicación de éstas a la vida individual y social, y la evolución que ha sufrido aquella.

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. Pero entre éstas hay algunas que guardan con ella más relación que otras.

Por tanto la constitución física, psíquica y espiritual del hombre, al que la educación se refiere, puede darnos la pauta para precisar que ciencias están en mayor relación con la pedagogía.



En este cuadro se muestra la relación de la pedagogía con las ciencias.

La Pedagogía Histórica, estudia el hecho educativo en su origen y evolución, juntamente con el desarrollo de las doctrinas y de pensamiento pedagógico. Asimismo comprende, la historia de la educación y la historia de la pedagogía, que de ninguna manera son lo mismo. La primera como su nombre lo indica, se ocupa del desarrollo temporal de la educación, es decir, de las realizaciones e instituciones educativas; la segunda atiende a la evaluación de las doctrinas pedagógicas y de la disciplina pedagógica misma.

Tanto la pedagogía general o sistemática como la pedagogía histórica pertenecen a la teoría pedagógica, ya que como teoría reflejan objetivamente lo dado en el mundo de la educación en su pasado o en su presente. En otras palabras; la pedagogía sistemática (ordenamiento de conceptos y categorías pedagógicas), guarda estrecho vínculo y en gran parte, se explica así misma, con el estudio de la evolución de las realidades y teorías pedagógicas.

La Pedagogía Tecnológica, comprende los medios que sirvan a los fines y necesidades de la educación sistemática o intencional. Por tanto es "la acción directa, la práctica educativa y comprende todos los medios y métodos que la educación aplica para alcanzar los fines propuestos" (13). Es lo que generalmente se denomina didáctica. Es la teoría de los medios y métodos de la educación, pero no solo de lo intelectual, sino también de la moral y estética. Estos medios y métodos no pueden ser separados de los fines de la educación, sino que están incluidos en ellos. No se puede seguir un camino sin saber adonde va, no se puede aplicar unos medios sin saber para que sirven. Solo se efectúa la separación por razones didácticas es decir para ser más comprensible la naturaleza de los medios educativos. Ahora bien, estos medios no pueden ser separados tampoco de la personalidad del educador y la del educando. Fines y medios, educando y educador constituyen una unidad inseparable. La antigua

pedagogía de carácter racionalista, creía por el contrario que el método y los medios de la educación eran los decisivos, y no se preocupaban grandemente del educador y el educando.

En el cuadro "las ramas de la pedagogía", la pedagogía tecnológica se presenta dividida en metodología y organización educativas.

La pedagogía tecnológica se refiere a los medios educativos, pero estos medios son de dos tipos.

- Formales.- son los procedimientos que encausan la actividad educativa, en sentido estricto.
- Materiales.- son los elementos que insertan en la actividad o a su alrededor creando las condiciones para que ella se cumpla, ayudan a cumplirla.

Los medios formales (métodos) constituyen el objetivo de la metodología o metódica educativa; los medios materiales integran el amplio campo de la organización educativa

La Metodología y la Didáctica.

La metodología educativa es el conjunto de normas relativas a los métodos de que la educación se vale para cumplir su cometido.

Comprende los principios de esos métodos, sus tipos y sus formas de realización. Cuando de ellas se habla conviene hacerlo siempre con el agregado de "educativa" (metodología educativa o pedagógica), para no confundirla con la metodología científica o de investigación. Frente a esta la metodología educativa es una metodología de la acción.

La didáctica procede del griego *didaskhein*, que significa "enseñar". Es la ciencia y el arte de la enseñanza, de los métodos de instrucción.

La didáctica se divide en general que se ocupa de los principios generales del método instructivo y de los recursos que facilitan su aplicación.

Y la didáctica especial que estudia las cuestiones y los métodos específicos para la transmisión y asimilación de los contenidos propios de cada una de las asignaturas del programa o plan educativo.

La Organización Educativa, reúne los medios materiales de la educación, podríamos entenderla como el conjunto de elementos y principios, que adecuados a ciertos cuadros metódicos, sirven a los fines de la educación. También como un sistema coherente de elementos y de medios materiales puestos al servicio de la tarea pedagógica voluntaria.

Como en el caso de la metodología, el sentido de la organización educativa procede del concepto y de los objetivos de la educación. Por tanto la organización de la educación, constituye un conjunto de medios y nunca la

meta de la educación. A la organización educativa se le exigen algunas condiciones. Entre las más importantes están:

- La flexibilidad (no debe ser cerrada, sino siempre abierta a la incorporación de nuevos elementos).
- La funcionalidad (debe estar adaptada a las necesidades y estructura del proceso al cual sirve).
- Coherencia (debe presentar unidad entre sus partes y aspectos según principios o normas rectoras y procedentes del concepto y fin de la educación).
- Actualidad (debe estar al día con los procesos de la técnica general y de la técnica educativa).

La Organización Educativa comprende un Aspecto Político y un Aspecto Pedagógico.

El Aspecto Político: Se entiende en el sentido de gobierno o dirección, porque además de encuadrarse en métodos educativos, la educación sistemática se organiza según normas dictadas por las instituciones escolares o laborales y por las autoridades públicas, o trazadas por las escuelas mismas. En cualquier caso nos referimos a la dirección o al gobierno de la educación que tampoco es un fin, sino un medio para objetivos que lo trascienden. Dentro del Aspecto político de la organización escolar se incluyen la *legislación escolar* y la *administración escolar*.

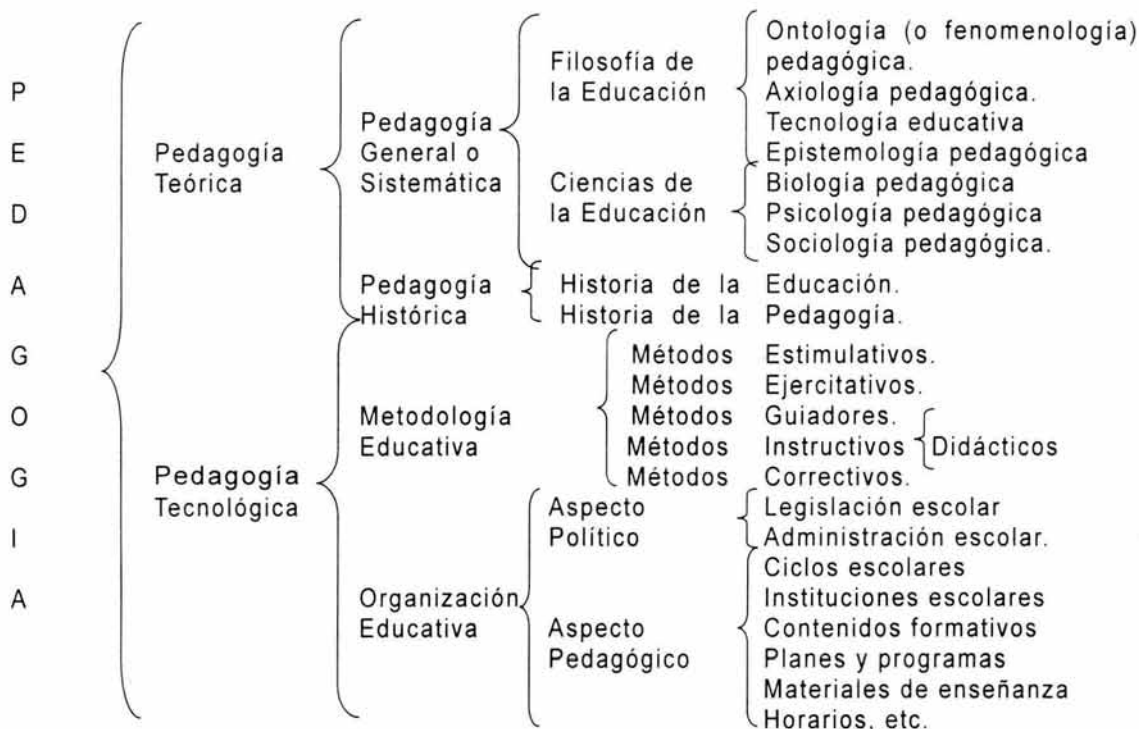
- **La Legislación Escolar;** Es el conjunto de disposiciones dictadas por las autoridades públicas, nacionales, provinciales y municipales que se refieren a la educación sistemática. Por un lado depende de factores políticos expresados en la política educativa general del estado; por otro de factores pedagógicos pues no puede dejar de lado la realidad que pretende regular. Su objetivo primordial es el estabilizar los sistemas educativos de la comunidad determinada, e integrada al curso jurídico de la misma.
- **La Administración Escolar;** Tiene un campo más restringido que la legislación escolar y esta condicionada por ésta. Se refiere al conjunto de disposiciones que regulan la marcha interna de los establecimientos educativos y comprende desde las cuestiones económicas hasta las docentes. Puede proceder de las autoridades públicas, de las instituciones que sostienen algún tipo de escuelas o de las autoridades de cada uno de los establecimientos. No siempre se integra a un reglamento orgánico y por ello posee casi siempre más funcionalidad que la legislación escolar.

El Aspecto Pedagógico. Propiamente dicho de la organización educativa se refiere a las cuestiones y elementos de interés puramente técnico y docente, las cuestiones relativas a los ciclos escolares, a las instituciones escolares, a los contenidos formativos, a los planes y programas de estudios, al material de enseñanza, a los horarios, etcétera.

De acuerdo con lo abordado a través del presente capítulo el sistema o división

general de la pedagogía, que ordena sus ramas y aspectos siguiendo, un orden jerárquico, se resume en el siguiente;

CUADRO GENERAL DE LA PEDAGOGÍA.



Para concluir este capítulo referente a la educación y a la pedagogía, marcaremos sus diferencias y relaciones. Siendo que la pedagogía es contemplada y explicada desde diferentes puntos de vista, por un lado es considerada por algunos autores como el planteamiento y la solución científica de los problemas educativos, y por otro, es el conjunto de reglas y normas que rigen o deben regir, la actividad educativa.

Analizando las definiciones antes mencionadas, se notará en ambas la referencia a lo educativo. Ciencia problema o regla, la pedagogía trabaja siempre con la educación y cualquiera que sea el concepto que de ella se adopte, no puede discutirse que su vigencia y su sentido le vienen de su objeto propio; la educación. Siendo que existen múltiples definiciones de ese objeto y diferentes maneras de entender su ciencia. Pero esto no afecta al hecho que aquí queremos puntualizar: una cosa es la pedagogía y otra la educación; una cosa es el objeto y otra la ciencia que de él se ocupa. Este principio válido para cualquier disciplina, debe destacarse en el caso particular de la nuestra porque al no estar aun definitivamente constituida se le confunde a menudo con la educación misma, que como tal, es una realidad, un proceso, un hecho o una actividad concreta. En otras palabras la pedagogía es la disciplina, el estudio o el

conjunto de normas, que se refieren a un hecho, o un proceso o actividad educativa. La educación por su parte como la práctica de los medios aptos para desarrollar las posibilidades humanas del sujeto a la educación.

Muchas son las razones que obligan al pedagogo a caer en las cuestiones del fundamento y significado de su disciplina. De todas ellas se destaca la que nace del doble carácter de la educación, definida simultáneamente como influencia y actividad intencional y como realidad para la vida del individuo, de la cultura y de la sociedad. Si la educación es una actividad intencional, la pedagogía debe preocuparse por regularla, dirigirla o conducirla; pero como, al mismo tiempo se muestra como un hecho real, o como un dato, tendrá que describirla, explicarla o comprenderla. El pedagogo no puede elegir entre los dos caminos, sino decidirse a recorrer ambos porque está en la esencia de la educación ser una acción regulable y un dato a estudiar o un problema a resolver esa circunstancia da cuenta del vaivén de la pedagogía entre la práctica y la teoría, entre la norma y la ley. Entre la experiencia y la doctrina, entre el arte y la ciencia.

Determinar en que medida y modo es posible la integración de esos dos aspectos, resuelta así una exigencia que toda doctrina pedagógica debe satisfacer honestamente.

Asimismo existe marcada diferencia entre los términos educación y pedagogía; aquel se refiere a la acción de educar y este a la disciplina que se ocupa del estudio del hecho educativo; el objeto de estudio de la pedagogía es la educación. Aun cuando el hecho de la educación es anterior a la pedagogía, está sirve a aquélla de guía y le imprime carácter científico cuando sigue sus normas y cuando cumple sus principios metodológicos. La educación es una actividad práctica mientras que la pedagogía es una actividad teórica, aquélla realiza el hecho educativo y ésta especula sobre él. Sin la existencia de la educación no habría pedagogía posible, pero sin la pedagogía aquélla no podría tener significación científica. En el siguiente cuadro se muestra la dimensión de los conceptos Educación y Pedagogía.

Dimensión de los conceptos Educación y Pedagogía.



1.4. Educación y Capacitación.

Para comprender en su justa dimensión los conceptos de educación y capacitación se hace necesario definirlos primeramente.

Etimológicamente, la palabra "educación proviene del Latín; *educare*, que significa criar, alimentar y nutrir; y de *educere*, que equivale a sacar, llevar o conducir, desde dentro hacia afuera" (14).

Por tanto educación sería la acción de sacar algo de dentro del hombre. Siendo que la educación es acción y efecto. Asimismo los sujetos de toda acción se manifiestan en la aparición de nuevos seres y nuevas formas. La educación no crea nuevos seres; actúa sobre un ser que ya existe con anterioridad al proceso educativo; actúa sobre el hombre; por consiguiente, los efectos del proceso educativo no están en la aparición de nuevos seres, si no que están en la aparición de nuevas formas, de nuevos modos de ser en el hombre, las nuevas formas que adquiere en virtud e la educación, van completando sus posibilidades de ser, es decir van perfeccionándolo.

Platón y Aristóteles concebían a la educación como el perfeccionamiento intencional de las facultades humanas (15). Ya que todo perfeccionamiento humano de algún modo empieza por ser perfeccionamiento intelectual. Ya que el saber y el saber hacer sustentan la vida humana.

Para *Durkheim y Ottaway*, la educación tiene por objeto socializar a los individuos y prepararlos para ser miembros de una colectividad (16).

De lo anterior podemos observar que el significado del concepto educación es muy amplio, que no se centra solamente en el aspecto escolarizado. Entendemos así a la educación como el procedo intencionado a través del cual se pretende desarrollar las capacidades cognoscitivas, afectivas y psicomotrices de un individuo, para su integración y desarrollo en sociedad; se caracteriza en tres ámbitos claramente diferenciados que son:

EDUCACIÓN INFORMAL, NO FORMAL Y FORMAL (17).

La educación informal es entendida como el proceso que dura toda la vida, por el cual cada individuo adquiere y acumula conocimientos, capacidades, actitudes y comprensión a través de las experiencias diarias y del contacto con su medio ambiente.

La educación no formal es toda aquella actividad educativa, organizada y sistemática realizada fuera de las estructuras del sistema formal, para impartir ciertos tipos de aprendizaje a determinados grupos de la sociedad.

La educación formal es el sistema educativo institucionalizado que abarca desde el nivel primaria hasta el nivel superior.

De acuerdo con Cole Brembeck, la capacitación es considerada como educación no formal ya que las actividades de aprendizaje que se realizan, son fuera del sistema educativo formalmente organizado e institucionalizado.

De donde la capacitación "es el proceso de enseñanza-aprendizaje orientado a dotar a un individuo de conocimientos desarrollándole habilidades y adecuándole actitudes y aptitudes para que pueda alcanzar los objetivos de un puesto diferente al suyo" (18).

Dentro de la educación la capacitación es un proceso que se desarrolla como educación no formal en el sentido de aprendizajes continuos tanto teóricos como prácticos para el desarrollo personal, profesional y laboral del individuo.

EL PEDAGOGO FRENTE AL CONCEPTO DE EDUCACIÓN.

La primera característica que se encuentra de la educación al buscar su concepto es lo que podría llamarse su humanidad. Esta humanidad de la educación es el primer inconveniente al que se enfrenta el Pedagogo al pretender definirla, por ejemplo todo aquel profesionista dedicado al estudio de las ciencias formales o exactas (físico, químico, matemático, etc...) pueden meditar serenamente sobre su campo de trabajo y circunscribirlo, delimitándolo mediante la observación y especulación de manera objetiva o a través del experimento que puede ser repetido en condiciones propicias para su realización.

Estos investigadores no ven comprometida al menos en forma inmediata, su propia humanidad; puesto que pueden abstraerse de ella y ser neutrales frente a los fenómenos que estudian, cosa que no ocurre con los profesionistas dedicados a la ciencias humanas, quienes se ven involucrados con su propio objeto de estudio, que es el hombre mismo.

Por consiguiente el Sociólogo no puede ser totalmente neutral frente a los movimientos sociales, ni el psicólogo prescindir de su experiencia personal, ni el que estudia científicamente la religión dejar totalmente de lado algunas de sus creencias personales subjetivas. Esto también le sucede al Pedagogo que al involucrarse en el proceso educativo que estudia, también involucra su propio destino, conjuntamente con el de su comunidad. Por algo Kant llamo a la educación "la más grande aventura humana"; por algo en nuestros días esperamos de ella la solución para todos nuestros males sociales; por algo cuando los poseemos le adjudicamos todos los bienes.

El primer inconveniente (si es que así puede decirse), para dar un concepto objetivo de la educación está pues en la humanidad misma de quien deba definirla, y depende en gran parte, de su ubicación en el mundo, de sus inspiraciones profundas y de sus aspiraciones más auténticas. Quizá en ello resida la grandeza y la miseria de la pedagogía. Quizá por ello no termine de constituirse la ciencia pedagógica como un sistema cerrado y definitivo.

Siendo entonces que la educación es el objeto de estudio de la Pedagogía. Y frente al fenómeno educativo, real y singular, la Pedagogía es el estudio de esa realidad, o el conjunto de normas que regulan esa actividad, por lo tanto no puede entenderse la naturaleza de la Pedagogía si previamente no se formula un concepto de educación.

Sin embargo las dificultades que se tienen para poder formular dicho concepto proceden, no solo de la complejidad del fenómeno que se quiere definir, sino también del tipo de relación del investigador-Pedagogo con su campo de trabajo que es la educación frente al cual puede perder objetividad.

De lo anterior vemos que la educación es un ámbito muy amplio, que no solo se centra en el aspecto escolarizado y que existen infinidad de concepciones en torno a ella, de donde se resume que es el proceso mediante el cual se prepara a las generaciones nuevas, conservando y transmitiendo los valores y formas de comportamiento social, asegurando así la continuidad de dicha cultura y posibilitando al individuo para actuar conscientemente frente a nuevas situaciones de la vida, inculcando en el sentimientos de grupo, para inducirlo a cooperar con sus semejantes en actividades de bien común, orientándolo hacia la aprehensión del sentido estético y poético con el objeto de proveerle vivencias más profundas y desinteresadas llevándolo a tomar conciencia y a reflexionar sobre los grandes problemas y misterios de la vida.

Dentro de ella la capacitación es un elemento que se desarrolla como educación de adultos en sentido de aprendizajes continuos, tanto teórica como prácticamente para el mejoramiento profesional y desarrollo laboral, por lo que la educación no formal toma un papel muy importante en nuestros días, pues entiende al individuo como un ser que esta condicionado por su entorno social, político, cultural, religioso y laboral, por lo que se da a la tarea de formar continuamente al sujeto a lo largo de su vida, a fin de que se vuelva cada vez más capaz de ocupar el puesto que aspira y además enriquecer su personalidad, requiriendo de la continuidad en los procesos educativos.

1.5. Adiestramiento y Capacitación.

ADIESTRAMIENTO.

"Adiestramiento.- (del latín. Dexter, diestro, hábil), desarrollo de habilidades técnico-profesionales, proceso de formación de actitudes con el objeto de desarrollar destrezas en el arte de saber vivir" (19).

Adiestramiento "es la acción o acciones tendientes a proporcionar, desarrollar y/o a perfeccionar las habilidades motoras o destrezas de un individuo, con el fin de incrementar su eficiencia en su puesto de trabajo. Su cobertura comprende los aspectos de las actividades de coordinación de los sentidos y motoras, respondiendo sobre todo al área del aprendizaje psicomotriz" (20).

Se puede observar que aunque diferentes son los conceptos de adiestramiento y capacitación, ambos forman parte importante en la preparación de recursos humanos para el desempeño de un puesto de trabajo.

Al considerar que un gran número de individuos se desarrollan profesionalmente en el terreno de la capacitación, se han hecho intentos por parte de las instituciones responsables de normar y apoyar las acciones de capacitación y adiestramiento en las empresas, por conjugar los elementos que intervienen en un proceso de esa naturaleza.

Por tanto el adiestramiento y la capacitación constituyen una forma de lograr cambios de conductas específicas en una dirección requerida. Esta dirección esta relacionada con los objetivos organizacionales y con las personas que trabajan en una empresa o institución, cuyo comportamiento debe modificarse hacia un mejor desempeño en su cumplimiento laboral.

De tal manera que debemos ubicar a la capacitación y al adiestramiento de los individuos dentro del campo de la educación, entendiéndola a esta como un proceso de formación social, a través del cual los hombres se informan sobre el medio en que viven y de todo su entorno cultural a la vez que se capacitan para aplicar dicha información en su realidad con el fin de influir en ella.

Es importante señalar que la educación siempre deberá tener un objetivo, ya que no se educa para un mundo abstracto, sino para participar e influir de una u otra manera dentro de su sociedad. Y es en este momento cuando se vincula el aspecto educativo con el laboral, si se considera que el hombre es plenamente social cuando forma parte de la fuerza productiva de trabajo, para lo cual habrá de utilizar los conocimientos adquiridos durante su proceso educativo.

Mas sin embargo no toda la información que se adquiere dentro del proceso educativo formal, suministra lo necesario para adaptarse a las formas de producción y a las condiciones de trabajo, esto es que no facilitan a los individuos su acceso a un puesto de trabajo, por lo que es necesario establecer un vínculo entre el sistema educativo y el aparato productivo ya que esto exige

un perfeccionamiento constante en la medida en que avanza la tecnología y evolucionan las formas de producción.

Asimismo entendemos que la educación proporciona los conocimientos generales a la vez que desarrolla la capacidad mental básica, mientras que la capacitación y el adiestramiento, tienen como función principal el desarrollo de especializaciones, cambiantes y definidas de acuerdo con las necesidades del desarrollo social y económico.

1.6. Enseñanza, Aprendizaje y Capacitación.

Al hablar de educación como la preparación del individuo en su acontecer cotidiano, de adiestramiento como el perfeccionamiento de habilidades y destrezas y de capacitación como estrategia integradora de mejora continua de las actividades laborales se hace indispensable abordar los conceptos de enseñanza-aprendizaje; ya que su comprensión permite identificar los procesos de adquisición de conocimientos y experiencias adquiridas en el transcurso de la vida.

ENSEÑANZA; "viene del latín *In signare*, que significa señalar, es instruir, como el acto de crear situaciones propicias y condiciones adecuada, así como sugerir actividades oportunas con el objeto de facilitar y dirigir el aprendizaje de las personas que concurren a una escuela o lugar de trabajo" (21).

APRENDIZAJE; "Viene de aprender y aprender refleja la palabra latina *apprehendere* que propiamente es aprender, o sea, atrapar, ir a la caza de algo o de alguien" (22).

CAPACITACIÓN; Considerada como "un proceso dinámico por medio del cual, a través de una experiencia interactiva, se cambian las estructuras cognoscitivas de los espacios vitales, de tal modo que lleguen a ser útiles como guías para el futuro" (23).

En todas las etapas de la evolución de la sociedad, la esencia de la enseñanza radica en transmitir a las nuevas generaciones aquellos tesoros espirituales de que dispone la humanidad en una época histórica. No obstante, este proceso adquiere un carácter totalmente distinto según las condiciones de la vida material de la sociedad, la estructura clasista de la misma, los intereses de las clases dominantes y algunos otros factores, entre los cuales desempeña un papel muy importante el desarrollo de la teoría y de la práctica pedagógica.

Entendiendo a la enseñanza, como un proceso en el cual se aplican métodos y técnicas didácticas para transmitir conocimientos, creando un ambiente propicio para lograr su objetivo, que es el aprendizaje, considerando a este último como un proceso en donde se incorporan a las estructuras mentales del individuo conocimientos y principios, que modifican hábitos y comportamientos, siendo esto un cambio relativamente permanente de la conducta del ser humano como resultado de la práctica, construyendo y asimilando respuestas nuevas logrando entonces un cambio de dichas estructuras cognoscitivas.

Aprendizaje es vivencia y no solo repetición; se aprende lo que se vive y se vive lo que se aprende. La repetición constituye una actividad mecánica. El hecho de aprender es un acto natural que se opera siempre que estamos realizando una actividad consciente. Aprendemos en todo momento no solo en la escuela, ya que no hay necesidad de establecer un escenario específico, a veces artificial, para que el proceso enseñanza-aprendizaje se opere. El aprender constituye un hecho inherente de la vida humana y este no significa nada si no esta acumulando riqueza cultural, entendiendo como riqueza cultural, no solo a

bienes materiales, sino también a los bienes espirituales, los cuales mientras mas se compartan mas crecen en el propio individuo que los otorga.

Aprendemos algo solo cuando le damos importancia, estando en razón directa con nuestra capacidad, con nuestra experiencia y con nuestros propósitos.

En el transcurso de la historia de la humanidad se ha pretendido dar respuesta a la manera de cómo se aprende, por lo que han surgido teorías que se refieren al aprendizaje y para sustentar lo que aquí se describe hay que remitirnos a ellas, como son:

Teorías de Disciplina mental, de la familia mentalista.

Disciplina mental Teísta (Psicología de las facultades)

Disciplina mental Humanista (Clasicismo)

Desenvolvimiento natural (Naturalismo romántico)

Apercepción o Herbartianismo (Estructuralismo)

Teoría de condicionamiento Estimulo-Respuesta (E-R).

Asociación Estimulo-Respuesta (Conexionismo)

Condicionamiento sin reforzamiento (Conductismo)

Condicionamiento por medio del reforzamiento (Reforzamiento)

Teorías cognoscitivas de la familia del campo de la Gestalt.

Introspección (Psicología de la Gestalt)

Insight de metas (Configuracionalismo)

Campo cognoscitivo (Psicología del campo o relativismo positivo)

En esta forma sí se habla de enseñanza, aprendizaje y capacitación, es hablar de en primer instancia, que la enseñanza selecciona los contenidos que deben ser aprendidos y lleva a cabo actividades de planificación en las que se determinan los objetivos y contenidos educativos dentro de un sistema educativo escolarizado, teniendo por objeto lograr el aprendizaje, el cual se obtiene cuando un individuo es capaz de utilizar la información que posee para crear algo nuevo, o bien transformar situaciones y con ello transformarse a si mismo.

1.7. Formación y Capacitación.

FORMACIÓN; "del latín *formatio*, que significa acción y efecto de formar" (24). "Proceso de obtención de conocimientos y desarrollo de aptitudes, que permiten la preparación integral del hombre para una vida activa productiva y satisfactoria, así como para un eficiente desempeño, en cualquier nivel de calificación y responsabilidad y una participación consciente en la vida social, económica y cultural" (25). O bien "Como principio de teorías, conceptos, métodos, modelos, estrategias y cursos de acción pedagógica que pretenden entender y cuantificar la enseñanza y el aprendizaje" (26)

La formación, esta enmarcada en la educación transmisora, así como en la educación creadora, siendo el único camino que tiene la escuela para cumplir con uno de sus fines más importantes que es la formación de la personalidad del individuo. Por medio de la educación el hombre recibe todo un bagaje cultural y también se integra a sí mismo como persona, al adoptar una actitud original, personal frente a los contenidos y bienes que alimentan su formación, dejando de lado los intereses egoístas para incorporarse a la corriente de lo humano social y cultural.

Por tanto al hablar de formación de la personalidad, es necesario mencionar los diferentes factores que intervienen en ella, como son:

La formación de hábitos, a través de la memoria asociativa, por medio del adiestramiento.

La formación de afectividad, que tiene lugar en función de las relaciones interpersonales, que tienen las características de ser duraderas y sustentadoras, siendo esto fundamental dentro de una sociedad con alma.

La formación de la conciencia moral, también es importante ya que en esta se reúnen, la actividad de diversas funciones, especialmente de la razón y de la voluntad.

Formación de la capacidad del juicio, siendo que es necesaria una actitud autocrítica en el individuo, que examinen los hechos y las circunstancias, que emita juicios de valor.

Formación de la voluntad. Es una función del hombre adherida al yo, consciente, activa, espiritual, libremente dirigida y su finalidad es la de adquirir una voluntad fuerte y firme, constituida por fuertes impulsos, motivaciones y animosas decisiones.

Formación de carácter, siendo el factor determinante dentro de esta, la perseverancia, la firmeza en la resolución adoptada, logrando con ello una personalidad definida, segura en la decisión y en la acción.

Entendiendo entonces que, la formación de la personalidad del individuo, no es solamente un proceso concerniente al sujeto, sino que también del entorno

social que le rodea. La experiencia de la formación es la de un proceso de diferenciación y activación energética que se ejerce a todos los niveles de la vida y del pensamiento y la experiencia vivencial de este proceso, es tener una participación activa ante la vida, por lo que, la formación es la misión de la educación y de la enseñanza; ya que facilita a la realización personal y potenciar al individuo como ser inteligente, autónomo y solidario.

Por lo que el pedagogo tendrá que tomar en cuenta el aspecto; cognoscitivo, afectivo y psicomotriz, de cada individuo para su desarrollo personal, laboral y profesional, para que de esta manera por medio del proceso de capacitación se le de una formación integral y adecuada.

1.8. Diferentes Niveles de Capacitación.

La capacitación laboral vista desde un enfoque filosófico, considera que un individuo tiene múltiples necesidades y que no es solamente el ingreso económico lo que busca al realizar un trabajo determinado; sino que también es importante para el lograr desarrollarse integralmente par poder así aplicar sus capacidades intelectuales y creativas en el trabajo y en general en todos los actos de su vida.

A lo largo de la historia el hombre a sido considerado por algunos filósofos como aquel ser que debe guiarse por la razón y su buen juicio prevaleciendo el espíritu sobre la materia, como criatura divina creado para algo superior, hecho a imagen y semejanza de su creador.

En este sentido, la capacitación se sustenta en una filosofía que rescata el valor del ser humano dentro de la institución y que responde a una manera de pensar y entender el medio ambiente social, laboral y familiar e que este se desenvuelve.

Logrando con ello que a través de su trabajo, transforme la materia, creando un mundo mejor para el y sus semejantes, cambiando su conducta por medio de la capacitación, una adecuada formación y el medio ambiente.

Concibiéndose de esta manera como un ser libre que se mueve al menos en tres dimensiones; la corporal a través de sus habilidades y actitudes, la intelectual por medio de su razonamiento y la emotiva que consiste en sus sentimientos.

De no ser considerados estos aspectos de la capacitación, ella queda reducida a un sentido técnico-práctico, donde el hombre es considerado como un recurso más de producción.

En nuestra sociedad laboral actual predomina la capacitación para ser centrada en el aspecto técnico-práctico del adiestramiento, debido a las continuas necesidades cambiantes que requieren los puestos de trabajo. Sin embargo algo debe tomar en cuenta el profesional de la capacitación, es la necesidad constante de obtener una capacitación para hacer y llegar a hace la cual es considerada como una autovaloración de la dignidad humana. Llegando a lograr que ambos procesos se den de manera simultánea.

Permitiendo de esta manera un desarrollo laboral y profesional que conlleven a la adecuación del cambiante ambiente laboral de forma satisfactoria.

Precisamente el desarrollo de conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes se genera durante la formación, capacitación y/o adiestramiento del individuo, de ahí que existan diferentes tipos de capacitación que permiten al profesional identificar sus expectativas y desarrollo laboral, así como el grado en que es adquirida por el mismo y por los individuos a quienes tendrá que capacitar.

A continuación se mencionan los diferentes tipos de capacitación (27).

Capacitación de Inducción al Umbral.

Es aquella que se proporciona o adquiere el profesional o trabajador de nuevo ingreso a una empresa o institución en determinada ocupación o puesto de trabajo. El propósito principal de esta capacitación es ambientar al trabajador sobre las funciones, políticas, actividades, líneas de dependencia, etc., de un puesto de trabajo.

Capacitación de Actualización.

Este tipo de capacitación le permite al profesional proporcionar o adquirir conocimientos nuevos relativos a cambios y avances tecnológicos, nuevas teorías, etc., que le permitan o faciliten su desempeño laboral y enriquecimiento profesional.

Capacitación de Reversión o Readaptación.

Esta se imparte dentro de una empresa, organización o institución, cuando un determinado puesto o puestos de trabajo, cumplen con un ciclo de utilidad, es decir se vuelven obsoletos y por lo tanto se hace necesaria la renovación de estos.

Capacitación Destinada a la Promoción.

Esta capacitación la podemos observar y aplicar en el momento en que se presenta una vacante o puesto superior en la organización, empresa o institución y cuando existen candidatos capacitados para concursar con efectividad para desempeñarlos.

Capacitación para la Especialización o Perfeccionamiento.

Esta capacitación se imparte a los profesionistas o trabajadores con alto desempeño laboral que demandan profundizar o adquirir nuevos conocimientos y/o manejo de habilidades específicas para su desempeño laboral.

Capacitación para la Rehabilitación.

Esta capacitación se lleva a cabo con la finalidad de proporcionar formación profesional a los trabajadores que sufren enfermedades o accidentes de trabajo.

Capacitación para el Desarrollo.

Esta capacitación consiste en proporcionar o adquirir la información y los conocimientos que permitan comprender y ajustarse al entorno socio-laboral.

1.9. BENEFICIOS DE LA CAPACITACIÓN DENTRO DE LA INSTITUCIÓN (28).

- Conducir a la rentabilidad más alta y actitudes más positivas.
- Mejorar el conocimiento del puesto a todos niveles.
- Elevar la moral de la fuerza de trabajo.
- Ayuda al personal a identificarse con los objetivos de la empresa o institución.
- Crear una mejor imagen.
- Fomentar la autenticidad, la apertura y la confianza.
- Mejorar la relación Jefes-Subalternos.
- Ayudar en la preparación de guías para el trabajo.
- Es un poderoso auxiliar para la comprensión y la adaptación de nuevas políticas.
- Proporcionar información respecto a necesidades futuras a todo nivel.
- Agilizar la toma de decisiones y la solución de problemas.
- Promover el desarrollo con vistas a la promoción.
- Contribuir a la formación de líderes y dirigentes.
- Incrementar la productividad y la calidad del trabajo.
- Ayudar a mantener bajos los costos en muchas áreas.
- Eliminar los costos de recurrir a consultores externos.
- Promover la comunicación en toda la empresa o institución.
- Reducir la tensión y permitir el manejo de áreas de conflicto.

BENEFICIOS PARA EL TRABAJADOR EN LA INSTITUCIÓN:

- Ayuda al individuo en la toma de decisiones y la solución de problemas.
- Alimenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo.
- Contribuye positivamente al manejo de conflictos y tensiones.
- Forja líderes y mejora las actitudes comunicativas.
- Incrementa el nivel de satisfacción con el puesto.
- Permite el logro de metas individuales.
- Desarrolla un sentido de progreso tanto personal como laboral.
- Elimina los temores a la incompetencia o a la ignorancia individual.

BENEFICIOS EN RELACIONES HUMANAS, RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS Y EN LA ADOPCIÓN DE NUEVAS POLÍTICAS:

- Mejora la comunicación entre grupos y entre individuos.
- Ayuda en la orientación de nuevos empleados.
- Proporciona información de las disposiciones oficiales en muchos campos.
- Hace viables las políticas de la empresa.
- Alienta a la reunión y participación a laborar en grupos.
- Proporciona una buena atmósfera para el aprendizaje.
- Convierte a la empresa o institución en un entorno de mejor calidad para trabajar y vivir en ella.

Por tanto podemos considerar que la capacitación en sus diferentes modalidades es retomada por el pedagogo ya que le permite generar procesos de desarrollo, especialización, actualización profesional y laboral, que a su vez este puede desempeñarse, en el ámbito de la capacitación mediante mecanismos, metodologías de inducción, desarrollo y actualización de conocimientos, habilidades y actitudes dentro de las funciones de capacitación de una determinada empresa o institución.

Siendo que el pedagogo dentro del proceso de capacitación participa en una doble función, como actor principal de su propia formación y desarrollo laboral y como formador de otros individuos.

Para poder contextualizar histórica y legalmente a la capacitación en el trabajo, se hizo necesario remontarnos a los orígenes de la legislación laboral en México, para poder entender de esta manera su transformación a lo largo del tiempo y poder así, ubicar las condiciones y causas que la elevaron a rango constitucional.

Ahora bien la capacitación en México es un derecho constitucional de los trabajadores a recibirla y una obligación, para la institución el otorgarla.

La capacitación, de esta manera pasa de ser opcional a necesaria, de obligación legal a estrategia empresarial, para convertirse en una necesidad real de los trabajadores, para contribuir al crecimiento competitivo de la institución de la cual se forma parte.

Ya que de la competitividad así como la calidad del servicio prestado de la institución depende su permanencia en el mercado productivo, pero esta la podrán lograr solo a través de mejor aprovechamiento de la capacidad de quienes participan en ella.

Asimismo se elaboró el marco teórico con el fin de lograr una mejor comprensión en su justa dimensión del concepto de capacitación y la relación que guarda la pedagogía con ella, fue necesario abordar los siguientes conceptos fundamentales, que son el eje rector del presente trabajo de investigación:

Educación, Pedagogía, Capacitación; Adiestramiento, Enseñanza, Aprendizaje y Formación.

Dichos conceptos se encuentran debidamente fundamentados, legal, teórica y pedagógicamente, como ha sido demostrado a lo largo de este primer capítulo.

De donde entendemos a la capacitación como un fenómeno educativo y por tanto campo profesional y laboral del pedagogo. Profesionista que cuenta con una formación humanista, científica, técnica y filosófica, elementos que lo preparan para su desempeño profesional y laboral como capacitador (formador) en Área de Salud.

El abordamiento teórico de los conceptos concernientes a la Pedagogía, educación, enseñanza, aprendizaje, adiestramiento, capacitación y formación, permiten al pedagogo conformar aspectos con un enfoque psicológico, filosófico y sociológico de las acciones o funciones que se necesitaran para abordar el proceso de capacitación desde el aspecto individual de una formación integral del individuo y como área de desempeño laboral del mismo. Los antecedentes históricos de la capacitación, su marco jurídico y laboral, así como los principales conceptos antes mencionados que la describen e integran, conforman el marco teórico conceptual que debe conocer y manejar el pedagogo al desempeñarse como capacitador en el área de salud.

Siendo que la capacitación en el trabajo, es un área de desarrollo profesional y laboral, que nos permite aplicar como pedagogos conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes, desde una formación humanística, técnico-científico, filosófico y ético que le permite participar y contribuir en el desarrollo de otros individuos, a través de diversas metodologías y técnicas didácticas, pedagógicas y educativas que le permiten generar diversos aprendizajes por medio de los diferentes planes y programas e capacitación que conducen al desarrollo personal, profesional y laboral de los trabajadores de la institución de salud.

Ya que es a través de este desempeño laboral y profesional como podrá garantizar la efectividad del proceso de capacitación, al orientar y guiar con certeza la preparación, actualización y desarrollo de los recursos humanos, para el mejor desempeño de una función laboral o conjunto de ellas, al vincular los factores físicos, psicológicos y didácticos, que intervienen en el proceso de aprendizaje continuo con los elementos que determinan social, económica, biológica y educacionalmente la función que cumplen los recursos humanos en el proceso productivo de todo centro de trabajo.

Por lo que a continuación en el capítulo II abordaremos la Formación Académica y el Desarrollo Profesional y Laboral del Pedagogo, sustentando de esta manera que su formación académica lo prepara para desarrollarse profesional y laboralmente en el Área de Salud de la Jurisdicción Sanitaria Ecatepec, como capacitador (formador).

**CAPITULO II. LA FORMACIÓN ACADÉMICA Y EL DESARROLLO
PROFESIONAL Y LABORAL DEL PEDAGOGO
QUE LE PERMITE DESEMPEÑARSE COMO
CAPACITADOR EN EL ÁREA DE SALUD.**

CAPITULO II. LA FORMACIÓN ACADÉMICA Y EL DESARROLLO PROFESIONAL Y LABORAL DEL PEDAGOGO QUE LE PERMITE DESEMPEÑARSE COMO CAPACITADOR EN EL ÁREA DE SALUD.

Actualmente en la Jurisdicción Sanitaria Ecatepec, en el Área de Salud, no esta contemplado en la plantilla de personal a un Licenciado en Pedagogía. Por lo que el objetivo de nuestro trabajo de investigación es destacar la importancia del desempeño profesional y laboral de dicho profesionista, el cual cuenta con una formación humanística, tecnológica, científica y filosófica que le permite desarrollarse profesionalmente en el ámbito laboral.

Siendo que en todo ámbito laboral se requiere de una actualización constante y permanente, del conocimiento referente a su área de desarrollo, más aún en estos tiempos en donde la tecnología, los avances científicos y el saber humano en general, avanzan de una manera rápida, pero también hay nuevas amenazas para la humanidad que van ligadas con dicho desarrollo y que afectan la salud de los individuos.

Y es aquí en donde se hace necesaria la intervención del personal del área de salud, para poder enfrentar estos nuevos retos y en donde se requiere estar a la vanguardia en cuanto a conocimientos se refiere, tanto científica como tecnológicamente, pero dicho conocimiento solo podrá ser apropiado por los individuos en la medida en que se les pueda transmitir. Por lo que entran en juego los sistemas educativos y principalmente la capacitación. Centremos entonces nuestra atención en dicha área y de cómo se prepara a sus recursos humanos para hacer frente a estos retos.

Por lo que la función del pedagogo como capacitador dentro de la área de la salud, será la de diseñar, aplicar y evaluar los diferentes programas de capacitación, así como el de desarrollar métodos, técnicas pedagógicas y recursos didácticos que faciliten la organización y operación de las acciones de capacitación con el fin de dinamizar dicho proceso, para ayudar a los Secretaria de Salud a optimizar recursos, dirigir adecuadamente la capacitación, formar mas humanamente a las personas que aquí trabajan aspirando con esto a mejorar la calidad en la atención en el servicio en sus deberes laborales para que esto se traduzca en beneficios a la población.

Durante la carrera se acostumbra a entender por parte del alumno que el quehacer de la Pedagogía como disciplina, solo es aplicada de manera cotidiana a aspectos docentes, pero al egresar e incursionar en el mercado laboral, se encuentra que por un lado la formación académica recibida, pareciera limitada a dicho ámbito laboral y por otro lado el desconocimiento total por parte de las empresas o instituciones de los alcances de un profesional de la Pedagogía en el campo de la capacitación, por lo que no consideran necesario el incorporar en su plantilla de personal algún recurso de esta área, como es el caso de la Jurisdicción Sanitaria Ecatepec, en donde la capacitación y formación de recurso humanos queda en manos de profesionistas de otras áreas, como son Médicos, Enfermeras, Contadores, Administradores, Psicólogos, Odontólogos, etc.

También se recibe capacitación externa por medio de despachos que son contratados por la Institución o por el Gobierno del Estado, siendo esto un costo adicional.

Entendiendo, así, como una responsabilidad de los egresados de la carrera, el abrir camino para las futuras generaciones de Pedagogos para poder desempeñarse profesionalmente en otras áreas de desarrollo humano y no solo emplearse en el ámbito educativo como es la docencia, orientación. Asumiendo de esta manera la responsabilidad histórica que se tiene como profesional de la Pedagogía, que es la de contribuir a la formación integral del ser humano.

Marcando esto la diferencia entre un profesional de la educación en el proceso de la capacitación, en contraste con la participación de otros profesionistas de otras áreas.

En la Institución en la que se desarrolla la investigación el responsable de esta función es el Departamento de Enseñanza, Capacitación e Investigación, que se encarga de capacitar al personal y comúnmente como jefe de dicho departamento se desempeñan profesionistas que en su mayoría son; médicos, odontólogos, enfermeras, contadores etc.... que con la práctica han aprendido a manejar la capacitación institucional y que de una u otra manera han podido cumplir con dicha función, así como el enfrentar las necesidades de capacitación entregando lo mejor de ello para cumplir con lo que les solicita su nivel superior inmediato.

Sin embargo se puede enriquecer la práctica profesional de este departamento sobre capacitación laboral, si se cuenta con la participación de un Pedagogo, quien tiene la formación académica necesaria para que se de adecuadamente el proceso de enseñanza-aprendizaje como vinculo fundamental para la transmisión del conocimiento. Ya que este profesionista esta preparado curricularmente para, la Detección de Necesidades de Capacitación, Elaboración de Planes y Programas de Capacitación, Evaluación y Seguimiento continuo de la Capacitación, así como la Asistencia Pedagógica especifica a Formadores de otras áreas profesionales que intervienen en el proceso de capacitación. Lo que se detallara más adelante.

Contribuyendo de esta manera con la Institución, en el desarrollo personal, laboral y profesional de sus recursos humanos a través del proceso de capacitación, para que respondan a la realidad social y productiva de estos tiempos, así como al desarrollo, actualización y perfeccionamiento metodológico de los formadores a través del análisis crítico del significado de la práctica docente, proceso dinámico, flexible y abierto hacia la adaptación al entorno social, económico y laboral, así como a las exigencias de la institución y de la población destinataria.

Partiendo de que una sociedad como la actual, caracterizada por la necesidad de desarrollar la ciencia y la tecnología, demanda del hombre una constante actualización y vigencia intelectual y técnica. Esta actitud es un reflejo de las necesidades que genera la era pos-industrial que demanda ante todo el

mejoramiento del nivel de calificación profesional para el empleo. Esto implica la existencia de un sistema educativo coherente, completo e integro que ofrezca los medios adecuados para responder a las necesidades educativas y culturales de cada individuo, de acuerdo con sus facultades, para lograr una formación integral del sujeto.

Por lo que a continuación mencionaremos la estructura de la Institución, para obtener un panorama general y tener un punto de referencia:

En México el cuidado de la salud está a cargo de varias instituciones como son:

- Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)
- Instituto de Seguridad y Servicio Social para Trabajadores al Servicio del Estado (ISSSTE)
- Desarrollo Integral de la Familia (DIF)
- Medicina Privada
- SEDENA
- PEMEX
- Secretaria de Salud (SSA)

En esta última dependencia y específicamente en la Jurisdicción Sanitaria de Ecatepec, es en donde se desarrolla la investigación del presente trabajo.

La Secretaria de Salud se divide en tres niveles de atención que son:

Primer Nivel; se encarga de las acciones preventivas, y su infraestructura la conforman los centros de Salud, en donde se da consulta general y se enfocan las acciones en salud principalmente hacia la prevención de las enfermedades, por medio de la educación en salud, con el fin de lograr el auto-cuidado del individuo.

Segundo Nivel; Es en donde se cuenta con hospitales que atienden a la población con especialidades pero con poca capacidad en su infraestructura, aquí se canalizan los casos que no se pueden tratar en centros de salud y el tipo de especialidades son las básica, Medicina Interna, Consulta general, Pediátrica y Obstétrica.

Tercer Nivel; Aquí hay un alto nivel de atención, contando con más especialidades, y con tecnología avanzada así como una infraestructura que puede brindar un servicio mas especializado y atender mayor cantidad de población.

La Secretaría de Salud, se descentralizó quedando en cada Estado de la Republica, la responsabilidad a cargo de los Servicios de Salud en el Gobierno de cada Estado. En el Estado de México, después de un tiempo alcanzo el rango de Instituto, convirtiéndose posteriormente en el Instituto de Salud del Estado de México (ISEM). Mismo que se divide en Jurisdicciones que en su mayoría, cada una está conformada por un municipio. La Jurisdicción Sanitaria Ecatepec, es un área geográfica en la que se aplican los programas y se otorgan servicios de salud a la población que lo demande y esta integrada por dos municipios, que

son el municipio de Ecatepec y el municipio de Coacalco. Las acciones en salud que la Infraestructura Jurisdiccional aplica, son de carácter preventivo y tiene un contacto directo con la comunidad por lo que se instaura en el primer nivel de atención.

LA INFRAESTRUCTURA DE LA JURISDICCIÓN SANITARIA ECATEPEC ESTA CONFORMADA POR (29).

- 1 Oficina de Jefatura Jurisdiccional (con 90 trabajadores)
- 20 centros de salud urbanos (con un total de 870 trabajadores)
- 1 Clínica Materno Infantil (con 29 trabajadores)
- 1 Laboratorio Regional de Citologías (con 15 trabajadores)
- 1 Unidad Aplicativa (3 Trabajadores)
- 1 Oficina de Regulación Sanitaria (con 57 trabajadores)

Siendo un total de 1060 recursos humanos, de diferentes funciones y que están repartidos en:

Área Médica

- Personal Médico
- Personal Odontológico
- Técnicos en Atención Primaria a la Salud (Personal de Campo)
- Personal de Enfermería
- Personal de Trabajo Social
- Citotecnólogos (Personal de Lab.)

Área Administrativa

- Personal Administrativo
- Personal de Regulación Sanitaria
- Personal de Intendencia
- Personal de Vigilancia

JEFATURA JURISDICCIONAL.

Se encuentra ubicada en: Calle. Júpiter y Neptuno s/n Col. Estrella, Ecatepec de Morelos. Y para la aplicación de todos los programas de salud hay un nivel normativo y otro nivel operativo; El área normativa es la que planifica, dirigen y supervisa las acciones en salud y el área operativa es quien ejecuta las acciones.

EL CENTRO DE SALUD COMUNITARIO CUENTA CON:

Área Médica

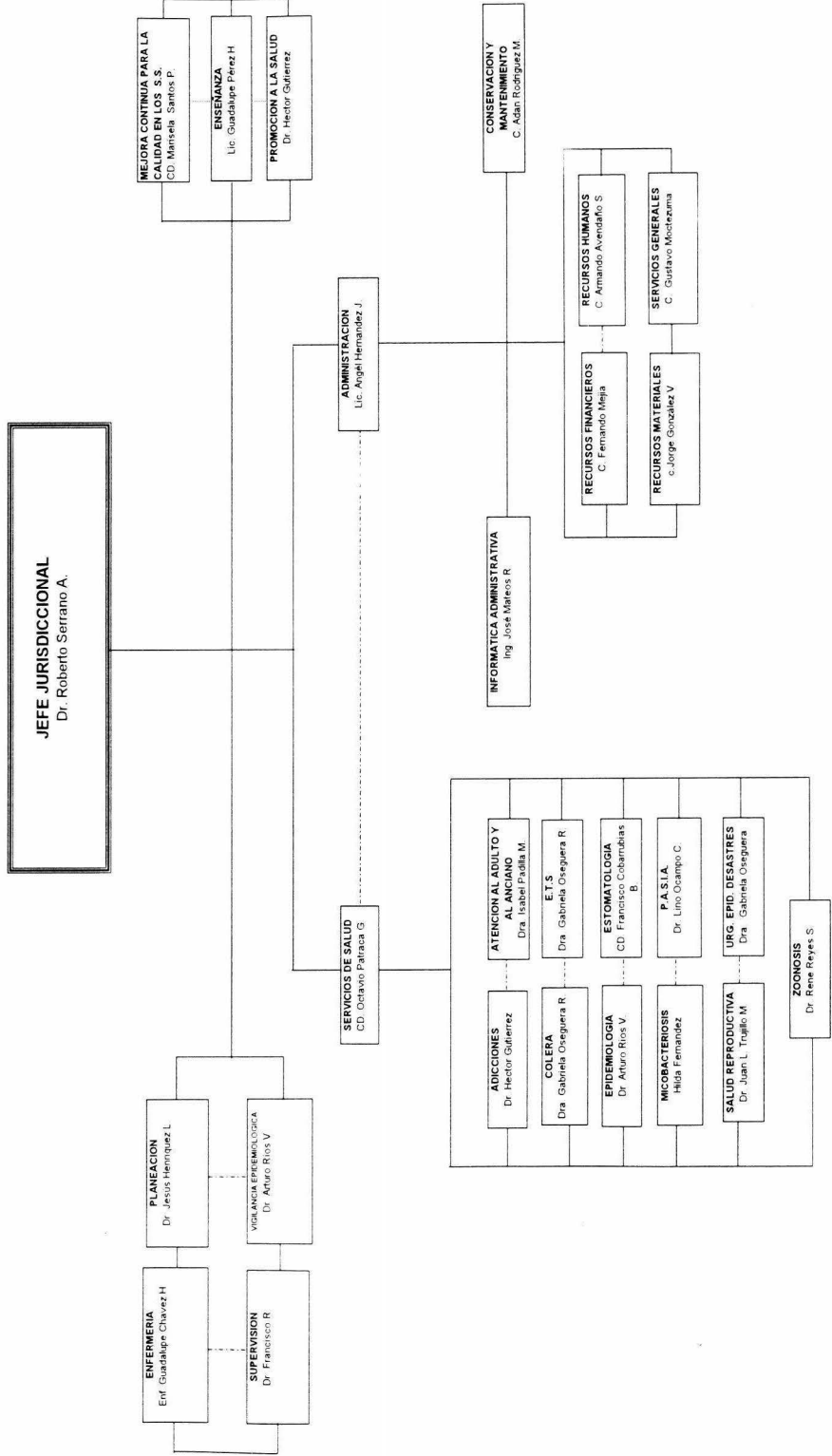
- Coordinador Municipal
- Director
- Jefe de Enfermeras
- Odontología
- Medicina General
- Técnicos en Atención Primaria a la Salud
- Trabajo Social
- Enfermería

Área Administrativa

- Administrador
- Estadígrafo
- Vigilancia
- Atención al Público
- Caja
- Farmacia y Almacén
- Intendencia

En el siguiente organigrama se puede observar la ubicación de las diferentes oficinas con las que cuenta dicha Jurisdicción.

INSTITUTO DE SALUD DEL ESTADO DE MEXICO JURISDICCION SANITARIA ECATEPEC ORGANIGRAMA



* FUENTE: PRIORIDADES EN PREVENCIÓN Y CONTROL DE ENFERMEDADES Y PROMOCIÓN 2004-2009
 ** EL PROGRAMA DE ENFERMEDADES TRANSMISIDAS POR VECTORES ES APLICABLE EN EL AREA

2.1. Plan de Estudios de la Licenciatura en Pedagogía.

La formación del hombre se considera como el fin de la educación, por lo que Nassif, la define de la siguiente manera:

"La formación del hombre por medio de una influencia exterior consciente o inconscientemente (heteroeducación), o por un estímulo que si bien proviene de algo que no es el individuo mismo, suscite en él una voluntad de desarrollo autónomo conforme a su propia ley (auto-educación)" (30).

Por lo que basándonos en este criterio tenemos que, la educación bajo su forma consciente es considerada como una actividad intencional que, como tal cumple con el propósito definido de formar a otros o la de formarse a si mismo, en este proceso se hace necesaria la presencia del educador (ser formado) y la del educando (ser no formado o inmaduro), quienes entran en una relación viva y concreta conformado así el acto educativo o pedagógico.

Y es aquí en donde el proceso de formación deberá conducir al desarrollo de todas las facultades específicas del hombre, pero para lograr esto lo hará solo a través de su propia ejercitación, posibilitándolo de esta manera a la adquisición de hábitos, destrezas y técnicas de educación que unidos a los conocimientos académicos y aportados durante el proceso educativo le conducirá a una formación profesional. Siendo que es durante este proceso formativo integral académico de todo profesional (en este caso el pedagogo), en donde se genera y desarrolla e integran conocimientos y saberes teóricos y prácticos que contribuyen a su propio desarrollo en el aspecto laboral, social, político y cultural. Ahora bien centremos nuestra atención en la formación académica del pedagogo.

La licenciatura en Pedagogía tiene como objetivo general la formación de un profesionista capaz de realizar una práctica pedagógica partiendo del análisis crítico y reflexivo de la realidad educativa, con base en los fundamentos teórico-metodológicos y tecnológicos de la disciplina, a través de un proceso de formación profesional promoviendo en él: Un desarrollo integral con base en la incorporación de conocimientos, aptitudes y habilidades necesarias para la explicación satisfactoria sobre los fenómenos educativos desde una perspectiva pedagógica.

Generando en él, un interés por la cultura como base enriquecedora de su formación personal y profesional, así como la realización de prácticas pedagógicas reflexivas y creativas que generen la posibilidad de consolidar en él una postura propia ante la realidad educativa.

También la construcción de prácticas pedagógicas que permitan explicar y proponer soluciones a problemáticas educativas. A continuación citaremos dicho Plan de Estudios:

PLAN DE ESTUDIOS DE LA LICENCIATURA DE PEDAGOGÍA
UNAM. ENEP-ARAGON (31)
(VIGENTE DE 1976 A LA FECHA).
ASIGNATURAS POR ÁREAS.

DIDÁCTICA	<i>Materias Obligatorias.</i>	Teoría Pedagógica I y II Auxiliares de la Comunicación I y II Didáctica General I y II. Prácticas Escolares I-1, I-2, II-1, II-2 Organización Educativa I y II Didáctica y Práctica de la Especialidad I y II
	<i>Materias Optativas.</i>	Laboratorio de Didáctica I y II Talleres de Comunicación Educativa I y II (T.V. Educativa) Talleres de Didáctica-Elaboración de Material Audiovisual I y II Talleres de Didáctica-Educación de Adultos I y II Talleres de Didáctica-Metodología de la Lecto-Escritura Talleres de Didáctica-Cibernética Pedagógica I y II Talleres de Didáctica-Elaboración de Programas para Sujetos con problemas de aprendizaje I y II Talleres de Didáctica-Historia e la Didáctica I y II Talleres de Didáctica-Análisis de Contenido I y II Talleres de Didáctica-Didáctica Laboral I y II Talleres de Didáctica-Problematika de la Docencia I y II Taller de Organización Educativa I y II Evaluación de Acciones y Programas Educativos Planeación Educativa Pedagogía Comparada I y II Pedagogía Contemporánea I y II Teoría y Práctica de la Dirección y Supervisión Escolar I y II
PSICOPEDAGOGÍA	<i>Materias Obligatorias</i>	Psicología de la Educación I y II Conocimiento de la Infancia I y II Conocimiento de la Adolescencia I y II Psicotécnica Pedagógica I y II Orientación Educativa, Vocacional y profesional I y II
	<i>Materias Optativas</i>	Metodología Psicología del aprendizaje y la Motivación Psicología Contemporánea I y II Psicología Social Psicofisiología Aplicada a la Educación Teoría y Práctica de las Relaciones Humanas Psicopatología del Escolar Sistemas de Educación Especial I y II Taller de Orientación Educativa I y II Orientación Educativa, Vocacional y Profesional 2-I, 2-II Lab. de Psicopedagogía-Coord. de Grupos de Apoyo al Apren. I y II Laboratorio de Psicopedagogía-Educación Sexual I y II Laboratorio de Psicopedagogía-Problemas del Lenguaje I y II Laboratorio de Psicopedagogía-Psicología Genética y Educación Laboratorio de Psicopedagogía-Detección y Diagnóstico de Problemas de Aprendizaje I y II Laboratorio de Psicopedagogía-Psicoanálisis y Educación I y II

INVESTIGACIÓN PEDAGÓGICA	Materias Obligatorias	Iniciación a la Investigación Pedagógica I y II Estadística Aplicada a la Educación I y II
	Materias Optativas	Pedagogía Experimental I y II Teoría y Práctica de la Investigación Socio pedagógica I y II Taller de Investigación Pedagógica I y II
HISTÓRICO-FILOSÓFICA.	Materias Obligatorias	Antropología Filosófica I y II Historia General de la Educación I y II Historia de la Educación en México I y II Ética Profesional del Magisterio Filosofía de la Educación I y II
	Materias Optativas	Seminario de Filosofía de la Educación I y II
SOCIO PEDAGOGÍA.	Materias Obligatorias	Sociología de la Educación I y II Legislación Educativa Mexicana
	Materias Optativas	Sistema Educativo Nacional Desarrollo de la Comunicación I y II Técnicas de Educación Extraescolar I y II Economía de la Educación Problemas Educativos de América Latina Organismos Nacionales e Internacionales de Educación

Por tanto al reconocer que la educación es el objeto de estudio de la Pedagogía y la práctica educativa el ámbito de intervención pedagógica. Al término de su formación profesional académica, el Pedagogo podrá realizar las siguientes funciones:

Diseñar, Ejecutar y Evaluar Programas y Proyectos encaminados a satisfacer los requerimientos y necesidades educativas de los diferentes sectores de la población, con base en planteamientos teórico-metodológicos e instrumentales que sustentan estas tareas.

Así como la Realización, Ejecución y Evaluación de Proyectos de capacitación y actualización laboral, según lo demanden las Instituciones, a partir de contextos socioeconómicos y culturales específicos.

Participando activamente en equipos de investigación disciplinarios e interdisciplinarios a fin de dar cuenta de la problemática del campo educativo, así como sus posibilidades de mejoramiento y/o innovación, desde diversas perspectivas epistemológicas.

Podrá proporcionar asesorías pedagógicas en diferentes instituciones u organizaciones que lo demanden, respecto a la elaboración de planes y programas curriculares, evaluación curricular, organización de escuelas para padres, capacitación para el trabajo, proyectos psicopedagógicos, etcétera.

También podrá practicar la docencia con grupos de diferentes niveles,

modalidades educativas y condiciones socioeconómicas y culturales concretas desde diversas posiciones teóricas, metodológicas y técnicas.

Por lo que partiendo de su formación profesional adquirida mediante este Plan de Estudios y las posibilidades de relación con el mercado laboral, se pueden reconocer como principales campos de trabajo y desarrollo profesional de Pedagogo.

- La Planeación y Evaluación Educativa
- Formación y Práctica Docente
- Educación Indígena
- Educación para Grupos Urbanos-Marginados
- Educación Abierta y a Distancia
- Educación de Adultos
- Educación Especial
- Comunicación Educativa
- Extensión Educativa y Cultural
- Orientación Educativa, Vocacional y Profesional
- Investigación Educativa y Pedagógica
- Administración Escolar y Laboral
- Capacitación para el Trabajo

Por tanto su desempeño profesional será en:

- Instituciones Sociales del Sector Público y Privado
- Organizaciones no Gubernamentales
- De manera Independiente, mediante servicios de Asesoría, Consultoría y Otros

En toda formación es necesario tener conocimientos de la realidad en la que se va a laborar, establecer interrogantes sobre las situaciones profesionales y sobre nuestra propia formación lo cual nos permitirá generar e identificar nuevas necesidades de conocimientos y experiencias. Precisamente en toda acción formativa la adquisición de "saberes" y "saber-hacer", como experiencias controladas y analizadas nos permiten identificar el grado formativo en que estamos actuando profesionalmente. Hablar de formación laboral en el transcurso del trabajo nos insita a pensar en el proceso de formación a lo largo de la carrera y a la aplicación de elementos formativos a un determinado campo de trabajo.

En tanto la formación profesional es designada como un recorrido que se obtienen en base a experiencias recorridas. "La formación se concibe como una actividad mediante la cual buscamos con el otro las condiciones de un saber adquirido o recibido del exterior. Luego interiorizado, que pueda ser superado y exteriorizado nuevamente, con una nueva forma, enriquecido y por ende descifrada desde nuestras propias experiencias" (32).

Con esto podemos constatar que los aprendizajes iniciados no son los válidos después de cierto tiempo de concluirlos, por lo tanto se nos presentan necesidades de desarrollo, y de perfeccionamiento, actualización de conocimientos, cierto grado de especialización, etc., de donde tenemos que la formación en sus prácticas actuales que retomada como función profesional o como educación permanente, nos indica el aprendizaje de técnicas muy elaboradas para generar una adaptación a una sociedad profesionalizada con vistas a la productividad. Por lo consiguiente la educación formal no proporciona los elementos necesarios para que el individuo se adapte adecuadamente a las necesidades del medio laboral, solo da una visión general de las funciones que en un determinado momento va a desempeñar.

Dentro de la formación profesional y laboral otro elemento importante para el pedagogo, es el concepto de desarrollo, que como tal es un proceso de aprendizaje y conocimiento en que vive todo ser humano. Al igual que la formación este se inicia desde las primeras etapas de la vida, pero sin embargo se refiere solo a la captación, interpretación y asimilación de estímulos del medio ambiente, un progreso integral del individuo debido a los aprendizajes que obtiene al adaptarse al medio ambiente por lo que este se diferencia de la formación ya que esta última es un proceso mas completo y un tanto complejo en el que intervienen una serie de elementos integradores de mayor complejidad que permiten la conformación de la personalidad, así como la conformación y desarrollo de estructuras y procesos educativos y de aprendizajes en el sentido ético, académico, profesional, laboral y personal.

El Desarrollo Profesional y Laboral se refiere a la acción tendiente a la integración del individuo en su entorno socio-profesional-laboral, que le permitirá comprender las características de la sociedad, la institución y la empresa u organización donde se desarrolla. Y el desarrollo personal es la serie de actividades que el individuo lleva a cabo en una determinada organización, y que estas respondan a sus propias necesidades de capacitación y/u actualización, además que provocan una actitud positiva mental en cuanto a sus conocimientos, habilidades y conductas. Precisamente este desarrollo parte de los continuos avances técnicos y tecnológicos que nos conllevan como profesionales a identificar nuestras necesidades motivadas por alcanzar un mejor nivel y por ende un reconocimiento social, profesional y laboral.

Una vez abordada la formación y el desarrollo como actividad enfocada a lo profesional y laboral, es necesario rescatar que en ambos procesos intervienen aspectos o elementos fundamentales e integradores que son adquiridos académicamente y puestos en práctica en la realidad o en su entorno profesional y laboral: los saberes y conocimientos teóricos y prácticos, así como la especialización, la actualización, los aprendizajes, etcétera, los cuales se retoman a continuación

2.2. Conocimientos y Saberes Teóricos y Prácticos que Intervienen en los Procesos Formativos de Actualización y Especialización en el Campo Profesional y Laboral del Pedagogo.

La educación superior es la instancia en la que recae necesariamente la formación de recursos humanos con las habilidades y conocimientos que requiere la actividad económica nacional para su modernización y desarrollo. Por lo que en nuestro país "El Estado confiere a las Instituciones de Educación Superior la formación de los recursos humanos de alto nivel que requiere la economía mexicana, en aras de la elevación de sus niveles eficiencia y competitividad internacional" (33)

En tanto los sectores medios de la sociedad reclaman una mayor participación en las oportunidades de educación a nivel superior. Así mismo el sistema escolar es utilizado por los principales empleadores del país como medio de selección ocupacional, que garantice los recursos humanos necesarios para la actividad económica. Y es durante el proceso formativo integral y académico de todo profesional (en este caso el Pedagogo), que se adquieren, integran y desarrollan conocimientos y saberes, teóricos y prácticos que contribuirán a su propio desarrollo en el aspecto social, político, cultural y laboral. Para tal efecto se requiere de los proceso de actualización, especialización en donde habrá nuevos aprendizajes que le permitirán la incursión a las diferentes áreas laborales, puesto que estos conocimientos y saberes teóricos requieren de una constante y permanente aplicación acorde a las necesidades de determinado sector laboral.

Por lo que la aplicación práctica de sus conocimientos, (didácticos, metodológicos, etcétera) es constante y exigida por el propio sector laboral, ya sea de tipo Institucional o Empresarial, de ahí la necesidad de que el Pedagogo, participe en procesos de actualización, capacitación y especialización. Para hablar de los conocimientos y saberes teóricos y prácticos del Pedagogo, retomaremos brevemente el origen, concepto y desarrollo del conocimiento.

Así tenemos que el conocimiento desde una postura Psicológica "es concebido como un proceso psíquico que acontece en la mente del hombre, siendo también este un producto colectivo y social que comparten muchos individuos" (54), e investiga los procesos psíquicos completos en su curso regular y su conexión con otros procesos.

El conocimiento desde un punto de vista del conocimiento común, es un conjunto de datos o principios que conforman el saber humano y los cuales se adquieren a lo largo de nuestra formación educativa, formal e informal, además de concebirse como un fenómeno de conciencia a través del cual estructuramos una información obtenida mediante nuestros propios aprendizajes.

De esta manera distinguimos el conocimiento a través de la familiarización, basándonos en datos sensoriales, imágenes, recuerdos, conceptos universales, etcétera, que se presentan en forma de aprehensiones inmediatas, sin embargo el conocimiento se basa en base a percepciones.

Por lo que en términos prácticos el conocimiento es aquel concepto que utilizamos para designar las formas en las que captamos la existencia y verdad de algo, siendo un asunto totalmente personal de aprehensión que nos permite llegar a la adquisición de poder conocer, generando de esta manera la acción del conocimiento, generando la relación que existe entre el pensamiento humano y los objetos del mundo que lo rodean.

En tanto se considera que el hombre construye el conocimiento a partir de su interacción con su entorno físico, social y cultural de manera individual.

En el aspecto sociocultural este conocimiento es compartido por grandes grupos con la finalidad de proporcionar a sus integrantes ideas, palabras, imágenes y percepciones sobre el mundo que esta a su alrededor, por lo que podemos decir que no existe un conocimiento general, sino que este se presenta de diversas formas, tipos y manifestaciones dependiendo de la aprehensión del objeto que lo determina y el nivel de realidad objetiva o personal siendo el saber una forma de conocimiento y el conocimiento una fuente de saber o saberes.

Siendo que el saber se enfoca de forma parcial mientras que el conocimiento trata de captar una totalidad, ya que este a diferencia del saber no es directamente transmisible. Por tanto el "conocimiento se concibe como un estado disposicional actual, adquirido y determinado por un objeto o simulación objetiva aprehendidos, que se acompaña de una garantía segura de acierto "(34).

En términos prácticos es aquel concepto que utilizamos para designar las formas en las que captamos la existencia y verdad de algo, que nos permite adquirir la propiedad de conocer generando con ello la acción del conocimiento.

Originando de esta manera los diferentes tipos de conocimiento que van desde los que conforman las ciencias formales y naturales; como también incrementamos el arte, la moral, la religión (cercanos a la sabiduría) y finalmente otras disciplinas mixtas como la historia, antropología, etcétera (en las que interviene un conocimiento personal y un saber objetivo).

Por lo que podemos decir que el conocimiento como actividad interna del sujeto se manifiesta mediante la forma de saber y conocer, de igual manera que el conocimiento el saber se presenta en diferentes tipos, formas y manifestaciones, por lo que la mayoría de estos no son generados del propio conocimiento sino de un testimonio ajeno proveniente del pasado y del presente. Así el saber cotidiano lo vamos construyendo, vinculando experiencias personales con ajenas.

Con base en lo anterior y para fines del presente estudio definiremos de manera breve y sencilla a los conocimientos teóricos y prácticos como las acciones que permiten al Pedagogo adaptarse a las exigencias o demandas sociales y laborales, dichas acciones están encaminadas al desarrollo de capacidades, aptitudes y actitudes necesarias para nuestro adecuado desempeño laboral, por lo que visto desde un sentido práctico el conocimiento se puede utilizar de una manera amplia para referirnos a todo aquello de lo que tenemos conciencia y que proveemos de nuestras experiencias personales.

Asimismo a partir de la adquisición y estructuración de estos conocimientos teóricos que adquirimos durante la formación académica obtenemos un saber didáctico (Organización y Evaluación Escolar), Psicopedagógico (Educación Sexual, Orientación Educativa y Educación Especial), Pedagógico, Histórico-Filosófico (Historia y Filosofía de la Educación), Sociopedagógico (Educación no Formal Desarrollo de la Comunidad).

Por tanto el saber-hacer es la aplicación de esas aptitudes y actitudes, las cuales nos permiten adaptarnos y desempeñarnos en el acampo laboral, conduciéndonos a una autonomía e individualidad profesional, manifestándose en un saber actuar, hablar, escuchar, transmitir, integrar, organizar y seleccionar todo aquello que sea de utilidad para poder realizar nuestra actividad profesional, posibilitándonos de esta manera la resolución de problemas laborales, así como la elaboración de proyectos educativos.

Sin embargo la realización práctica de una actividad de saberes no implica necesariamente que se generen actividades prácticas, ya que en un saber-hacer es la habilidad o capacidad práctica teórica y reflexiva mientras que el conocer consiste en la manera de comprobar un conocimiento previo por lo que no se debe confundir con este.

Siendo así que entre el conocer y el saber-hacer existe cierta similitud ya que ambas refieren una habilidad o capacidad específica, el primero es considerado como la habilidad o capacidad intelectual teórica y reflexiva, mientras que el segundo es considerado como la habilidad o capacidad práctica o teórica la cual puede o no ser reflexiva.

Sin embargo el desempeño laboral y profesional del Pedagogo no se limita solo al ejercicio de prácticas docentes, ni de investigación por lo que es responsabilidad de los egresados ampliar dicho campo profesional a través de su participación activa y comprometida incursionando en diferentes ámbitos laborales como lo es la capacitación logrando con ello un desarrollo profesional.

En general los conocimientos y saberes teóricos obtenidos académicamente para una posterior aplicación práctica en beneficio del desarrollo profesional y laboral en ámbito de la capacitación resultan limitados ya que el Pedagogo para participar como capacitador requiere de otros procesos formativos dirigidos a la actualización y especialización y tener una experiencia laboral lo cual es requerido por los diferentes sectores laborales.

Siendo que es a través de la actualización y especialización en donde se establece y refuerza nuevos conocimientos de tipos teóricos y prácticos los cuales son aplicables a las diferentes necesidades de trabajo que lo demande.

Asimismo entendamos por "actualización a toda acción dirigida a poner al día los conocimientos a fin de facilitar su adaptación a los cambios recientes ocurridos en su ocupación" (35). Por lo que se hace necesario este proceso de formación de manera continua y permanente con la única finalidad de obtener y manejar adecuadamente los conocimientos teóricos y prácticos requeridos para

nuestro desempeño profesional y laboral, por lo que se requiere de una "especialización, proceso de forma breve y concisa como sinónimo de limitación de una cosa a un fin o uso determinado" (36).

Por lo que el Pedagogo adquiere a través de su formación académica conocimientos y saberes relativos a la educación, enseñanza-aprendizaje, formación y conducción de grupos, las metodologías didácticas, psicológicas, pedagógicas y filosóficas para desarrollarse dentro del área de capacitación laboral (en este caso particular dentro del área de salud e la Jurisdicción Sanitaria Ecatepec), respondiendo con ello a las demandas actuales requeridas por los diferentes sectores como lo, es el educativo, el empresarial e institucional en donde somos formadores de manera profesional a l participar en dichos procesos formativos de capacitación, actualización y especialización como parte integrante y activa. Dando por entendido que solamente participando como sujeto formador, es como se adquiere la experiencia y el desarrollo de saberes, conocimientos teóricos y prácticos conformándose un perfil real del Pedagogo como capacitador.

En el siguiente cuadro se esquematiza lo antes explicado

SABERES CIENTÍFICOS		SABERES NO-CIENTÍFICOS	
Ciencias Formales	Ciencias empíricas	Saberes axiológicos y metafísicos	Saberes críticos (no prácticos)
Matemática-s Lógica-s (axiomática-s)	N A T U R A L E S { Astronomía Física Química Geografía Biología Humanas { Socio Econo Psico Histo	Filosofía-s Teología-s Moral-es Política-s Estética-s Derecho-s lógicas mia logia ria	Cierta filosofía entendida como análisis crítico
El hombre constata	El hombre significa	El hombre analiza	
Intersubjetividad		Subjetividad	
Previsión exacta		Imprevisión	
Lenguajes codificados		Lenguaje poco codificado	
Discurso sobre algo (lo dicho)		Discurso de alguien (el decir)	
Criterio de decidibilidad: -no contradicción-	Criterio de decidibilidad: -verificación-	Criterio de decidibilidad: ¿?	
Enunciados Analíticos	Enunciados sintéticos	Enunciados Metafísicos y Axiológicos	¿Enunciados críticos?

2.3. Funciones y Actividades del Pedagogo en el Proceso de Capacitación.

El desempeño profesional del pedagogo, dentro del ámbito laboral en el área de salud, es importante debido a su formación didáctica, filosófica y ética, que le permite adecuarse a la dinámica cambiante y formativa de la capacitación, considerándose también una función educativa, ya sea en el sector educativo como en el institucional en donde puede desempeñarse profesionalmente en actividades propias de su formación profesional, enriqueciendo y fortaleciendo su práctica laboral a través de su experiencia académica. En tanto que la formación del Pedagogo le permite abordar el proceso de capacitación visto desde un enfoque humanista considerando al trabajador como un ser humano único; el aspecto técnico-didáctico que le permite aplicar los métodos y técnicas de enseñanza-aprendizaje en el proceso de capacitación así como el aspecto filosófico en donde se le transmiten valores morales y éticos que le permitan obtener un saber crítico, reflexivo y analítico permitiéndole analizar de manera objetiva su realidad personal, laboral y profesional que actualmente vive. Las funciones y actividades que el Pedagogo desempeña dentro del área de la capacitación son las siguientes:

- Detección de Necesidades de Capacitación.
- Elaboración de Planes y Programas de Capacitación.
- Evaluación y Seguimiento de Planes y Programas de Capacitación.
- Elaboración de Materiales Didácticos para la Capacitación.
- Formación de Instructores.
- Coordinador de Eventos de Capacitación.
- Impartir de Cursos de Capacitación.

De tal forma que como Pedagogos debemos dirigir nuestras capacidades y habilidades en el área de la capacitación desde una aplicación operativa, enriqueciendo de esta manera el desempeño laboral, vinculándolo y complementándolo intelectualmente con actividades teóricas, reflexivas, filosóficas, metodológicas, etc., de nuestra forma de actuar profesional y laboralmente, y no solo el remitirnos a una postura técnica-eficientista ya que nuestro objeto de estudio es el fenómeno educativo, así como el formar integralmente a los individuos por medio del proceso de capacitación, el cual debe ser concebido y conceptualizado como un proceso educativo, y como tal implica el conocimiento y reconocimiento de todos los factores y elementos que intervienen en él. En consecuencia la formación académica y profesional del pedagogo permite abordar al proceso de capacitación con un enfoque humanista, ético y filosófico; sin descuidar el aspecto científico, técnico y didáctico, ya que estos aspectos intervienen en la formación del individuo. Conformando de esta manera la realidad laboral y por tanto el deber ser y el saber hacer. Un perfil ideal y real del pedagogo como capacitador.

Siendo que dentro de dicho proceso, una de las funciones que se propone realizar el pedagogo, será la detección de necesidades de capacitación, la cual se hará de manera individual al personal laboral, por área y por centro de trabajo. El cual desarrollaremos ampliamente en el siguiente capítulo.

CAPITULO III. LA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC)

CAPITULO III. LA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC).

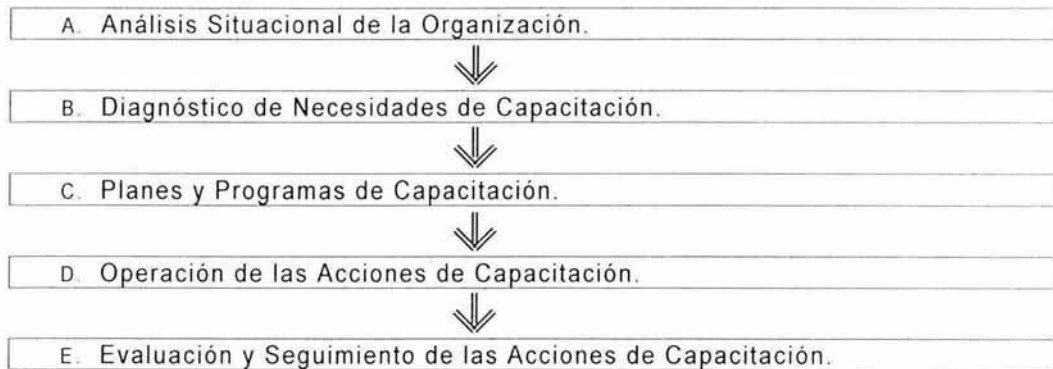
Toda institución debe proporcionar capacitación a sus trabajadores, la cual debe llevarse a cabo de manera sistemática, es decir, a través de un proceso formativo que garantice que la capacitación responda a las necesidades reales del personal, facilitando la organización de los pasos que se deben seguir. De esta manera se cumplirá con el aspecto legal y con el aspecto de aportar al elemento humano de los conocimientos y habilidades que le permitan realizar su desarrollo personal y laboral, mejorando de esta manera la calidad de su trabajo con calidad, y logrando de esta manera un incremento en la productividad.

Por lo que se hace necesaria la Detección de Necesidades de Capacitación (DNC), "considerado este como un procedimiento que parte del análisis de los insumos con los que la institución cuenta, y de las características de sus recursos humanos, para conocer con mayor exactitud las deficiencias del personal en cuanto al desempeño de las tareas propias a sus puestos de trabajo, señalando así entre lo que se hace y lo que debe hacerse" (37).

Por lo que a continuación mencionaremos las:

3.1. Etapas del Proceso de Capacitación.

El siguiente diagrama muestra el proceso básico de la capacitación. (38)



En este apartado abordaremos solo las dos primeras etapas, las tres restantes las analizaremos en los siguientes capítulos del presente trabajo.

A. Análisis Situacional de la Organización

Para asegurar la efectividad de las acciones de capacitación, es recomendable realizar un análisis situacional de la Institución (en este caso particular de la Jurisdicción Ecatepec), que "consiste en un estudio en donde se analizan e interpretan los problemas, riesgos, fortalezas y debilidades; así como las estrategias que se consideran apropiadas para su resolución y mayor aprovechamiento" (39). Debiendo ser considerados los siguientes aspectos:

- A.1. Misión, Filosofía y Políticas que orienten su quehacer.
- A.2. Objetivos y metas laborales.
- A.3. Estructura Organizacional, áreas, departamentos y puestos de trabajo que la integran.
- A.4. Recursos humanos, financieros y técnicos de que dispone.
- A.5. Ubicación del producto o servicio que se ofrece en el mercado local y regional.
- A.6. Estados contables.
- A.7. Indicadores de productividad.

Por lo que al determinar la problemática y las dificultades que enfrentan las áreas ocupacionales de la Institución, las relaciones que existen entre ellas, las características de sus procesos, los recursos con los que cuentan, entre otros, contribuirá a precisar las situaciones que hacen referencia al deficiente desempeño de los trabajadores en cuanto a conocimientos, habilidades y aptitudes de su puesto de trabajo y que por consecuencia puedan y deban mejorar a través de la capacitación, pero también de aquellos que necesiten de otro tipo de atención.

B. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.

Un diagnóstico es una "estrategia para conocer las carencias en cuanto a conocimientos, aptitudes, actitudes y hábitos que el personal requiere satisfacer para desempeñarse efectivamente en su puesto" (40). Por otra parte es el punto de partida o materia prima para la formulación del Plan y de los Programas de capacitación.

Objetivos del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.

- Contar con información cuantitativa y cualitativa de las necesidades de capacitación, adiestramiento y desarrollo de personal de la Jurisdicción Sanitaria Ecatepec, clasificada por puesto, área de adscripción y por Centro de Salud.
- Determinar las prioridades de capacitación del personal, con el propósito de facilitar la programación anual de los cursos de capacitación.
- Determinar los programas de capacitación y los puestos de trabajo, así como las personas que sean factibles de obtener una constancia de actividades laborales.
- Estructurar un inventario inicial de habilidades del personal de la institución.
- Detectar los objetivos, contenidos temáticos, recursos necesarios etcétera, requeridos por cada curso o evento a impartir.
- Observar cuales son las necesidades de capacitación, de adiestramiento y de desarrollo.

Por lo que para realizar un estudio o investigación de este tipo, se debe tener en cuenta que las necesidades de capacitación son:

- El vínculo entre los objetivos de la institución y las acciones de capacitación.
- El punto de partida para planear el desarrollo del personal.
- El fundamento en que se basan los planes y programas de capacitación.

- El principio de sistematización del proceso capacitador en la institución.
- El conjunto de datos que deben estar presentes en las demás etapas del proceso.
- El reflejo de los intereses y expectativas de trabajadores y directivos.

Por lo que la investigación conlleva a:

B.1. Establecer los niveles en los cuales se realizará:

Organizacional: Problemas, carencias o limitaciones que impiden el logro de los objetivos y políticas de la institución en conjunto

Ocupacional: Aspectos óptimos que debe cubrir el trabajador en el puesto de trabajo.

Individual: Deficiencia y limitaciones que impiden el desarrollo adecuado del trabajador en su puesto.

B.2. Definir la situación presente.

B.2.1. Situación ideal. Ocupación-puesto

- Determinar la situación adecuada suficiente y óptima de los recursos humanos, financieros y materiales en cada puesto de trabajo.
- Determinar niveles de eficiencia, conocimientos, habilidades y aptitudes requeridas por el puesto.

B.2.2. Situación real del individuo.

- Identificar que se hace y como se hace actualmente, en los puestos de trabajo.
- Determinar el desempeño real del trabajador considerando los mismos elementos del perfil del puesto.
- la situación adecuada suficiente y óptima de los recursos humanos, financieros y materiales en cada puesto de trabajo.
- Determinar niveles de eficiencia, conocimientos, habilidades y aptitudes requeridas por el puesto.

B.3. Realizar un análisis comparativo.

- Comparar la información de las dos situaciones para identificar deficiencias.
- Concentrar la información para cada trabajador.
- Agrupar las necesidades de todos los trabajadores clasificados por puesto.

B.4. Determinar estrategias de capacitación.

- Jerarquizar las necesidades identificadas.
- Definir contenidos de capacitación.
- Determinar para cada evento como se trabajara; curso, taller, seminario y plática.
- Decidir los recursos humanos que se requerirán y serán los responsables de impartir los eventos.

B.5. Elaborar un informe en el que se describa:

- La situación investigada y la forma en que esta se realizó.
- Señalar las necesidades detectadas.

- Determinar las acciones de capacitación a seguir.

B.5.1. Los elementos a seguir para su integración son:

- Metodología (pasos que se siguieron).
- Universo (nivel de necesidad investigada).
- Resultados obtenidos (necesidades detectadas).
- Anteproyecto (estrategias).
- Anexos (formatos empleados)

B.5.2. En la aplicación de la metodología, los datos a obtener deberán proporcionar:

- Información necesaria para elaborar y seleccionar los eventos de capacitación que la institución requiere.
- Descripción precisa y completa de las áreas en que deben ser capacitados.
- Jerarquizar los grupos a capacitar, tiempo disponible y recursos técnico, humanos, financieros y materiales necesarios para efectuar la capacitación.

Ahora bien, cuando se hace alusión a la capacitación en el trabajo, lo primero que se hace necesario es definir por que y a quien capacitar. La exposición de todo lo anterior nos da una respuesta en la primera interrogante y la segunda tiene que ver con lo relativo a la detección de necesidades de capacitación.

3.2. Clasificación de las Necesidades de Capacitación.

De lo antes mencionado, resulta necesario establecer una clasificación que nos permita precisar a que tipo de necesidades de capacitación nos estamos enfrentando, y a también la manera de cómo serán atendidas estas.

1. Por lo explícito de las necesidades	Manifiestas Encubiertas
2. Por la cantidad de personas que involucra	Micronecesidades Macro necesidades
3. Por su magnitud	Departamentales Ocupacionales Personales
4. De acuerdo con la estructura Jerárquica	Mandos superiores o directivos Mandos medios o de supervisión Personal operativo
5. De acuerdo con los fines que se persiguen	Inducción Dominio de procesos técnicos Promoción Supervisión y Dirección Integración

1. Por lo explícito de las necesidades, pueden ser:

Manifiestas o encubiertas; "son aquellas que se presentan de manera explícita, o sea que son evidentes, por lo que para identificarlas no se requiere de procedimientos complejos" (41).

Este tipo de necesidades se agrupan en tres categorías que son:

- a) Referente a los conocimientos e informaciones no relacionadas con el puesto. Esto es cuando se proporcionan ciertos conocimientos o informaciones nuevas al personal (cambio de políticas, introducción de reglamentos, etc.).
- b) Relacionadas solamente con algunas tareas del puesto, como por ejemplo transferencias, cuando se cambia el contenido del puesto, o cuando son modificados los equipos, las herramientas o los procedimientos.
- c) Que implican el aprendizaje del puesto de trabajo completo, como son los nuevos ingresos del personal, transferencias, promociones a un puesto diferentes al que se ocupa actualmente.
- d) Asimismo las necesidades encubiertas son aquellas que se reflejan en el desempeño deficiente de un trabajador, un departamento o la institución en su totalidad, las causas de las deficiencias pueden ser diferentes, por lo que se requiere de procedimientos más complejos para su detección y en consecuencia su corrección.

Siendo así que las necesidades encubiertas son indudablemente las que presentan mayores dificultades ya que se encuentran inmersas en innumerables variables difíciles de identificar, como pueden ser:

- Aptitudes del personal.
- Estilos de liderazgo
- Clima de la Institución
- Factores motivacionales.
- Costumbres
- Prejuicios.
- Cultura del personal

2. Por la cantidad de personas que involucra, pueden ser:

- Micro necesidades que se enfocan a un individuo o a un área de trabajo específica.
- Macro necesidades se enfocan aun grupo grande de trabajadores de un área o de toda la institución.

3. Las Necesidades de Capacitación Clasificadas por su Magnitud.

Son de carácter organizacional, cuando afectan a la institución en su conjunto, cuando se hace un cambio de políticas de operación, o la introducción de nuevos procedimientos o equipos.

- Necesidades departamentales; son las que pertenecen a un departamento o a

- un área específica.
- Ocupacionales; se refieren a un puesto específico.
- Personales; es cuando están presentes en un trabajador en particular, sin distinguir el puesto que este ocupe en la institución

4. De acuerdo con la estructura Jerárquica las necesidades de capacitación

Pueden estar dirigidas a los mandos superiores o directivos los cuales requerirán de una capacitación referida a la planeación, toma de decisiones, capacidad de dirección y liderazgo.

- Los niveles medios o de supervisión deberán ser capacitados para dominar estrategias de supervisión, control y supervisión de grupos; para el personal operativo la capacitación estará centrada en el manejo de procesos técnicos específicos.

5. De acuerdo con los fines que se persiguen:

El manejo de estrategias de supervisión y dirección por parte de los mandos medios y supervisores, es un elemento primordial del proceso de capacitación al que debe ser sometido este personal, sobretodo cuando se presentan problemas derivados de la interacción en la que entran los diferentes niveles jerárquicos en la institución.

- Finalmente la integración es otro de los contenidos importantes de abordar en el proceso capacitador, ya que de la interacción y buena relación que se den entre los diferentes grupos de trabajo, dependerá en buena medida el que la institución logre los objetivos que se han planeado, en este sentido es importante lograr la integración de los grupos, abarcado desde los niveles operativos hasta los directivos y a la medida de lo posible que lo involucre en acciones conjuntas.

3.3. Formas de Aprendizaje que Intervienen en el Proceso de D.N.C.

El hombre es el único ser educable. Este ser es simultáneamente biológico (cuerpo), psíquico (mente), social (pertenece a una comunidad) y filosófico (actitud espiritual y moral). Pero no lo es de manera pasiva sino activa. Ahora bien el hombre "aprende a través de toda su realidad existencial" (42).

Por lo que la capacitación estará enfocada a su formación integral y para ello nos auxiliaremos en las formas de aprendizaje las cuales se deben dirigir en la DNC y que son las siguientes:

Cognoscitiva: Comprende aquellos procesos de tipo intelectual que influyen en el desempeño de una actividad tal como la atención, la memoria, análisis, abstracción y reflexión.

Afectiva: Consiste en el desarrollo del pensamiento social, la expresión lingüística y la expresión y sensibilidad estética.

Psicomotriz: Comprende aquellos aspectos de habilidades y destrezas; es decir las actividades que realiza un individuo que aunque depende de procesos

cognoscitivos, son físicamente observables, como lo es su coordinación y equilibrio de sus movimientos. Como se observa en el siguiente cuadro.

DESARROLLO INTEGRAL DEL HOMBRE

	EDUCAR	CAPACITAR	ADIESTRAR	CONCIENTIZAR	FORMAR
TÉRMINOS	EDUCACIÓN	CAPACITACIÓN	ADIESTRAMIENTO	CONCIENTIZACIÓN	FORMACIÓN
QUÉ TRANSMITE	PREPARACIÓN TEORÍA FUNDAMENTOS CULTURA	CAPACIDADES ELEMENTOS INFORMACIÓN TECNOLOGÍA	DESTREZAS PRÁCTICAS PERICIAS	INTERESES INCLINACIONES IDENTIFICACIÓN COMPORTAMIENTO	COSTUMBRES CREENCIAS PRINCIPIOS TRADICIONES
DE QUÉ CARÁCTER ES	INSTRUCCIÓN	CONOCIMIENTO	HABILIDADES	ACTIVIDADES	VALORES
DÓNDE SE DA	INTELLECTUAL	MENTAL	FÍSICO	EMOTIVO	FORMATIVO
CON QUÉ SE IDENTIFICA	ESCUELA	CENTROS DE TRABAJO			HOGAR/ COMUNIDAD
ÁREAS DEL APRENDIZAJE	SABER (QUÉ) HACER	SABER (CÓMO) HACER	PODER HACER	QUERER HACER	SER
		COGNOSCITIVO	PSICOMOTOR	AFECTIVO	

Siendo que es a través del desarrollo de estas tres áreas del conocimiento humano como se logrará una formación integral del individuo en lo personal, laboral y profesional, de donde se desprende que esto influya directamente en su ámbito de trabajo, mejorando su actividad e incrementando de esta manera la calidad del servicio prestado a la población. A continuación se mencionara los conocimientos y habilidades adquiridas a partir de dicho proceso:

Conocimientos y habilidades técnicas especializadas

- Conocimientos específicos del puesto.
- Conocimientos de métodos y técnicas para ejecutar tareas concretas.
- Aplicación de conocimientos teóricos.

1. Habilidades de Dirección o Administrativas.

- Comprensión y logro de objetivos.
- Organización del propio trabajo y el de los demás.
- Capacidad del propio trabajo y el de los demás.
- Capacidad para armonizar y utilizar los recursos a través de la planeación y el control de resultados.

2. Habilidades de Relaciones Humanas.

- Capacidad para relacionarse con otros trabajadores de manera constructiva.
- Trabajo en equipo.
- Ejercer liderazgo, comprender, motivar, relacionar y desarrollar a los colaboradores dentro de su centro de trabajo.

3. Habilidades Conceptuales.

- Facilitar para comprender la complejidad del trabajo.
- Análisis y solución de problemas

Así por ejemplo el personal de enfermería de la Jurisdicción Ecatepec, que es nuestro objeto de estudio al recibir capacitación sobre el tema de inmunizaciones (vacunas), en el área cognoscitiva y afectiva adquiere conocimientos sobre nuevas técnicas de aplicación y manejo de biológico, modifica su actitud ante los usuarios, dando un servicio rápido y eficiente mientras que en el área psicomotriz perfecciona su técnica de vacunación.

De lo anterior se desprende que la adquisición de conocimientos y la modificación de actitudes van a permitirle al individuo a desarrollar sus potenciales con el propósito de prepararlo para desempeñar adecuadamente su trabajo; así como la integración de su medio ambiente socio-laboral. Ya que cuando existe un ambiente de armonía y respeto se trabaja mejor.

Por otra parte, los aspectos relativos a las actividades que realizan en su puesto de trabajo son susceptibles de perfeccionarse mediante el desarrollo de sus conocimientos, habilidades y destrezas, lo que le permitirá una mayor precisión en la ejecución de las tareas inherentes a su función

3.4 Enfoques para el Estudio de la DNC.

Planteamiento del estudio (43).

Consiste en determinar los límites del estudio de DNC, para proporcionar al capacitador una idea clara de la problemática que enfrentara. Conduce a establecer el ámbito de la investigación (organizacional, ocupacional e individual), a determinar los tipos de conducta o áreas por investigar (conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas) y a identificar los niveles organizacionales a los que se enfocara el estudio (dirección, supervisión o ejecución), generando entonces la planeación respecto a las fuentes de información de mayor utilidad y a la selección de los métodos y técnicas más adecuadas a los fines y propósitos de la investigación.

El ámbito de estudio delimita el problema o establece el área de la investigación, ayudando al capacitador de esta manera a seleccionar el enfoque, así como los métodos y técnicas más adecuados según los puestos, áreas o niveles organizacionales que se investigaron.

Una vez establecido el ámbito de la investigación se determinan el nivel organizacional o los niveles que comprenderán el estudio de DNC, en este caso se centrara en el nivel de dirección (quien es el responsable de supervisar) y el nivel de operación, en una unidad de trabajo (Centro de Salud Urbano) que para fines de nuestro estudio abordaremos.

Por la naturaleza de las funciones que se realizan, los puestos de trabajo, se clasifican en tres niveles:

El nivel alto, es en donde se encuentra el Coordinador municipal, el director, el administrador, los cuales son los responsables del crecimiento y desarrollo de su centro de trabajo, estableciendo la misión, los objetivos, planes y estrategias a seguir.

El nivel medio, esta constituido por los encargados de departamento, quienes son los responsables de alcanzar los objetivos específicos a través de la administración efectiva de los recursos con los que se cuenta.

El nivel bajo, es en donde se ubica al personal operativo, como son Médicos Odontólogos, Enfermeras, Personal de Campo, Administrativos e intendencia y vigilancia, quienes son responsables de los servicios de atención a la comunidad.

Enfoques de la investigación.

Una vez determinado el ámbito, el área del estudio es necesario razonar sobre el enfoque que tendrá la DNC y esto dependerá entre otros factores, del grado de cultura organizacional de la institución, así como del grado de desarrollo de sistemas de capacitación, del apoyo de los jefes de departamento, así como de los recursos y tecnologías de que disponga la institución o centro de trabajo sobre capacitación. Los enfoques para la DNC que podemos utilizar son los siguientes:

ENFOQUES DE LA CAPACITACIÓN

Premisas	Capacitación para el trabajo	Capacitación en el trabajo
¿A quién se dirige? ¿Dónde se da? Tipo de motivación ¿Qué transmite?	Jóvenes y adultos en formación. En la escuela. Aprobar un examen Conocimientos teóricos de carácter general (el qué del conocimiento)	Empleados y trabajadores En la Institución Mayor rendimiento en el trabajo Conocimientos y habilidades específicos (el cómo de la tecnología) Cambio de conducta. Incremento de conocimientos, desarrollo de habilidades, aptitudes, actitudes y destrezas.
¿Qué es el aprendizaje?	Adquisición y acumulación de conocimientos	
Tipo de autoridad ¿Quién la imparte? ¿Con qué método? ¿Qué técnicas se aplican? ¿Dónde radica la motivación? ¿Se evalúa en función de?	Formal El maestro No participativo (tradicional) De aprendizaje dirigido En la calificación (Nota) El contenido del aprendizaje	Persona-moral El instructor supervisor Participativo De aprendizaje delegado El ascenso. Promociones Estimulos El desempeño (resultados)

ENFOQUE FILOSÓFICO DEL HOMBRE

Filosofía	Corriente	Representante	Orientación
Griega	Humanista	Platón Aristóteles	Debe guiarse por el intelecto; por la razón, el criterio y el buen juicio.
Oriental	Humanista Espiritual	Buda Gandhi	El espíritu debe prevalecer y dominar sobre la materia, se nutre más de elementos anímicos que de elementos orgánicos.
Marxista	Humanista - Histórico	Marx Engels	Producto natural de una evolución histórica. El hombre es el lobo del hombre y debe ser tratado como estructura física.
Judeo-Cristiana	Humanista - Divino	Tomás de Aquino	Concebido como criatura divina, trasciende y su destino es Dios. Fue creado para algo superior, para algo divino, a imagen y semejanza de su creador.

FILOSOFÍA

Premisas	Enfoque Universal	Enfoque Organizacional
¿A quién se orienta?	Al hombre	A los trabajadores y empleados
¿Cuál es su ámbito?	La sociedad	La institución
¿Con qué se identifica?	Con el ser	Con las necesidades e intereses de los trabajadores
¿Dónde se da?	En el pensamiento	En el pensamiento
¿Qué transmite?	Ideas, doctrinas, valores, principios y fundamentos.	Formas de pensar, de actuar, de hacer y de sentir en el trabajo
¿De qué carácter es?	Formativo integral	Humanista, materialista, conductista, etcétera.
¿Qué modifica?	Conductas generales	Conductas específicas, organizacionales y personales
¿Qué pretende?	La realización del hombre	Realización y satisfactores individuales acordes a los objetivos organizacionales

CONCEPCIÓN DE LA PERSONA HUMANA

El hombre está hecho para evitar el trabajo y consumir solamente lo que la naturaleza le ofrece en su beneficio personal.	Vs.	El hombre está hecho para trabajar, para transformar la materia y crear un mundo mejor para su bienestar
El hombre está hecho para satisfacer sus necesidades personales.	Vs.	El hombre está hecho no solamente para satisfacer sus necesidades personales, sino también las necesidades de sus semejantes.
El hombre es un ser natural, histórico, evolutivo y producto del azar. Un día nace y otro día muere irremediamente.	Vs.	El hombre es un ser trascendente y digno, porque es una criatura sobrenatural y divina.
El hombre es un ser totalmente determinado y no cambia esencialmente: su conducta es innata.	Vs.	El hombre es un ser que puede cambiar su conducta por medio de la capacitación, una adecuada formación y el medio ambiente.
(Nace)		(Se hace)
El hombre es una máquina que actúa según sus estímulos del exterior según sus necesidades biológicas y según sus necesidades adquiridas.	Vs.	El hombre es un ser libre que se mueve al menos en tres dimensiones: la corporal, la intelectual y la emotiva. Actúa en función de su voluntad.

a) **Enfoque con base en el puesto.** Corresponde al nivel operativo. En donde la investigación debe orientarse hacia las actividades del puesto y los conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas que se requieren para desempeñarlo para posteriormente comparar a cada persona contra los requerimientos y establecer así las necesidades, el procedimiento utilizado en este enfoque se inicia con la plantilla de personal, es decir los datos generales de cada trabajador, posteriormente se analiza la descripción de cada puesto y sus requerimientos con el auxilio de los supervisores y sus encargados jefes de área o departamento se puede llenar también la cédula de DNC por puesto y la cédula de DNC por puesto-persona obsérvese (cuadro).

CÉDULA DE DNC POR PUESTO

PUESTO _____	DEPTO. _____	ESCOLARIDAD _____
EXPERIENCIA LABORAL INTERNA _____	EXTERNA _____	
FUNCIONES GENRALES _____		

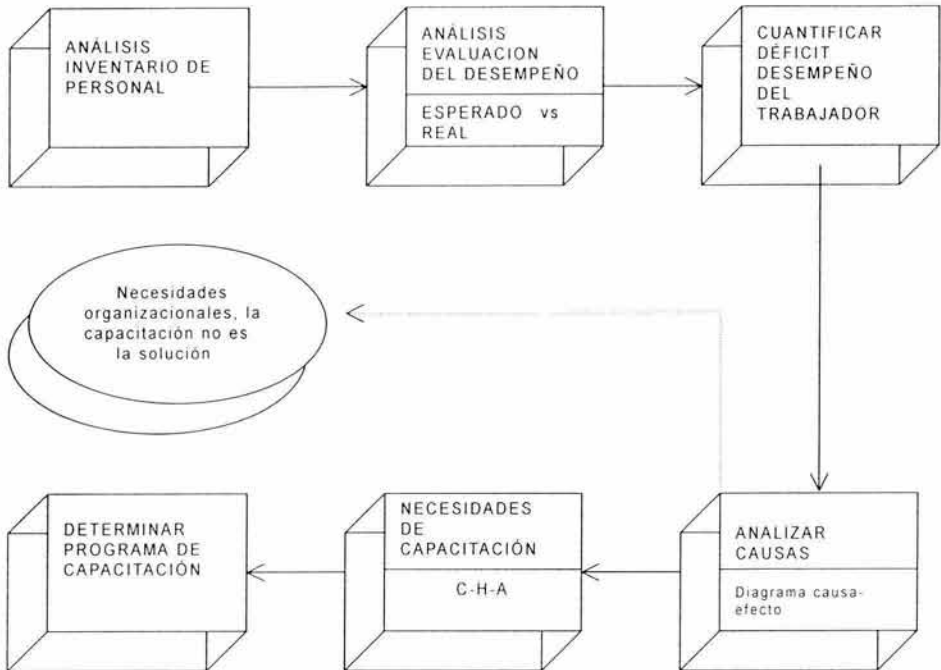
REQUERIMIENTO DE APRENDIZAJE (CAPACITACIÓN) PARA DESEMPEÑARLO SATISFACTORIAMENTE	RAZONES QUE JUSTIFICAN ESOS REQUERIMIENTOS DE CONOCIMIENTOS DESTREZAS Y ACTITUDES	TOTAL DE PERSONAS POR PUESTO	PERSONAL A CAPACITAR	PRIORIDAD (1)	PROFUNDIDAD (2)

(1) ALTA PRIORIDAD (A) PRIORIDAD MEDIA (B) BAJA PRIORIDAD (C)
 (2) ESCALA DEL 1 AL 6 (SUPERFICIAL A MUY PROFUNDO)

b) **Enfoque con base al desempeño.** Las actividades que desarrollan los trabajadores deben estar bien delimitadas por lo que es importante que los puestos tengan objetivos muy claros y sus límites de acción sean precisos y congruentes con las normas y políticas de la institución. Por lo que se hace necesaria una evaluación de manera permanente del desempeño de cada recurso humano, para poder detectar cualquier deficiencia que impida alcanzar los objetivos propuestos para su área de trabajo. Partiendo del análisis del inventario personal, se analiza el desempeño real del trabajador y se compara con el desempeño esperado, de esta manera se detectan las deficiencias en el desempeño de una función y se analizan las causas mediante el diagrama de causa y efecto.

Ya que de este análisis surgen las necesidades de capacitación existente, a las cuales se debe orientar los programas de capacitación:

PROCEDIMIENTO DE CAPACITACIÓN CON UN ENFOQUE DE DNC CON BASE EN EL DESEMPEÑO



Por tanto el trabajador puede desempeñar bien, mal o regular su función. Esta evaluación solo la puede obtener el supervisor, realizando comparaciones entre los trabajadores de un mismo puesto; los criterios que se deben tomar en cuenta son: Iniciativa, previsión, cantidad y calidad del trabajo, responsabilidad, entusiasmo, conocimientos, actitud solidaria con la institución y colaboración en equipo.

Por lo que para evaluar el desempeño de los trabajadores, se deberá hacer de manera objetiva e impersonal por parte de los superiores.

c) Enfoque con base en problemas. Nos orienta a analizar si existen o no accidentes, rechazos o problemas de calidad, a sí como el ambiente laboral y en general al cumplimiento de los indicadores de producción.

El procedimiento que sigue este enfoque requiere de ser más selectivo al identificar el área de oportunidad, a determinar la problemática, analizar sus causas y definir si estas son susceptibles a través de la capacitación, o si las causas se encuentran en los métodos, o en los recursos materiales. Las técnicas que se emplean son: la lluvia de ideas, el histograma, el diagrama de causa y efecto (Cuadro).

Falta página

N° 68

3.5. Metodología para la Detección de Necesidades de Capacitación.

La Detección de Necesidades de Capacitación es un proceso complejo, de cuya eficacia depende en gran medida la manera de cómo se desarrollen las actividades de capacitación en el interior de la institución por lo que se hace necesaria la aplicación de métodos y técnicas que nos permitan definir una metodología, entendida esta como "la unidad entre las características de nuestro objeto de estudio y la forma como habremos de abordarla" (44).

Por tanto los métodos y técnicas son los procedimientos que utiliza el capacitador para obtener información sistematizada, sobre situaciones específicas de la institución y que le sirven de base para la determinación de necesidades.

Siendo que "el método es el procedimiento planeado que se sigue en cualquier actividad para descubrir las formas de existencia de los procesos" (45).

Mientras que las técnicas son un "conjunto de reglas y operaciones para el manejo de los instrumentos auxiliares en la aplicación de los métodos" (46).

En el caso de la DNC el método desempeña una función esencial, ya que de él dependerá en buena medida el éxito que se obtenga en esta actividad. De tal manera que todo método particular o global, procederá a tener en cuenta las siguientes etapas:

- Determinación del problema, el cual estará definido en función de los requerimientos que nos conduzcan a considerar una situación que demande un proceso de capacitación.
- Obtención de información que nos permita identificar plenamente el problema, como son los rasgos particulares del mismo.
- Análisis de la información obtenida la cual será el fundamento de las determinaciones que se tomen en el proceso de capacitación, así como para efectuar cambios en la administración del personal si esto fuera requerido por la institución.
- Planeación, organización y desarrollo de las acciones definidas para estudiar la problemática detectada.
- La evaluación de los resultados obtenidos a partir de la ubicación y modificación de la situación que propicio el proceso de capacitación.

Para la identificación de Necesidades de Capacitación se cuenta con el método participativo y prescriptivo, que a continuación mencionaremos:

MÉTODO PARTICIPATIVO.

Consiste en reunir al personal directivo, supervisor y operativo para diagnosticar sus necesidades de capacitación, dándose de esta manera un diagnóstico en cascada que parte de los niveles altos de la institución, hacia los mandos medios

como son Jefatura y Supervisión hasta llegar al personal operativo (47).

Ahora bien, el papel que desempeñará el capacitador dentro de este proceso será el de coordinador el cual deberá cumplir con las siguientes funciones:

- Invitar al personal de la Jefatura a participar en la DNC.
- Explicar la importancia de la DNC.
- Presentar los objetivos y la metodología de trabajo.
- Proporcionar instrumentos para recavar información (cuestionario, guías de entrenamiento, etc.).
- Dirigir las mesas de trabajo en las que están agrupados los jefes, mandos medios, operativos según las áreas de departamentos que representan.
- Aplicar la información de datos estadísticos sobre determinado problema. Concentrar e interpretar los resultados obtenidos.
- Elaborar informes

Por lo que es importante señalar que mientras más personal directivo y operativo, intervengan en el estudio de la DNC, mayor compromiso adquiere y se garantiza un buen resultado de cualquier plan de capacitación.

Y las técnicas más recomendables dentro del método participativo son:

Corrillos: Esta técnica es muy importante para la DNC ya que permite trabajar en grupos pequeños de supervisión o de jefes de departamento, quienes aportan con libertad sus puntos de vista sobre algunos aspectos que observan en el trabajo. El coordinador deberá confirmar los corrillos de tal manera que la composición y el número de los miembros aseguren los resultados. Por lo que se recomienda que no sean más de seis personas, en esta técnica intervienen tres momentos que son:

Primer momento: Se les indicara que trabajen de manera individual sobre cuestiones que afecten a la institución, elaborando listas de los problemas más importantes y jerarquizarlos, así como los requerimientos del puesto que desempeñan.

Segundo momento: Al término de la fase individual, los integrantes de cada corrillo, designarán un coordinador del mismo grupo y a un secretario que se encargara de tomar notas de las conclusiones a las que lleguen.

Tercer momento: Los integrantes de cada corrillo compararán los resultados de su trabajo individual, analizando las diferencias para llegar a un acuerdo en cada una de las cuestiones.

Lluvia de Ideas: El objetivo principal que persigue esta técnica es el de generar y despertar la creatividad en la búsqueda de soluciones a problemas ya existentes en su área laboral, así como las causas a las que se atribuyen dichos problemas, así como los efectos de ciertas decisiones que se han tomado al

interior de la institución. Por lo que a través de este método participativo podemos detectar con facilidad las causas de los problemas y las áreas específicas en donde se requiere la capacitación. Ahora bien aplicado este método a nuestro objeto de estudio, tenemos que las áreas a participar serían: Médica, paramédica, odontológica, administrativa, personal de campo e intendencia.

MÉTODO PRESCRIPTIVO.

En este método solo participa el personal del departamento de capacitación en la elaboración del diagnóstico de necesidades, para ello se utilizan instrumentos como cuestionarios y entrevistas que se aplican directamente a personas capaces de dar sus opiniones sobre algunos problemas que presenta la institución. La revisión de descripciones de puestos como el análisis de estadísticas de la institución y la observación directa en el puesto de trabajo, proporcionan al capacitador también indicadores para evaluar la situación actual en la que se encuentra la institución.

Las técnicas más usuales en este método son:

Entrevista; En este tipo de comunicación directa se establece un dialogo con el propósito de obtener información acerca de como la persona que ocupa el puesto en este caso, desempeña su trabajo, en que condiciones laborales se encuentran y que limitaciones particulares afectan su rendimiento. Se utiliza tanto en niveles directivos de la institución como en los mandos medios y el personal operativo.

En nuestro caso particular se le aplicará a:

Coordinador Municipal, Director, Administrador, Jefe de Enfermería, así como a todo el personal operativo restante por centro de Salud.

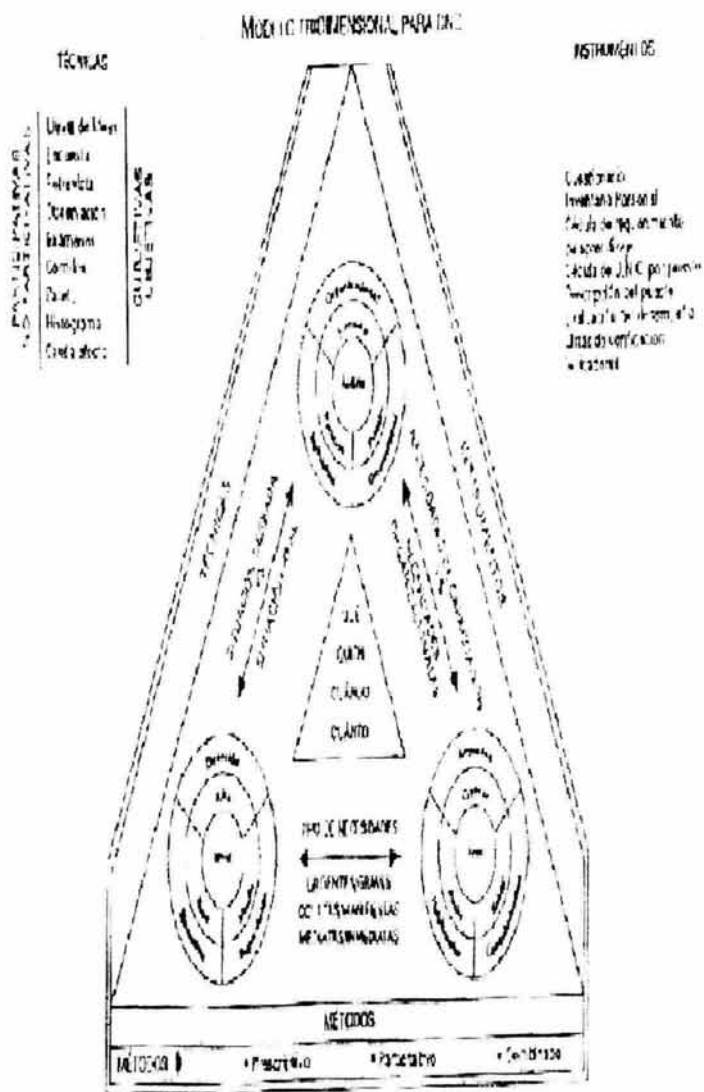
Encuesta; Se utiliza principalmente para obtener información sobre la opinión que el personal tiene con respecto a; las políticas de la institución, problemas que se presenten en su trabajo, su satisfacción con el ambiente laboral y su relación con la supervisión.

Observación Directa; Se realiza en el lugar de trabajo en donde se desempeña el puesto y consiste en registrar todos y cada una de las actividades que ahí se desempeñan, lo cual permite una apreciación más objetiva, se requiere del conocimiento y manejo en la elaboración de instrumentos de la codificación de resultados y de la capacidad para analizar la información obtenida.

Exámenes; Son empleados para saber el grado de conocimientos que poseen los trabajadores con respecto a la función que desempeñan. Se trata de

instrumentos estandarizados, basados en conocimientos específicos y el perfil que debe poseer el trabajador y reportar los datos acerca de sus aptitudes y conocimientos.

Criterios de Selección: Dependen del grado de acercamiento y profundidad en la información que se desea obtener y del tipo de necesidades y problemas que se desea resolver, como tiempo disponible, personal con el que se cuenta, costo y condiciones de aplicación. Obsérvese el siguiente cuadro



Una vez concluido el proceso de DNC se procede a la elaboración de planes y programas de capacitación.

Los procesos de capacitación han experimentado cambios sustanciales en sus planteamientos teóricos y en los últimos años han aparecido orientaciones en ésta que hacen especial hincapié en los procesos basados en los sujetos, como un elemento previo para incrementar la producción de la empresa o institución. Hasta hace relativamente pocos años, la capacitación nos remitía inevitablemente al Fordismo y al Taylorismo, esquemas y modelos de producción propios de los años treinta. En la actualidad la capacitación nos exige contemplar estos procesos bajo una mirada más comprensiva. Utilizando para ello los aportes no solo de la administración y la psicología, de las nuevas orientaciones en la educación, la medicina del trabajo.

De esta manera el trabajo del pedagogo en este campo nos sirve para garantizar en cada proceso de capacitación, un proceso educativo que identifique claramente sus objetivos sin olvidar al individuo de la capacitación y su contexto social, sus intereses personales, laborales y profesionales.

De lo anterior resulta importante precisar que aún cuando la legislación en materia de capacitación tiene prevista de manera esquemática la forma de cómo deberán elaborarse los planes y programas de capacitación, es necesario diseñar éstos a partir de un trabajo que resulta de una estructura teórico-metodológica más fundamentada.

Para lo anterior la pedagogía y en particular la planeación curricular proporciona los elementos teórico-metodológicos que posibilitan la elaboración de dichos planes y programas.

Los cuales se analizan ampliamente en el siguiente capítulo. Elaboración de Planes y Programas de Capacitación.

CAPITULO IV. ELABORACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN.

CAPITULO IV. ELABORACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN.

La formación académica y profesional del pedagogo, tiene como finalidad prepararlo para desempeñarse tanto en el ámbito educativo como en el empresarial o el institucional, pero en la practica profesional usualmente se le contempla como docente u orientador y en la elaboración de planes, programas y proyectos, etc., mas sin embargo también puede incursionar en el sector productivo como lo es el de la capacitación. Y como ya se ha mencionado en capitulos anteriores, este profesionista cuenta con la preparación la profesional para:

- Planear sistemas y procedimientos educativos acordes a las necesidades de la sociedad y su desarrollo.
- Organizar el funcionamiento de instituciones educativas a cualquier nivel.
- Administrar los recursos materiales y humanos de los centros escolares de los diferentes niveles, así como centros de trabajo en una empresa.
- Supervisar y/o evaluar el rendimiento obtenido en el proceso de enseñanza-aprendizaje de capacitación laboral.

Ahora bien, la capacitación en el aspecto laboral, ha sido considerada por mucho tiempo como exclusiva del administrador de empresas, por lo que la procedencia y origen de los procesos de capacitación han sido vistos, analizados y aplicados desde la disciplina administrativa, de tal manera que al pedagogo se le ha marginado de esta acción siendo esto motivo por el cual este profesionista no se haya interesado seriamente en este campo de trabajo y de estudio, y al participar solo retoma los discursos de la administración y la institución para poder desempeñar su labor profesional.

Esto ha impedido por años, entender a la capacitación como un campo profesional fructífero de análisis y llegar a considerarlo como objeto de estudio de la pedagogía, lo que ha llegado a reproducir un discurso teórico supeditándolo a otro por ejemplo, el de la administración sobre la pedagogía y viceversa, por lo que hace necesario un análisis pedagógico previo a este proceso.

Por otro lado cuando se habla de capacitación se ve a esta como una acción utilitaria y mecanicista por parte del patrón, a quien solo le interesa elevar la producción de su empresa, basándose en teorías de capacitación capitalistas por ejemplo la de Taylor, obteniendo de esta manera mano de obra calificada y barata. Y aunque se aplica a empresas, también esto ha servido de guía para la capacitación en instituciones.

En todo esto destaca, que se ve al individuo como un ente productivo, y que tiene valdes siempre y cuando genere bienes materiales o servicios, pero no se toma en cuenta el aspecto humano, como son sus pensamientos, necesidades, sentimientos y toda la influencia cultural de su entorno social. Y es aquí en donde la sensibilidad de las áreas humanísticas debe de incursionar para lograr el desarrollo del individuo, tomando como eje de acción su **aspecto humano**.

Siendo así que la tarea del Pedagogo en este aspecto y en este momento, es la de desempeñar su profesión, para cambiar la práctica cotidiana de capacitar para la explotación al trabajador.

Asimismo la Pedagogía nos sirve para garantizar en cada proceso de capacitación, un proceso educativo, formativo y continuo que identifique claramente sus metas tomando siempre en cuenta al sujeto de la capacitación, su contexto social, intereses y expectativas, logrando en el un desarrollo de actitudes y destrezas, así como posibilitándolo para la toma de decisiones precisas y objetivas inmediatas aplicables en su área de trabajo, logrando de esta manera un desarrollo profesional y laboral.

Para poder ejercer esta humana y noble labor debemos tomar en cuenta el aspecto biológico, fisiológico, psicológico y social para poder desarrollar una formación integral del individuo, conduciendo de manera eficaz el proceso de capacitación. No olvidando en ningún momento que estamos formando seres humanos, no maquinas de producción, los cuales al, lograr una superación personal, profesional y laboral estará preparados para mejorar la calidad de atención que brindan a otros seres humanos como es el caso del sector salud.

Estos son los puntos de referencia que nos conducen a elaborar planes y programas de capacitación para dicha institución.

Por lo que se propone una planificación, un diseño, una aplicación y una evaluación de los planes y programas de capacitación basados en la estructura del currículo educativo. Y este tipo de diseño educativo se debe adaptar al ámbito laboral. Pretendiendo con ello, desarrollar las áreas cognoscitiva, afectiva y psicomotriz del individuo.

4.1. Metodología para Diseñar Planes y Programas de Capacitación Basados en el Currículum Escolar.

Una vez concluido el proceso de DNC se procede al diseño de planes y programas de capacitación. Cabe señalar que aun cuando la legislación en la materia, tiene prevista la forma esquemática y la manera de cómo deberán ser elaborados los planes y programas de capacitación y adiestramiento. Se hace necesario diseñar estos desde una perspectiva pedagógica, partiendo de la planeación curricular la cual es considerada "como un todo integrado, los objetivos, los contenidos y actividades a desarrollar para la consolidación de los aprendizajes en el educando" (48).

Aun cuando en materia jurídica se establece el diseño de Planes y programas de Capacitación. Se hace necesario diseñar estos desde una perspectiva pedagógica, partiendo de la planeación curricular.

Siendo que es a través de la planeación curricular como podemos obtener los elementos teórico-metodológicos que nos posibilitan a la elaboración de dichos planes y programas.

La planeación es una exigencia que se impone día a día en todas las actividades humanas. Y el trabajo docente no escapa a esta exigencia, máxime si tenemos en cuenta las consecuencias morales y sociales que él implica.

Asimismo para entender la forma de cómo es que la planeación curricular nos aporta estos elementos partiremos de los siguientes conceptos.

Planeación Curricular "son las acciones destinadas a elaborar, instrumentar y evaluar el currículum" (49).

Currículum "Plan con el que se conduce y norma, explícitamente un proceso concreto y determinado de enseñanza-aprendizaje que se desarrolla en una institución educativa o laboral"(50).

Plan de Estudios "Conjunto de contenidos a los que se postula como necesarios y suficientes para lograr determinados objetivos curriculares" (51).

Plan de Capacitación por Institución "Es la expresión escrita a través de la cual la institución presenta para su autorización y registro, la organización de las acciones de capacitación por cada área ocupacional que la integran, con el objeto de satisfacer las necesidades en la materia de todos y cada uno de los puestos de trabajo de cada una de dichas áreas ocupacionales" (52).

Programa Escolar "Guía en la que se describe detalladamente lo que ha de ser aprendido en un curso; asimismo incluye sugerencias sobre las experiencias de aprendizaje y formas de evaluación que pueden utilizarse" (53).

Programa de Capacitación "como la parte de un plan de capacitación que contiene en términos de tiempo y recursos de manera pormenorizada, las

acciones de capacitación que se efectuaran en relación con los trabajadores de un mismo puesto o categoría ocupacional" (54).

De aquí que el plan de capacitación será la estrategia global y los programas de capacitación las tácticas específicas para llevar a cabo los procesos de capacitación. Mientras que el currículum es el plan con que se conduce y norma específicamente un proceso concreto y determinado de enseñanza-aprendizaje; y el programa es la guía en que se describe detalladamente lo que ha de ser aprendido en un curso.

De los conceptos antes mencionados en torno a los planes y programas de capacitación se desprende la pertinencia de complementar los requisitos formalmente establecidos por parte de las organizaciones gubernamentales con los elementos teórico-metodológicos aportados a la materia por la planeación curricular.

Por tanto la planeación curricular se hace necesaria por razones de responsabilidad moral, económica, adecuación laboral y eficiencia. Por lo que el formador necesita saber para llevar a cabo su planeación qué, por qué, a quien y como enseñar.

4.2. El Currículum y su Estructura.

El Currículum. Concepto.

El currículum escolar es un proyecto que determina los objetivos de la educación escolar, es decir, los aspectos del desarrollo personal y de la cultura que la institución, trata de promover; y un plan e acción adecuado para lograr esos objetivos.

Pretendiendo con ello relacionar eficazmente las instituciones educativas y la práctica pedagógica.

De donde el currículum "es un conjunto de objetivos, contenidos, métodos pedagógicos y criterios de evaluación de cada uno de los niveles, etapas, ciclos, grados y modalidades del sistema educativo que regulan la práctica docente" (55). Por tanto cada etapa educativa tiene su propio currículum. Así, hay que distinguir entre el currículum de la educación inicial, el de la educación primaria, etc... cada currículum consta de dos aspectos fundamentales, que son los siguientes:

- Diseño curricular, que es la propuesta curricular concreta de los objetivos y contenidos a lograr (competencia de la administración escolar).
- Desarrollo curricular, es el proceso de aplicación, evaluación remodelación del propio currículum (es decir, la puesta en práctica del diseño curricular) que corresponde al desarrollo de los docentes.

4.3 Componentes del Currículum

Según la teoría curricular, el currículum de una etapa o periodo del sistema educativo debe tener cuatro elementos básicos que son:

Qué enseñar. Se trata de la información sobre lo que los docentes deben enseñar y los alumnos deben aprender.

Abarca lo que es el objeto del trabajo escolar, en el sentido más amplio y comprende los dos campos siguientes:

Los objetivos, cuyo concepto y clasificación. (Abordaremos más adelante) así como:

Los contenidos, que son diferenciados, tipificados (los cuales se mencionaran mas adelante).

Cómo enseñar. Comprende la información sobre la forma de organizar las actividades de enseñanza-aprendizaje, con el fin de conseguir los objetivos propuestos. Incluye las orientaciones didácticas y los criterios metodológicos correspondientes a cada una de las áreas o materias.

Cuándo enseñar. Se refiere a la información acerca del modo de ordenar los contenidos, con el fin de adecuarlos a la situación real de los alumnos y, así facilitar su aprendizaje significativo,

Qué, Cómo y Cuando evaluar. Abarca la información sobre el proceso de evaluación que se va aplicar.

4.4. Factores que Determinan el Currículum.

Los factores que determinan el currículo también llamados fuentes del currículo son los siguientes:

Factor Sociológico. Que permite determinar cuales son aquellos conocimientos habilidades, normas, valores, etc. que es preciso poner al alcance de los alumnos para que los hagan suyos en su momento, y sea miembros activos y responsables de la sociedad a la que pertenecen.

Hay que orientarles hacia el cumplimiento de un programa íntegro e individual de existencia en el marco de una sociedad pluralista, en cuyo ámbito se hace cada día mas necesario, el respeto hacia los demás, la convivencia pacífica y democrática, la colaboración en la construcción de proyectos de vida más amplios y universales. Este factor ayuda, a seleccionar los elementos culturales más relevantes y significativo que hay que incorporar en el currículo de cada una de las etapas educativas y formativas como sea la capacitación en el ámbito laboral que es nuestro objeto de estudio.

El Factor Psicológico, que ayuda a determinar los elementos básicos del proceso de enseñanza-aprendizaje, las aportaciones que la psicología puede hacer al currículo son de un valor extraordinario, ya que permiten responder a interrogantes como las siguientes:

¿Cómo aprende el alumno?

¿Qué tipo de aprendizaje debemos fomentar en él?

¿Qué conlleva el aprendizaje significativo?

¿Cómo podemos motivar a los alumnos?

¿Cómo descubrir sus intereses y capacidades? Etc.

El Factor Epistemológico, referido al conocimiento humano, que ayuda a discernir y separar los contenidos esenciales de los secundarios, a describir las relaciones que existen entre las distintas áreas de enseñanza, a seleccionar los contenidos de forma que las actividades de aprendizaje favorezcan la asimilación significativa de los mismos por parte de los alumnos.

Factor Pedagógico, que ayuda a seleccionar los elementos básicos del currículo. Ya que la pedagogía da respuesta las siguientes preguntas:

¿Que vale la pena aprender y de que forma? para que el aprendizaje alcanzado sea punto de partida de aprendizajes posteriores. Es decir ¿Qué hay que hacer en ámbito escolar o laboral para que los alumnos no solo aprendan cosas sino que, por encima de todo aprendan a aprender?

4.5. Qué Aprendizaje hay que Fomentar.

De acuerdo con la concepción constructivista, el aprendizaje que hay que fomentar en los alumnos es el significativo y no el repetitivo. Se trata de partir de lo que ya es conocido por ellos, para que consigan aprender lo que aún les resulta desconocido.

Que Influye en el Aprendizaje.

Las distintas influencias sobre el aprendizaje escolar o laboral se pueden resumir de la siguiente manera:

Las actividades que el alumno realiza: Lo que una persona aprende esta en gran parte determinado por lo que esa persona hace.

El conocimiento ya existente en el alumno. Lo que la persona aprende se ve también influenciado por lo que esa persona ya sabe.

La enseñanza: Una buena enseñanza aumenta las probabilidades de que el

alumno aprenda, pero sin olvidar de que quien produce el aprendizaje es el alumno no el docente.

Aprendizaje Significativo

Construir significados constituye el elemento central del proceso de enseñanza-aprendizaje. Construir significados consiste en:

Establecer relaciones sustantivas, no arbitrarias, entre lo que aprendemos y lo que ya conocemos (Ausbel).

Esto significa que es necesario integrar el nuevo contenido de aprendizaje en los esquemas de conocimiento de la realidad que ya poseemos (Piaget).

Al relacionar lo que ya sabemos con lo que estamos aprendiendo, lo primero se modifica y al modificarse adquiere nuevas potencialidades como fuente futura de atribución de significados. Cundo más sabemos, mas fácil es establecer relaciones entre eso y los nuevos conocimientos que nos llegan, por lo que se puede afirmar que a más conocimientos más fácil es aprender mas (funcionalidad).

La significatividad del aprendizaje no es una cuestión de todo o nada, sino más bien de grado. El alumno es capaz de atribuir únicamente significados parciales a lo que aprende. Por eso lo que procede es intentar que los aprendizajes que se llevan a cabo sean, en cada momento de la escolaridad, lo más significativos posible.

Exigencias del Aprendizaje Significativo.

Que el contenido que se debe aprender sea potencialmente significativo.

Con significatividad lógica, lo cual exige:

- Que tenga estructura interna.
- Que tenga significado en si mismo.
- Que sea presentado en forma adecuada.

Con significatividad psicológica, es decir que se pueda relacionar el nuevo contenido con los conocimientos previos que dependen de:

- Las experiencias previas de aprendizaje poseídas.
- La competencia intelectual.

Que el alumno tenga una actitud favorable para atribuir un sentido al aprendizaje, lo cual depende de:

- La intencionalidad suya para relacionar lo nuevo con lo conocido.
- La percepción que tiene de la institución (escolar o laboral) y del docente.
- Sus expectativas ante la enseñanza.
- Las motivaciones que poseen.
- Las estrategias de aprendizaje que es capaz de utilizar.

Que el docente sepa influir poderosamente

- Motivando adecuadamente.

- Orientando el aprendizaje en una determinada dirección.
- Creando las mejores condiciones para que el alumno aprenda.

Que el alumno memorice de modo comprensivo, no mecánico.

Procedimientos que se han de Emplear

El objetivo es que los alumnos aprendan a aprender, a realizar aprendizajes significativos por sí solos. Este aprendizaje significativo puede hacerse.

- A partir de la experiencia (procedimiento inductivo): partir de hechos directamente vivenciados por el alumno para llegar a los principios, leyes y teorías.
- A partir de conceptos previamente conocidos por los alumnos, pero que no poseen una elaboración ni estructuración adecuada, de forma que necesitan una nueva reelaboración; aquí se debe partir de conceptos generales familiares a los alumnos, ya adquiridos anteriormente (síntesis inicial), desde ahí profundizar mediante el análisis en los aspectos más particulares y concretos que encierran, para llegar a una síntesis final.

4.6. Cómo hay que Enseñar.

La metodología de la enseñanza se fundamenta en los principios siguientes que son:

Principio de Individualización: Por el que cada alumno debe ser tratado de acuerdo con sus cualidades y actitudes propias y personales, de manera distinta a los demás; consiste en adaptar los métodos de enseñanza a las características individuales de cada alumno. E aquí algunos aspectos básicos de este principio.

- El Principio de Individualización supone que la capacidad cognoscitiva de los alumnos (Conocimientos previos pertinentes) esta en relación inversa con la cantidad y la calidad de ayuda pedagógica necesaria para realizar nuevos aprendizajes. Por eso, la verdadera individualización no consiste tanto en diversificar objetivos y/o contenidos cuanto en ajustar el tipo de ayuda pedagógica a las características y necesidades de los alumnos.
- En este sentido cabe afirmar que la ayuda pedagógica se refiere al apoyo prestado a un alumno en la organización del contenido de aprendizaje, en los estímulos a su motivación, en la propuesta de elementos correctores y en el seguimiento de sus programas. Esta ayuda pues consiste esencialmente en crear las condiciones de aprendizaje más apropiados para que el alumno aprenda.
- Por lo que es conveniente distinguir, en los objetivos y contenidos de aprendizaje, los aspectos básicos y fundamentales, que por lo mismo han de ser comunes para todos los alumnos de los aspectos individuales propios de cada alumno, como se ha mencionado anteriormente.

- Se ha de realizar un diagnóstico de cada alumno que nos indique claramente su situación actual para poder proporcionarle la adecuada ayuda pedagógica.

Concepción Constructivista de la Ayuda Pedagógica. Como ya se ha mencionado la ayuda pedagógica es el apoyo prestado a un alumno en la organización del contenido de aprendizaje, en los estímulos a su motivación, en la propuesta de elementos correctores, y en el seguimiento de sus progresos.

Esta ayuda consiste principalmente en crear las condiciones de aprendizaje más apropiadas para que el alumno contribuya, modifique, enriquezca y diversifique sus esquemas de conocimiento en la dirección que le indiquen las finalidades educativas.

4.7. Qué, Cómo y Cuándo hay que Evaluar.

La Evaluación. Concepto

Consiste en obtener el juicio de valor de una medición al compararla con alguna ley o norma.

La evaluación educativa es una actividad mediante la cual se atribuye un determinado valor a los elementos y hechos educativos con vistas a la toma de decisiones. Requiere inicialmente recoger toda la información precisa (medida) que facilite el posterior momento de la valoración y de la decisión.

Por lo que la evaluación debe referirse tanto a los procesos educativos, como sus productos o resultados y al propio sistema. Ya que la acción educativa no es una acción sin propósito, tiene un carácter finalista. Se acompaña siempre de procesos en los que se toma una conciencia más o menos clara de la distancia que existe entre una situación en la que se está y los objetivos que se pretenden lograr.

Ya que como toda actividad intencional, la educación tiene un carácter regulador y la evaluación es parte constitutiva de ese sistema de autorregulación. La evaluación es un instrumento al servicio de la educación.

Razones que Justifican la Evaluación

Las principales razones que justifican la evaluación, son las siguientes.

- Si el principal valor de la evaluación consiste en permitir detectar una deficiencia de aprendizaje apenas se produce, para poder dar una solución de forma inmediata. Por lo que no debe tener un carácter selectivo, sino un sentido de ayuda u orientación constante del alumno.
- Nos proporciona un conocimiento de lo que el alumno a rendido en relación a los niveles y objetivos por una parte y por otra a sus aptitudes personales.
- Por la evaluación sabemos que objetivos de los programados fueron conseguidos por los alumnos.

- Mediante los resultados podemos analizar las causas que pudieron haber motivado deficiencias en el logro de los objetivos propuestos, y en consecuencia, aplicar soluciones para corregir dichas deficiencias.
- La evaluación nos ayuda a aprender de las experiencias y a no incurrir en el futuro en los mismos errores.
- La comprobación del rendimiento que origina la evaluación favorece el agrupamiento de alumnos, sirve para promoverlos de nivel o fase, ayuda a descubrir aptitudes, intereses y presuntas vocaciones, identifica diferencias individuales y favorece la personalización en el tratamiento educativo.
- La evaluación permite poseer un conocimiento inicial de las capacidades del alumno lo más exacto posible.
- Con la evaluación se aseguran las calificaciones de manera objetiva.

Tipos de Evaluación.

En toda institución educativa y en nuestro caso laboral han de llevarse a cabo las siguientes modalidades de evaluación:

Evaluación inicial o diagnóstica

Se refiere al conocimiento previo del alumno y su situación de aprendizaje como punto de partida de la actividad educativa. O formativa (capacitación).

Por eso ha de tener en cuenta las siguientes dimensiones del alumno:

- Ambiente social.
- Constitución física y salud.
- Aptitudes intelectuales.
- Técnicas instrumentales (lectura, escritura, cálculo)
- Rasgos de personalidad.
- Adaptación.
- Valores, actitudes y normas de conducta interiorizados.
- Conocimientos previos que posee y estrategias que sabe utilizar.

Evaluación Formativa o Continua.

Ajustar los programas y recursos metodológicos a las características individuales de cada alumno y determinar si van consiguiendo o no las intenciones educativas y/o formativas. Que guían la intervención pedagógica, requiere una evaluación continua del proceso de enseñanza-aprendizaje. La evaluación debe formar parte de este proceso guiándolo y reconociéndolo, de modo que en cada momento sea posible determinar las situaciones materiales y recursos más adecuados para aportar una ayuda individualizada que permita superar los obstáculos y continuar el proceso educativo tomado en su conjunto. Pretende ver el grado de consecución de los objetivos de cada unidad didáctica. No se trata de la evaluación a través de la aplicación de pruebas periódicas, sino la valoración de la actividad educativa y/o formativa, según se va desarrollando para ajustar eficazmente la ayuda que cada uno va necesitando.

Las Finalidades que persigue son.

- Conocimiento de las posibilidades de los alumnos en orden a la valoración de su rendimiento y posterior orientación.

- Conocimiento del proceso o desarrollo de la actividad educativa y/o formativa, valorando el conjunto de variables que inciden en ese desarrollo (planes, programas, métodos, técnicas, procedimientos, horarios, relación docente-alumno).
- Ayuda constante al alumno diagnosticando las deficiencias de aprendizaje y sus causas, o poniendo de relieve sus excelentes dotes (diagnóstico y pronóstico).
- Comprobar en que medida se alcanzan los objetivos propuestos, el grado de progreso de los alumnos y la efectividad de la programación establecida.
- Ayudar al alumno a rectificar a tiempo de modo que el aprendizaje sea eficaz y el trabajo se estimule en función del éxito.
- Mantener informado al docente sobre la asimilación de los contenidos, de modo que pueda bordar estrategias distintas si las deficiencias son generales, o están reducidas algún tipo de objetivos o algún grupo de alumnos.
- Renovación crítica del sistema educativo y/o formativo intentando conseguir la adecuada fijación de objetivos y la eficaz estructuración de programas y actividades.
- Información periódica a la familia, en nuestro caso sería al personal directivo de los resultados de la actividad formativa, estimulando de esta manera su colaboración.

La Evaluación continua o formativa se basa en:

- Los trabajos y actividades realizados por el alumno en clase o en casa.
- La observación de sus hábitos, actitudes, trabajo, comportamiento, participación, etc.
- Las comprobaciones de todo tipo sobre los conocimientos y sobre la comprensión y aplicación de lo aprendido en las distintas áreas (cognoscitiva, afectiva y psicomotriz).

Evaluación Global, Final o Sumativa.

Es síntesis de todos los elementos proporcionados por las evaluaciones inicial, continua, para llegar a formular un juicio global que resuma el proceso realizado por el alumno durante un periodo de tiempo determinado, (mes, curso, ciclo).

Trata de ser una estimación cualitativa sintética referida a la calidad, cantidad de conocimientos y hábitos adquiridos al término de ese tiempo.

La evaluación global debe responder, a un juicio conjunto de todos los docentes o formadores, evitando desintegrar el juicio sobre el aprendizaje de un alumno en sectores correspondientes a las distintas áreas del saber humano, y también pensar que el alumno sobresaliente en un área a de serlo en todas; o viceversa.

No obstante es aconsejable aplicar al final de cada curso una prueba flexible, que si esta bien elaborada podrá añadir nuevos datos sobre la situación real del alumno, sin olvidar que la evaluación global es el resultado fundamental de la evaluación continua.

Así mismo es conveniente que la evaluación global vaya acompañada siempre de un consejo orientador.

Evaluación personalizada.

Se realiza cuando se evalúa con referencia a las características y posibilidades personales de l sujeto. Es decir, cuando se toma a la persona como norma de si misma, de forma que el progreso consiste en el acercamiento a las metas personales adecuadas a su situación de partida y características (auto-referencia).

Se trata de que los alumnos obtengan un rendimiento satisfactorio independientemente de su suficiencia o insuficiencia.

Funciones de la evaluación.

La evaluación debe cumplir con las siguientes funciones, que son:

Función diagnóstica. Gracias al diagnóstico de los distintos aspectos de la estructura, proceso educativo y/o formativo, se puede adaptar a la enseñanza a las características concretas de cada situación de aprendizaje, y se pueden tomar las medidas correctivas y de recuperación precisas. Es propia, sobre todo de la evaluación inicial, aunque también va unida a la evaluación e incluso a la global.

Función Pronostica o Predictiva.

El conocimiento de la situación de partida permite al docente o al formador hacer pronósticos sobre lo que cabe exigir en un futuro a cada sujeto y al grupo.

Se puede hacer instintivamente o científicamente.

Función Orientadora.

Las posibilidades o limitaciones descubiertas permiten tomar decisiones de ayuda al alumno; programas correctivos específicos, ejercicios adecuados, tutorías, clase de recuperación. El carácter orientador de la evaluación parte de la base que todos en cuanto a personas valemos algo y para algo: corresponde a los evaluadores ayudar a cada uno a descubrir sus propias posibilidades, estimulando su pleno desarrollo.

Función de Control.

Hay que controlar el progreso educativo y/o formativo del alumno de cara a la información a el mismo, a la familia, institución laboral, a la realización adecuada de las promociones, a la expedición de títulos o diplomas sobre la base más objetiva posible.

Función Motivadora.

La evaluación motiva al aluno al estudio a la superación. Ya que por regla general todos los alumnos estudian cuando saben que van a tener un control.

Función de Refuerzo.

La evaluación afianza los conocimientos anteriores, hace aprender de los propios errores y facilita el repaso.

4.8. Niveles de Concreción del Currículum.

Normalmente los currículos abiertos presentan tres niveles de concreción a saber:

El Diseño Curricular Base (D.C.B.) se define como "un conjunto de prescripciones, sugerencias y orientaciones sobre la intencionalidad de la educación escolar y sobre las estrategias más adecuadas para el logro de dicha intencionalidad" (57).

Sirve de guía a los proyectos curriculares de centro y aula, es el punto de partida para la planificación de la enseñanza y el quehacer didáctico de los docentes y formadores.

El D.C.B. abarca los siguientes elementos:

Objetivos Generales de la Etapa.

En el Diseño Curricular Base, las intenciones o finalidades educativas corresponden a una etapa o periodo educativo (infantil, primaria, secundaria, etc.) adoptan la forma de objetivos generales de etapa, que determinan las capacidades que los alumnos tienen que haber adquirido al finalizar la etapa.

Dichos objetivos se refieren, por lo menos, a tres grandes tipos de capacidades humanas: cognoscitiva, afectivas y motoras.

Áreas Curriculares de Etapas.

Los objetivos generales de etapa determinan las áreas curriculares de etapa, que tienen características diferentes según las etapas educativas y en las que se van a organizar los distintos ámbitos del conocimiento.

Objetivos Generales de Área.

Ya en el contexto de cada área, figuran los objetivos generales de área que indican las capacidades que los alumnos deben haber adquirido a través del trabajo de esa área curricular al finalizar la etapa correspondiente.

Bloques de Contenido.

Son agrupaciones de contenidos en los que los docentes o formadores deberán encontrar la información relativa a todo cuanto tendrá que ser objeto del trabajo de enseñanza-aprendizaje a lo largo de la etapa, estos contenidos se clasifican de la siguiente manera:

- Conceptos, hechos y principios.
- Procedimientos.

- Actitudes, valores y normas.
- Orientaciones didácticas que son de dos tipos.
- Criterios para diseñar actividades de enseñanza-aprendizaje.
- Criterios para diseñar actividades de evaluación.

Segundo Nivel de Concreción

Proyecto Curricular de Centro o Etapa (P.C.C.)

La autonomía de los centros en la mayoría de los planteamientos educativos actuales, se hace especial hincapié en la necesidad de que dichos centros educativos gocen de la necesaria autonomía que garantice la coherencia y seguridad que la educación misma exige. Los centros constituyen una unidad en sí y pieza clave del sistema educativo.

Esta autonomía es precisa porque el proceso educativo no puede ni debe ser necesariamente el mismo en todos los centros, sino que tendrá que responder al contexto socioeconómico y cultural en el que se encuentre ubicado, a las particularidades del alumnado y a la concepción educativa, que los docentes, alumnos y los padres en nuestro caso el personal directivo de cada centro de trabajo mantengan. Solo desde el reconocimiento de esta autonomía es posible, un segundo nivel de concreción.

Es decir un proyecto curricular de centro y un proyecto curricular de aula, o programaciones conectadas con el proyecto.

Proyecto Educativo del Centro (P.EC.)

Una enseñanza de calidad no es posible sin compartir unos determinados criterios fundamentales entre los miembros de la comunidad educativa y/o formativa, especialmente entre los docentes y personal directivo. Sin unos criterios bien analizados y compartidos con respecto a los principios didácticos, estrategias organizativas o posiciones ideológicas, difícilmente se podrá garantizar la coherencia en el desarrollo del currículo, en la necesaria continuidad y eficacia.

En el proyecto educativo o formativo se expresan las líneas fundamentales de la identidad del centro y los principios que dan coherencia a la acción educativa. Es lo que podemos considerar como estilo educativo propio, el cual debe existir en todos los centros educativos y formativos, tanto públicos como privados.

Por tanto, el proyecto educativo es un instrumento para la gestión coherente con el contexto escolar y laboral que enumera y define las notas de identidad del centro, formula los objetivos que pretenden y expresan la estructura organizativa de la institución.

Es por eso un documento imprescindible que trata de evitar la dispersión y la división de las fuerzas pedagógicas del centro, obligando de esta manera a todos los integrantes del grupo social, alumnos (trabajadores) docentes (formadores),

padres de familia (personal directivo). A la convergencia, encuentro y concientización en unos mismos objetivos de formación.

Los Componentes del Proyecto Educativo.

Son los siguientes:

- Señas de identidad que incluyen:
- La concepción educativa.
- El estilo pedagógico
- Las opciones educativas.
- Las axiologías (teoría de los valores morales).

Las Finalidades Educativas, en donde han de Figurar:

- Los objetivos generales del centro.
- Las capacidades a desarrollar.

La Organización del Centro, en donde Conste:

- El papel de los padres (personal directivo)
- La conexión con otras instituciones.
- Los responsables correspondientes (formadores).

El Reglamento Interior que Contiene:

- La concreción de la organización.
- La normatividad necesaria.

El Proyecto Curricular de Centro o Etapa (P.C.C.)

Este proyecto trata de conectar los aspectos significativos del Proyecto Educativo con los principios del Diseño Curricular Base. Consiste en el proceso de toma de decisiones por el cual el personal docente de una etapa educativa o formativa determinada establece, a partir del análisis del contexto de su centro (Centros de Salud), una serie de acuerdos acerca de las estrategias de intervención didáctica que va a utilizar, con el fin de asegurar la coherencia de su práctica docente.

Ya que su necesidad se justifica fundamentalmente por el hecho de que los centros no son idénticos entre sí, ni idéntico es su alumnado (trabajadores), ni su contexto sociocultural, ni existe por parte de los padres de familia (personal directivo) las mismas expectativas, ni las mismas necesidades para sus hijos (trabajadores).

Por lo que la respuesta educativa deberá ajustarse y adaptarse a las particularidades y necesidades de cada centro.

En consecuencia el proyecto curricular de Centro pretende adaptar el diseño curricular base a las características de un centro escolar concreto. En particular, este proyecto completa los contenidos en la enseñanza de acuerdo con la situación del centro, escolar (laboral); los ordena y distribuye a lo largo de los distintos ciclos o etapas; prevé la adecuación de espacios, tiempos y recursos

didácticos; establece criterios para la evaluación del proceso educativo o formativo del aprendizaje de los alumnos e impregna todo ello de las características específicas del estilo educativo y tipo de formación del centro. Su finalidad por tanto, consiste en garantizar una actuación coherente, coordinada, progresiva del conjunto de docentes o formadores, con vistas al adecuado desarrollo de los alumnos. Por eso su elaboración es tarea propia de los Consejos de Dirección (coordinador, director), departamentos y equipos de educadores de los centros escolares (laborales).

Las Fuentes para Elaborar el Proyecto Curricular de Centro son (58).

Referidos a toda la etapa:

Presentación del Proyecto.

Se trata de un apartado breve que recoge las señas fundamentales de la identidad del centro, su estilo educativo y los rasgos esenciales del entorno y del alumnado que justificarán las decisiones tomadas (indicando las razones, causas y motivos) para realizar la contextualización o adaptación del Diseño Curricular Base (D.C.B.).

Objetivos generales de la etapa.

Son el resultado de la integración de los objetivos generales del D.C.B., oficial con aquellos otros derivados de las exigencias del centro y su entorno sociocultural tratan de determinar el perfil del alumno que se desea, concretando y matizando más la imagen del alumno, tipo que ofrece el currículo oficial.

En tanto para llevarlo a la práctica conviene.

- Subrayar las concordancias en los aspectos fundamentales a conseguir.
- Incluir otros aspectos, además de los previstos en un objetivo oficial, o reformularlo, con el fin de que respondan más claramente a lo que pretende el centro educativo. Esta operación no debe cambiar el sentido fundamental de los objetivos establecidos por el currículo oficial.
- Incorporar o añadir a los objetivos establecidos otros objetivos que consideremos importantes.

Elementos de Contenido.

Se trata de identificar y seleccionar los elementos de contenido más adecuados, a partir de los bloques de contenido establecidos para cada área (cognoscitiva, afectiva y psicomotriz) y en la medida que sea necesario, completarlos.

Principios Metodológicos.

Tratar de adecuar las orientaciones didácticas generales de la etapa (D.C.D.) a las características del centro y de los alumnos, con vistas a la adaptación de los criterios metodológicos más apropiados. Incluyen la concreción de los principios básicos del aprendizaje significativo y otros aspectos referidos a

formas y estrategias de enseñanza, tipos de actividades, opciones metodológicas respecto a planes de trabajo para los alumnos, así como la normatividad común respecto a la realización de responsabilidades y funciones en el centro (evaluación, orientación a alumnos y padres en nuestro caso trabajadores y personal directivo), recuperación-apoyo específico, integración, etc.

Criterios de Evaluación.

Es necesario establecer los criterios de evaluación que permiten verificar si los alumnos siguen el ritmo de desarrollo previsto y si es necesario modificar la intervención pedagógica de los docentes o formadores. Asimismo, se deben considerar las circunstancias que podrían justificar la permanencia de un alumno en el ciclo o curso, una vez transcurrido el periodo de tiempo normal, la temporalización de la evaluación, la transmisión de resultados así como los procedimientos e instrumentos a utilizar, las posibilidades de la coevaluación y la auto-evaluación.

Criterios de Agrupamiento de Alumnos.

Estos criterios incidirán en la marcha del centro y es necesario justificarlos y tomar decisiones comunes. La flexibilidad del, agrupamiento para actividades determinadas favorece más la calidad, pero dificultan la organización si no existen criterios claros y compartidos.

Organización espacio-temporal.

Hay que establecer los elementos básicos de la organización de los espacios del centro y del horario escolar, de acuerdo con las posibilidades de las instituciones y la disponibilidad de los docentes, como por ejemplo: criterios de utilización de espacios comunes, distribución del espacio en el aula, horario general, actividades comunes, salidas fuera del centro.

Criterios para la Selección y Uso de los Materiales y Recursos Didácticos.

Se trata de acordar los tipos de materiales didácticos más apropiados y los criterios de su utilización que incluyan, entre otros los siguientes factores:

- Eficacia.
- Sencillez.
- Seguridad.
- Rentabilidad.

Opcionalidad.

En aquellos casos en que proceda, hay que tomar las decisiones oportunas respecto a las áreas que tienen que configurar el marco de oportunidad de los alumnos (materias o cursos optativos).

Referidos a cada Ciclo o Etapa.

Los objetivos generales de área que establece el D.C.B. no son directamente enseñables ni evaluables, los docentes o formadores han de concretar los aprendizajes o comportamientos que expresen la adquisición de las correspondientes capacidades por parte de los alumnos. Y la primera concreción la constituyen los objetivos terminales que son aquellos, que han de conseguir al término de cada ciclo escolar o etapa de formación (capacitación). Se trata de

establecer los objetivos terminales a partir de los objetivos generales de etapa o área y distribuirlos entre los ciclos de la etapa.

Secuenciación de los elementos del contenido.

Consiste en elaborar una secuenciación u orden de los elementos de contenidos ya identificados y seleccionados, que será el punto de partida del trabajo de programación de aula distribuirlos por ciclos.

Criterios Metodológicos.

Criterios metodológicos de cada área, propias del ciclo escolar o etapa formativa de acuerdo con los establecidos para todo el centro.

Criterios de Evaluación de cada Área.

Criterios de Evaluación de cada Área propias del ciclo escolar o etapa de formación de acuerdo con los establecidos de cada centro.

Atención a la Diversidad.

Incluye lo referente a los programas de orientación y a las funciones y actividades propias de la preceptuación. Si se incluyen, además la organización de recursos personales y materiales dirigidos a los alumnos con necesidades educativas especiales (adaptaciones curriculares individualizadas).

Tercer Nivel de Concreción.

Proyecto Curricular de Aula o Programaciones.

Pasos que se han de seguir:

Este último nivel de concreción esta constituido por las programaciones que cada docente o formador realiza para guiar el trabajo de los alumnos sobre una determinada área curricular, o para varias áreas, en el supuesto de un trabajo globalizado o Interdisciplinar. Los pasos son los siguientes:

Distribuir los elementos de contenido de cada ciclo escolar o etapa de formación, ya seleccionadores y secuenciados, entre los niveles o causa que conforman dichos ciclos o periodos.

Elaborar las Unidades Didácticas.

La unidad didáctica tiene su origen en la necesidad de encontrar una fórmula suficientemente capaz de organizar la práctica de la enseñanza-aprendizaje, de manera que ambas instancias complementarias resulten abiertamente eficientes. El origen del concepto actual de unidad didáctica reside en la necesidad de emplear una formula que ordene y regule en la práctica escolar y laboral los diversos contenidos del aprendizaje, en función de unos objetivos previamente aceptados y cuya consecución solo adquiera autentico sentido a través de la realización de una serie de actividades y experiencias de probado valor formativo. En este sentido podemos definir a la unidad didáctica como "la unidad de trabajo relativa de un proceso de enseñanza-aprendizaje, articulado y

completo" (59). Esta compuesta por un plan de actuación cuyas partes esenciales son las siguientes:

Diseño de la Unidad Didáctica.

Que comprende los siguientes aspectos.

- Introducción.
- Características que presenta razones que la justifican.
- Bases psicopedagógicas en que sustenta, forma de trabajo que propone.

Objetivos Concretos.

- Que se deben conseguir (referidos a conceptos, procedimientos, valores y actitudes), y su vinculación con el Proyecto Curricular de Centro o Etapa (P.C.C.).

Contenidos que Corresponden.

- De acuerdo con la secuencia realizada (referidos igualmente a conceptos, procedimientos, valores y actitudes).

Desarrollo de la Unidad que implica:

Actividades de enseñanza-aprendizaje, incluyendo en ellos:

- La presentación de la unidad a los alumnos.
- Las situaciones de aprendizaje en que se van a realizar (grupo, clase, equipos, rincones y/o zonas de trabajo, coloquios, trabajo independiente).
- La motivación permanente.
- La metodología que se pueda emplear.
- Los recursos materiales que exigen su realización.

Actividades de Evaluación

Acordes con los criterios establecidos en el proyecto curricular de centro.

Estas adaptaciones curriculares constituyen una estrategia didáctica ocasional, de forma que, una vez conseguido el efecto educativo deseado, el alumno debe reintegrarse a la dinámica de aprendizaje del grupo general.

Desarrollo de una clase en donde se utilizan técnicas que permitan obtener las diferencias individuales.

Programación secuenciada por pasos.

La programación incluye dos partes claramente diferentes la común o fundamental, y la individual.

Cabe establecer tiempos concretos para cada parte, de manera que cuando se haya terminado la correspondiente a los aspectos comunes, se haga una prueba de control, y de ser superada, se pase a los aspectos individuales, o por el contrario, se pase a recuperar; de tal manera que es mejor que cada alumno vaya a su ritmo, de tal forma que a los menos adelantados no se les exija un avance muy acelerado y viceversa.

Dentro de cada parte se especifican los objetivos a conseguir, pudiendo participar los alumnos en lo correspondiente a la parte individual.

Después se indica lo que corresponde hacer en cada paso, entendiendo por paso, el conjunto de actividades que presentan una razonable unidad y coherencia. Cada paso tiene la siguiente estructura:

- Fecha tope de realización, que se establece en función de cada alumno, con la posibilidad de que pueda adelantar, pero no retrasar. Cuando los pasos se refieren a las explicaciones del docente, trabajos en campo o puesta en común, las fechas se establecen por el docente o formador en función del desarrollo de la unidad.
- Material que se va a utilizar.
- Situación de aprendizaje que ha de realizarse, a saber, grupo expositivo, grupo coloquial, trabajo en equipo o trabajo independiente.
- Actividades a realizar bien detalladas.

Distribución de los pasos.

Se realizan normalmente de manera que cada uno se refiera a una situación de aprendizaje concreta, intercalándose así entre los distintos pasos.

Por lo que se hace necesario indicar a los alumnos más adelantados que, cuando lleguen a un paso que indique trabajo en equipo (que exija haber cubierto pasos de trabajo individual anteriores), continúen haciendo los pasos siguientes de trabajo individual, hasta que los demás lleguen a l citado paso de actividades en equipo o se dediquen a ayudar a los más atrasados (monitoria).

Las pruebas de evaluación deben diferenciar siempre los objetivos comunes de los individuales. Los ítems indican a que objetivos pertenecen, de forma que puedan saberse cuales de ellos han sido, o no, superados por cada alumno.

Monitoria.

El alumno monitor es aquel que se responsabiliza de ayudar algún compañero a obtener un rendimiento satisfactorio en una o varias áreas de conocimiento.

Ventajas.

- Los alumnos prefieren ser ayudados por compañeros.
- Los monitores adquieren sentido de la responsabilidad y solidaridad, generosidad, compañerismo y ayuda.
- Se crea un ambiente de cordialidad, afecto y amenidad.
- Permite que puedan ser atendidos en clase todos los casos particulares.
- Se aprende a sacrificar el bien individual por los demás.
- Los monitores se adecuan a la realidad psicológica del monitorando que el docente o formador.

Inconvenientes que hay que evitar.

- Falta de cooperación docente-monitor, no proporcionando a aquel la orientación adecuada a este.
- Falta de interés de algunos alumnos por la vida escolar.
- Incumplimiento de los monitores por incompetencia o por irresponsabilidad.

Bases para una monitoria eficaz:

- La monitoria no debe imponerse al alumno. El docente o formador le hablara de forma realista y motivante.
- El monitor no tiene que ser el mejor, sino que destaque en ese aspecto sobre el monitorando.
- Hay que enseñar al monitor cual será su función: ayudar no hacer.
- Hay que hacer de la monitoria un medio de cooperación, no de humillación
- Contacto continuo docente-monitores para orientarlos en los problemas que se les vayan presentando.
- Monitor no intimo amigo del monitorando.
- La eficacia el cargo de monitor entre alumnos del mismo curso es efectivo.

4.9 Los Objetivos Curriculares.

Por su Extensión o Amplitud.

Finalidades y objetivos generales.

En la programación de la enseñanza la primera tarea que se ha de afrontar es la formulación de objetivos, teniendo en cuenta los fines educativos que se persiguen.

La diferencia entre finalidades y objetivos consiste en que los primeros establecen los resultados últimos que se espera que los alumnos alcancen, mientras que los segundos se refieren a resultados o procesos más concretos. Las finalidades son demasiado extensas, describen estado o expectativas generales, amplias y se identifican con las intenciones educativas por ejemplo:

Educar la voluntad para que los alumnos adquieran gradualmente un sentido más acabado de la libertad y responsabilidad mediante el desarrollo de valores y el suficiente criterio moral, y para que sean capaces de poner en práctica las decisiones personales y de cumplir los compromisos adquiridos libremente.

De donde la primera concreción de las intenciones educativas son los objetivos generales de etapa, que establece que capacidades tratamos de desarrollar y conseguir en cada una de las etapas o periodos educativos (educación infantil, educación primaria, etc.), están formulados en forma de capacidades interrelacionadas, no como conductas mensurables, y no indican el grado de desarrollo que será distinto un cada alumno. Por eso no son directamente evaluables aunque inspiraron los procesos de evaluación para que permitan analizar el avance global que los alumnos han realizado en sus capacidades.

Los objetivos generales de área.

"son aquellos que corresponden a las distintas áreas de enseñanza" (60). Han de servir para conseguir los objetivos generales de etapa, por lo que son una parte o concreción de aquella.

Ahora bien la suma de los objetivos de todas las áreas (cognoscitiva, afectiva, psicomotriz) a de ser equivalente a los de la etapa, que se alcanzaran cuando se logre el dominio de los objetivos de todas y cada una de las áreas. Ya que una formulación precisa de los objetivos generales de cada área ayudara al docente o formador a ser consciente de que su asignatura no es un fin en si misma, sino un medio para educar al alumno.

Objetivos terminales.

La primera fragmentación de los objetivos generales de área origina los objetivos terminales o globales, que manifiestan las capacidades o conductas que se espera obtener una vez adquiridos ciertos conocimientos, destrezas y valores, se establecen con la confianza de conseguirse en los determinados periodos de tiempo anteriores a los de la etapa final (al final de un grupo de unidades didácticas, del curso, o sobre todo del ciclo).

Objetivos concretos o didácticos.

Los objetivos concretos o particulares "son parte de los objetivos terminales, de modo que la consecución de varios objetivos concretos lleva la de uno terminal" (61).

Normalmente se refieren a la unidad didáctica y al ser más concretos, tienen un bajo nivel de abstracción. Cada uno de ellos ha de corresponder a una de las partes del contenido (conceptos, procedimientos o valores).

Los objetivos concretos al igual que los terminales, pueden ser operativos o abiertos.

Por su estructura

Objetivos operativos o cerrados.

Se llaman operativos aquellos objetivos que identifican, definen o describen el acto observable que se aceptara como prueba de que el alumno ha adquirido un aprendizaje.

El objetivo operacional, describirá que conducta o habilidad habrá de observarse en el alumno como resultado del proceso enseñanza-aprendizaje.

Todo objetivo operativo consta de tres elementos que son:

La operatividad, las condiciones y el criterio evaluador.

La operatividad que se refiere a un a conducta observable, en la medida en que todo aprendizaje loes.

Ahora bien, ninguno de nosotros puede observar el conocer o el comprender, o el saber algo, pues para medir ese conocimiento, o esa comprensión en el alumno le pedimos que haga algo; explicar, demostrar, analizar, describir, definir, enumerar, etc. De ahí que solo sean operativos los verbos como estos que indiquen acciones específicas, concretas y de interpretación univoca, y no sean vagas, generales o de interpretación equívoca, como ocurre con términos como saber, conocer, comprender, o entender.

La operatividad.

Esta formada por el verbo y el complemento directo del objetivo.

El verbo se refiere a la conducta u operación a realizar, e implica siempre el desarrollo de una capacidad, el complemento directo indica el contenido u objeto de dicha conducta.

Las condiciones.

Se refieren a las circunstancias en las cuales ha de realizarse el acto observable o resultado. Ejemplo, si una madre manda a su hijo a comprar un kilo de carne sin más explicaciones, no señala ninguna condición, por lo que el hijo cumpliría bien su encargo comprando cualquier tipo de carne. Ahora bien, se le indica que la carne ha de ser de cerdo sin grasa, y que ha de traerla antes de media hora, no cabe duda que la orden queda más completa y mejor expresada gracias a estas condiciones. Como puede observarse, las condiciones constituyen los complementos circunstanciales de l objetivo.

El criterio evaluador.

Indica el nivel que ha de alcanzar el alumno cumplido, el cual ha de considerar cubierto suficientemente el objetivo.

Siendo que el esquema de reducción reobjetivos operativos puede responder (aunque no siempre en este orden) al siguiente modelo.

Infinitivo + complemento directo + complementos circunstanciales + criterio evaluador. E aquí un ejemplo:

"Localizar los ocho ríos más importantes (operatividad) de la Península Ibérica (condición), en un mapa (condición).

Solo se permite un error" (criterio evaluador).

Como los objetivos operativos, por su propia naturaleza indican resultados concretos y están expresados por un verbo de acción, puede ocurrir que no se vea clara la deficiencia entre objetivo y actividad. Para resolver esta dificultad, hay que tomar en cuenta que todo objetivo ha de ser educativamente significativo e importante, mientras que la actividad es un medio, el objetivo un fin próximo.

Objetivos Abiertos.

Los procesos abierto constituyen un planteamiento complementario al modelo de objetivos operativo, la diferencia entre ambos esta en que los objetivos operativos o cerrados indican acciones fijas, siempre las mismas y en el mismo orden, son de interpretación unívoca y que exigen los mismos resultados a todos los alumnos, mientras que los objetivos abiertos se refieren a tareas cuyas acciones varían de unos a otros, no comportan un mismo orden y su seguimiento no indica los mismos resultados a todos, sino resultados distintos y singulares.

Pensemos por ejemplo en la realización de un viaje. Hay una gran diferencia entre salir con una meta fija, sabiendo de antemano donde tenemos que parar (para comer, para contemplar momentos artísticos) y adonde queremos llegar o salir simplemente de viaje, sin plazos, sin condicionantes, sin programación previa.

Si trasladamos esto a la enseñanza, nos encontramos con que, siguiendo un modelo operativo, la eficacia radica en que se definan de antemano y con precisión los resultados que se pretenden lograr, así como los pasos necesarios para ello, mientras que la mayor eficacia del proceso abierto radica en la diversidad y riqueza de los procedimientos seguidos, de las interacciones logradas de la significación de las experiencias vividas y de la implicación personal del alumno en ellas.

Podríamos atribuir a los objetivos abiertos y al modelo de enseñanza que caracterizan las siguientes peculiaridades.

- Procesos iniciados en las mismas condiciones pueden llegar a situaciones o resultados muy diferentes, en virtud de la dinámica peculiar generada en cada uno de ellos a lo largo de dicho proceso.

- El proyecto de trabajo no especifica la conducta a desarrollar por el alumno tras una o varias actividades de aprendizaje; no se desea la homogeneidad de los resultados, respuestas o productos logrados, sino la diversidad.
- Los objetivos abiertos son más orientativos que prescriptivos.

De lo anterior conviene insistir en que los objetivos operativo y los objetivos abiertos no se excluyan, sino que se empeñan funciones complementarias: los objetivos operativos sirven para especificar los aprendizajes básicos y habilidades a alcanza, y los objetivos abiertos, para proponer experiencias amplias, en las que el alumno ponga en ejercicio aquellos y otros aprendizajes. Caben juntos, o alternativamente, en el diseño curricular.

Por su nivel de exigencia.

Objetivos Comunes e Individuales.

Los objetivos comunes son aquellos cuyo logro es necesario para todos los alumnos y los objetivos individuales son aquellos que marcan distintas posibilidades en función de las diferentes funciones de cada alumno.

La formulación explícita de los objetivos comunes hace posible el cultivo de los elementos que tiene a su alcance y han de utilizar todos los alumnos. Permite una evaluación rigurosa del rendimiento, hace posible la comparación de los resultados en las evaluaciones y justifica la máxima exigencia en el logro de los mismos. Estos objetivos son, por sus mismas condiciones, necesarios, fundamentales, básicos, obligatorios para todos y al tener que ser alcanzados por todos mínimos.

Los objetivos individuales cubren el campo de la individualidad de cada sujeto. Se exigirán en función de las capacidades e interés y pueden servir tanto para ampliar conocimientos como para alcanzar determinadas actitudes o aficiones.

La distinción entre objetivos comunes e individuales evita la dispersión de esfuerzos, que correctamente llevan a un aprendizaje superficial y de baja calidad. Por otra parte, permite atender a lo que hay de común en la educación humana y a lo que hay de particular en el proceso de perfeccionamiento de cada persona.

4.10. Los Contenidos Curriculares.

Determinación de los Contenidos de Enseñanza-Aprendizaje

Tradicionalmente se han entendido como contenidos las distintas materias y áreas del conocimiento sobre conceptos, hechos, principios y leyes que docentes y alumnos habían de transmitir y aprender respectivamente, a lo largo del curso escolar o formativo.

Eso conduce en la mayoría de los casos a una enseñanza libresca y a un aprendizaje mecánico-repetitivo que miraba más hacia las cabezas llanas que hacia las cabezas bien hechas.

Asimismo las nuevas propuestas curriculares, recogiendo los resultados de recientes investigaciones psicopedagógicas y las necesidades sociales actuales, proponen tres tipos de contenidos que respondan no solo a lo que hay que aprender sino además como hay que aprenderlo y en su caso, practicarlo. Estos tres tipos de contenido se mencionan brevemente a continuación:

Contenidos Conceptuales

Estos contenidos responden a lo que hasta ahora se ha entendido como objeto fundamental de conocimiento en las distintas áreas y materias del currículo, y pueden ser de tres tipos:

Conocimiento de Conceptos.

El concepto es una idea formada en el entendimiento a partir de la percepción de los rasgos comunes de un conjunto de seres, hechos o símbolo.

Ejemplo de conceptos; mamífero, ave, número primo, cuadrado etc.

Conocimientos de Hechos.

Un hecho se refiere a un suceso, a un acontecimiento, a algo que ha ocurrido.

Conocimiento de Principio.

Un principio es un enunciado que describe alguna relación (de causa-efecto, de antecedente-consecuente, etc.).

Contenidos Procedimentales

Diferentes maneras de aprender con un mismo contenido. Los contenidos procedimentales, son un conjunto de procedimientos utilizados para resolver la tarea educativa reflexionando sobre lo que hay que hacer, como hay que hacerlo y por qué, antes, durante y una vez terminado el trabajo. Este último objetivo implica que los alumnos aprendan estrategias para mejorar su aprendizaje y manejarlo de manera autónoma y eficaz.

Aprendizaje Metacognitivo de Estrategias.

Una breve reflexión sobre los elementos necesarios para un aprendizaje eficaz nos lleva a la conclusión de que básicamente son tres:

Qué, Cómo y por qué aprender.

Pues bien este conocimiento del qué, cómo y por qué aprender y la experiencia de la eficacia se llama metacognición de las estrategias del aprendizaje.

Las estrategias de aprendizaje son formas de trabajar mentalmente que mejoran el rendimiento.

Por su parte la metacognición "se refiere al conocimiento de la propia mente adquirido por auto-observación" (62).

Por eso el uso metacognitivo de estrategia incluye:

Saber lo que hay que hacer (conocimiento declarativo). Se refiere al conocimiento de las estrategias que son, para que sirven, qué características tienen, tipos posibles, pasos de cada una.

Saberlo hacer (conocimiento procedimental). Es decir, poner en práctica el procedimiento declarativo.

Controlarlo mientras se hace (conocimiento condicional), o función autoreguladora, que incluye.

- Saber en que situaciones es adecuado emplear cada estrategia.
- Saber de que forma debe utilizarse.
- Comprobar la bondad de dicha utilización.

En consecuencia este conocimiento condicional implica los siguientes procesos.

Reflexión Conciente: Explicarse el significado de los problemas que van apareciendo y tomar decisiones sobre su posible resolución.

Planificación: ver que se va a hacer en una determinada situación de aprendizaje, y como se llevara a cabo dicha actuación posteriormente.

Realización: hacer la tarea controlando continuamente el curso de la acción y efectuando cambios deliberados.

Evaluación de la propia conducta para identificar decisiones cognitivas inapropiadas con el objeto de ser corregidas en le futuro.

Todo esto significa que no es suficiente que el alumno sepa aplicar las diferentes estrategias, aunque esto sea muy importante, sino que es necesario, además que constituya su propio conocimiento sobre el uso adecuado de estas estrategias, para poder tomar decisiones sobre cuando y porque se deben utilizar unos procedimientos y no otros.

Es decir que la calidad del aprendizaje no depende solo de un alto nivel de inteligencia o del dominio de buenos métodos y técnicas de estudio, sino también de la posibilidad de captar las exigencias de las tareas en una situación de aprendizaje determinada y de contar con los medios adecuados dicha situación. O lo que esa igual, el alumno necesita, además de conocer las estrategias de aprendizaje, saber ajustarse continuamente a los cambios y variaciones internos y externos que se van produciendo en el transcurso de la actividad. Por ejemplo resistirse a la disminución de la motivación, redefinir los objetivos originales, compensar las perdidas de tiempo (cambios internos), o compensar limitaciones de recursos o espacios, temperatura inadecuada etc. (cambios externos).

Estrategias o Procedimientos

Las estrategias "pueden diferenciarse en métodos y técnicas, habilidades y destrezas para aprender" (63).

Procedimiento, es un conjunto de acciones ordenadas dirigidas a la consecución de una meta.

De acuerdo con esto los rasgos característicos de todo procedimiento son los siguientes:

- Se refiere a una actuación.
- Es una actuación ordenada.
- Esta actuación esta orientada hacia la consecución de un fin.

De la misma manera que los conceptos constituyen el saber del conocimiento, los procedimientos y estrategias constituyen el saber hacer, y el saber actuar eficazmente.

Los procedimientos, en la medida que constituyen, un con tenido a adquirir por loa alumnos, han de convertirse en objetivos que se deben programar y han de estar presentes en la evaluación.

Tipos de procedimientos o estrategias existentes.

General, Específico, Subsidiario, Algoritmos y heurísticos.

El Procedimiento General.

Es la estrategia cognitiva que resulta común a diversas materias. Sirvan de ejemplo la formulación de hipótesis o la deducción de conceptos.

El procedimiento Específico.

Es todo aquello que constituye un a habilidad intelectual específica que desarrolla de manera propia en la persona una materia concreta, sin cuyo estudio se mutila en algunos aspectos de la formación integral del ser humano.

Por ejemplo, un procedimiento específico de la geografía es la situación y orientación en el espacio.

Los Procedimientos Subsidiarios.

Son aquellos específicos de una disciplina cuyo uso es imprescindible en otra que no las tiene como propios: por ejemplo el cálculo es un procedimiento específicamente matemático, pero no siendo su desarrollo propio de la geografía, esta materia lo necesita para estudiar alguna de sus partes.

Ahora bien cuando las acciones en la realización de una tarea son fijas, ejecutadas correctamente, es segura la solución del problema, estamos ante un algoritmo. Un ejemplo sería realizar una división, o aplicar una inyección.

Por el contrario, cuando la tarea puede realizarse a través de actividades muy variadas, que no siguen necesariamente un orden y cuya ejecución no garantiza el mayor resultado, estamos ante un procedimiento heurístico, como ocurre por ejemplo al pintar un cuadro o al realizar un torbellino de ideas.

4.11. Las Estrategias de la Enseñanza.

Que Estrategias hay que Enseñar y cómo hay que Enseñarlas.

Al llegar a este punto es necesario considerar lo que en psicología se denomina transferencia de aprendizaje, que se refiere a la influencia que un aprendizaje ya adquirido tiene en la adquisición de otros nuevos y en la solución de problemas en contextos también nuevos.

“Para transferir una estrategia la persona ha tenido que conocer y observar su utilidad (metacognición), y cuando ha resultado útil los alumnos comprueban la conveniencia de usar una estrategia determinada” (64).

Principales Estrategias Cognitivas para el Aprendizaje.

Estrategias para la búsqueda de información.

- Como encontrar donde esta almacenada la información respecto a una materia (consultar libros u otro tipo de información, visitar museos, etc).
- Cómo hacer preguntas (interrogatorios, entrevistas, cuestionarios, etc).
- Cómo usar una biblioteca, hemeroteca o mapoteca.
- Cómo utilizar material de referencia.
- Cómo observar fenómenos.

Estrategias de Asimilación y Retención de la Información.

- Cómo escuchar para la comprensión.
- Cómo estudiar para la comprensión.
- Cómo recordar, codificar y formar representaciones.
- Cómo leer con comprensión.
- Cómo registrar y controlar la comprensión (subrayado, toma de apuntes, síntesis, esquemas).
- Cómo representar fenómenos (diagramas, mapas conceptuales, planos, periódicos, murales, etc.).
- Cómo utilizar técnicas de repaso y actualización.

Estrategias Organizativas.

- Cómo establecer prioridades.
- Cómo programar el tiempo.
- Cómo disponer los recursos.
- Cómo conseguir hacer a tiempo lo más importante
- Cómo clasificar.
- Cómo ordenar hechos (elaboración de índices alfabéticos o numéricos, inventarios, colecciones, catálogos, etc).

Estrategias Inventivas y Creativas.

- Cómo desarrollar una actitud inquisitiva.
- Cómo razonar inductivamente.
- Cómo generar ideas, hipótesis, predicciones.
- Cómo organizar nuevas perspectivas.
- Cómo usar analogías.
- Cómo evitar la fijeza funcional y otras formas de rigidez.
- Cómo aprovechar sucesos interesantes y extraños.

Estrategias Analíticas.

- Cómo desarrollar una actitud crítica.
- Cómo razonar deductivamente.
- Cómo evaluar ideas e hipótesis.
- Cómo realizar textos.

Estrategias en la Toma de Decisiones.

- Cómo identificar alternativas.
- Cómo hacer elecciones racionales.

Estrategias de Comunicación.

- Cómo expresar ideas oralmente y por escrito (presentación de trabajos e informes, saber argumentar y explicarse, saber dialogar, saber redactar).

Estrategias Sociales.

- Cómo evitar conflictos interpersonales.
- Cómo cooperar y obtener cooperación.
- Cómo competir lealmente.
- Cómo motivar a otros.

Estrategias Metacognitivas.

- Cómo evaluar la ejecución cognitiva propia.
- Cómo seleccionar una estrategia adecuada para un problema determinado.
- Cómo enfocar la atención a un problema.
- Cómo decidir cuando detener la actividad en un problema difícil.
- Cómo determinar si uno comprende lo que esta leyendo o escuchando.
- Cómo transferir los principios o estrategias aprendidas de una situación a otra.
- Cómo determinar si las metas son consistentes con las capacidades.
- Conocer las demandas de la tarea.
- Conocer los medios para lograr las metas.
- Conocer las capacidades propias y cómo compensar las deficiencias.

Cómo Enseñar las Estrategias.

Se puede integrar su enseñanza dentro de las asignaturas, o en el curso de formación, dedicando para ello al inicio del curso algunas horas a enseñar los

aspectos de las estrategias que son comunes a las diferentes materias o contenidos, responsabilizándose cada docente o formador de enseñar a sus alumnos a aplicar esos principios generales al estudio de su asignatura o curso, junto con las estrategias específicas de la misma. Esto evitaría que todos los docentes o formadores tuvieran que explicar y repetir los mismos principios básicos comunes.

En definitiva, lo que se pretende, como ha quedado dicho, no es solo que los alumnos conozcan las estrategias lo cual es muy importante, sino que las usen en forma continuada para que se conviertan en hábito de trabajo y estilo de aprendizaje, de forma que sean guías reales del trabajo escolar y laboral cotidiano.

Contenidos Actitudinales.

La sociedad actual reclama con insistencia una educación en valores y actitudes para los alumnos, como consecuencia de la crisis social generalizada que padecemos y que tiene sus manifestaciones en la inseguridad ciudadana, la corrupción de la vida política, los actos de violación, la injusticia, la insolidaridad. Estas situaciones son el resultado de un modo empobrecido de vivir por lo que se hace necesario un planteamiento ético elemental sobre el que puedan apoyarse las relaciones humanas, tanto a nivel privado como público, tanto escolar como laboral.

Se trata de que el hombre de hoy, necesita volver a reorientarse, necesita de nuevo aprender a ser persona. Y esto tiene que ver mucho con la educación. Ser persona pasa necesariamente por recordar el camino que el hombre debe realizar entre lo que es ahora y lo que debe ser. Educar es mostrar este recorrido, ayuda a decidir el propio camino (proyecto personal de vida), suscitar el deseo de realizarlo y alentar en las dificultades en que toda persona se encontrará.

Ahora bien a pesar de ser un clamor universal la necesidad de atender prioritariamente la educación en actitudes y valores a los alumnos y trabajadores en el caso de la formación (capacitación).

Se hace necesario que los docentes y formadores manejen los contenidos actitudinales adecuadamente a así como las instituciones escolares y laborales tomen conciencia de su importancia y hagan efectiva esta enseñanza.

Partiremos, pues de que las actitudes y valores son fenómenos psicosociales, intrapersonales muy característicos y por lo tanto, son conformados a partir de la interacción del sujeto con su ambiente.

Siendo que los tres grandes contextos configuradores de actitudes y valores son:

La familia, la escuela y sociedad.

Una actitud "es una predisposición aprendida para responder conscientemente de un modo favorable o desfavorable con respeto a un objeto dado" (65).

Por tanto toda actitud esta caracterizada por tres notas básicas que son:

- Es una predisposición para la acción.
- Esta predisposición es aprendida.
- Es conscientemente favorable o desfavorable hacia un objeto dado.

Por tanto, la favorabilidad hacia un determinado patrón de conducta, en relación a un objeto dado, permanece relativamente constante. Por ejemplo, según la situación personal y los distintos momentos, una persona con actitud favorable hacia la conservación de la naturaleza, puede realizar alguna acción en beneficio de la misma.

La favorabilidad permanece constante, aunque no podemos predecir su conducta concreta que puede cambiar según sus circunstancias personales y los distintos momentos.

Lo específico de la actitud, es la consistencia afectiva. Esto es, cuando una persona presenta una actitud afectiva favorable o desfavorable hacia un objeto determinado, podemos afirmar que su actitud es positiva o negativa respectivamente.

Aunque las actitudes no pueden ser observadas (se refieren desde la consistencia afectiva) ni predicen por ellas mismas directamente el comportamiento, constituyen no obstante una predisposición que influye en la conducta que origina los resultados previstos. Ya que estas actitudes son opuestas, es decir, que el componente afectivo ligado a la actitud esta íntimamente aligado al conocimiento.

Los Valores

El valor "es una creencia duradera de que un específico modo de conducta o un estado final de existencia es preferible a otro modo de conducta o estado final de existencia opuesto o contradictorio" (66).

Siendo así que los valores tienen un rasgo de obligatoriedad, mientras que la actitud no, de donde los primeros son patrones normativos de la conducta, mientras que ésta simplemente señala la favorabilidad o desfavorabilidad del sujeto hacia algo en unas circunstancias concretas.

De ahí que los valores ocupen un lugar central que las actitudes dentro de la estructura de la personalidad y el sistema cognitivo humano.

Taxonomía de Valores para el Diseño Curricular

Valores Biológicos-Vitales.

- La vida. Respeto y defensa del derecho a la vida.
- Salud e higiene. Cuidado de la salud, hábitos de higiene, vida sana.
- Desarrollo corporal. Desarrollo sensorio-motor, ejercicio físico adecuado. Equilibrio psicobiológico (mental y emocional), alimentación racional y deporte.

Valores de la Inteligencia.

- Conocimientos. Cultura. Información. Afán de saber. Estudio de hábitos y técnicas de trabajo intelectual para utilizar la información.
- Comprensión y expresión clara a través del lenguaje (verbal, matemático, plástico y dinámico).
- Desarrollo de las capacidades mentales (atención, observación, memoria, razonamiento, análisis, síntesis, relación, aplicación).
- Sentido crítico de lo verdadero, probable, improbable, dudoso o falso. Búsqueda y adhesión a la verdad, tolerancia en las opiniones.

Valores de la Voluntad.

- Capacidad de decisión. Prudencia, predicción, precaución.
- Iniciativa. Audacia. Valentía. Seguridad. Confianza en si mismo. Obediencia. Docilidad.

Valores Morales:

Sociales.

- Respeto a los demás como personas: a sus creencias, ideas, bienes, vida, integridad física y mental, honor, etc.
- Diálogo y apertura. Comunicación positiva. Veracidad. Sinceridad. Claridad. Respeto a la opinión ajena.
- Colaboración, participación y ayuda en la vida familiar, escolar, profesional, laboral y social. Solidaridad. Generosidad. Agradecimiento.
- Justicia: dar a cada uno lo que le corresponde.
- Servicio. Disponibilidad. Promoción y desarrollo de los demás.
- Convivencia grata. Delicadeza en el trato. Amabilidad. Confianza. Flexibilidad.
- Amor. Compañerismo, filiación, fraternidad. Amistad o familia. Lealtad. Fidelidad.
- Respeto y cumplimiento de las normas de convivencia. Subordinación a la ley justa y a la autoridad. Deberes cívicos.
- Cooperación al bien común. Trabajo.
- Paz y armonía entre personas y pueblos.

Individuales.

- Honradez. Rectitud. Honestidad. Buena voluntad.
- Autorrealización. Desarrollo de las capacidades personales. Autonomía y libertad.
- Responsabilidad. Sentido del deber. Compromiso.

- Humildad. Autenticidad. Coherencia. Sinceridad. Naturalidad. Sencillez. Modestia. Identidad personal. Aceptación de la propia realidad. Autoconcepto positivo. Dignidad.
- Fortaleza. Magnanimidad. Perseverancia. Constancia. Paciencia. Serenidad. Lucha y esfuerzo personal.
- Laboriosidad. Trabajo. Aprovechamiento del tiempo. Acabar bien el trabajo (obra bien hecha).
- Templanza. Sobriedad. Austeridad. Decoro.
- Alegría. Optimismo. Entusiasmo. Buen humor.

En el Uso de los Casos.

- Respeto, protección y conservación de la naturaleza.
- Sobriedad. Austeridad. Orden. Limpieza y conservación de lo que se usa. Rentabilidad. Sentido de la economía.
- Desprendimiento. Compartir. Solidaridad con los necesitados.

Valores Estéticos.

- Sensibilidad estética. Desarrollo del sentido estético (buen gusto).
- Creatividad.
- Expresión personal (plástica, musical, dinámica, etc.).
- Cuidado en la presentación. Limpieza y orden. Cuidado del aspecto personal.

Crisis de Valores en la Sociedad Actual.

Muchos de los individuos que viven en la actual sociedad permisiva muestran una personalidad carente de valores. El motivo es muy claro; ya que orientan su vida desde lo más superficial de si mismo y no desde esa interioridad espiritual que llamamos intimidad. A continuación mencionaremos algunas manifestaciones de este fenómeno:

Aburrimiento. Cada vez son mas las personas que son victimas de la enfermedad del aburrimiento, la neurosis del aburrimiento es el mayor síntoma de la carencia de vida interior.

El Ruido.

Muchos individuos buscan el ruido y tienen dependencia de él, no se dan cuenta de todo lo que el ruido material tiene de impersonal, o caótico y obsesivo, de alienante. La meta a alcanzar en esta lucha esta muy clara: Se trata de salvar nuestro silencio interior y todas las voces secretas que no se pueden oír más que en el silencio; la voz de la conciencia y la voz de la sabiduría.

El Hastío.

Muchos individuos se aburren por que consiguen fácilmente lo que les apetece en cada momento. Porque solo lo que cuesta, lo que se alcanza poniendo en práctica las capacidades personales, produce auténtica satisfacción interior, porque se convierte en algo propio.

La Monotonía.

En ámbito laboral, el realizar sus funciones de manera rutinaria por obligación, de mala manera, originan entre otras cosas un ambiente pesado y tedioso. Por lo que debemos rescatar esa parte humana de amar a los demás, el buen trato, el buen servicio, que debe darse a los demás. Desempeñando nuestras funciones con optimismo, con agrado y con respeto. Mejoraremos no solo el servicio brindado sino también el ambiente laboral.

Si los valores constituyen las creencias centrales de la persona, una adecuada educación en valores conseguirá comportamientos y actitudes también adecuados.

Ahora bien "el consenso sobre la necesidad de una educación en valores no esta acompañado de una posición acorde sobre el contenido de dicha formación y en consecuencia sobre las técnicas educativas que deben aplicarse. La educación ética esta condicionada por la antropología de lo que se parte" (67).

Asimismo si entendemos a la persona como un ser singular, irrepetible, racional y libre, capaz de abrirse a los demás, la educación en valores solo podrá entenderse como educación de la libertad y de la responsabilidad del alumno, que ha de descubrir por si mismo la verdad y comprometerse con ella: no hay ejercicio de la libertad sin responsabilidad, sin amor a la verdad y el bien, sin compromiso. Ya que la falta de amor a la verdad, la coacción y la masificación son enemigos de la educación en valores. Desde este punto de vista la educación en valores consiste en provocar en el alumno (trabajador), la inquietud por descubrir los valores objetivos a los que debe acomodar su conducta y orientarle en el fortalecimiento de su propia voluntad, de modo que pueda responder libremente a las exigencias de la verdad y de su propia dignidad personal.

La educación en valores nada tiene que ver con el adoctrinamiento, entendido como la imposición externa de normas éticas que no respeta la libertad del educando para elegir por si mismo, ya que nadie puede ser obligado a amar, a odiar, a proponerse un determinado fin en su conducta, a lo más, si se le puede obligar a realizar un acto extremo, ero su dignidad se fundamenta precisamente en su capacidad para decidir por si mismo.

La educación moral hay que entenderla como educación de la capacidad que el hombre tiene para comprometerse personal y libremente por la verdad.

Por tanto la clave didáctica de una buena educación en valores radica en le descubrimiento, compartido y progresivo, de unos ideales que justifiquen la existencia y por los que valga la pena vivir. "educar en valores es, entonces acompañar a los individuos en le proceso de respuesta libre y personal a interrogantes como estos: ¿Quién soy yo?, ¿Hacia donde voy? ¿Cuáles son los motivos que justifican mi existencia?" (68).

La respuesta significativa a estas interrogantes generará los valores en los que creer y la necesidad de integrarlos hacia su misma vida y realidad, en el comportamiento cotidiano.

Para concluir diremos que la educación en valores requiere de una fundamentación basada en el conocimiento y en la reflexión, y por ello siempre debe ser contemplada en el quehacer escolar y formativo (capacitación) desde la perspectiva de los contenidos curriculares y a través de una metodología coherente con la utilizada en el resto de los aprendizajes.

Las Estrategias de Enseñanza.

Principales Estrategias Didácticas.

Las estrategias que totalizan la mayoría del quehacer didáctico en las aulas son tres: métodos, técnicas y procedimientos.

Etimológicamente la palabra "método significa camino para llegar a un fin" (69).

Obrar con método es dirigir nuestra actividad hacia un fin previsto siguiendo un orden y disposición determinados.

De acuerdo con lo antes mencionado, podremos definir el método didáctico como la organización racional y práctica de los medios y procedimientos de enseñanza para dirigir el aprendizaje de los alumnos hacia los resultados deseados.

Así pues, un método supone, por una parte una sucesión ordenada de acciones, y por otra que estas acciones son estrategias mas o menos complejas entre las que encontramos principalmente las técnicas.

De donde las técnicas son el recurso didáctico que sirve para concretar un momento de la unidad didáctica o parte del método en la realización del aprendizaje.

Por eso las técnicas son acciones que pretenden conseguir un resultado conocido y que son exigidas para la correcta aplicación de un determinado método.

Así tenemos que el método seguido por un docente o formador al desarrollar determinada unidad didáctica tiene la siguiente estructura (70).

- Utilización de la técnica expositiva para dar una visión global de la unidad y explicar cada uno de sus pasos.
- Utilización de la técnica de trabajo en equipo para trabajar las distintas partes de que consta dicha unidad.
- Puesta en común de las conclusiones y resultados obtenidos por cada equipo.
- Subrayar los aspectos fundamentales expuestos en el paso anterior.

- Realizar una síntesis esquemática completa de la unidad didáctica de acuerdo con los aspectos subrayados.
- Memorizar y asimilar mediante sucesivos repases la síntesis realizada.
- Trabajo en equipo para seleccionar campos de aplicación a la vida real de lo estudiado.
- Evaluación de la unidad.

Ahora bien, cada uno de estos pasos constituye una técnica, que a su vez consta de determinadas actividades. Por ejemplo, la técnica de trabajo en equipo supone, entre otras cosas, constituir los equipos de trabajos, elegir a los responsables, asegurar a cada miembro de la parte que le corresponde trabajar, discutir y comentar el trabajo hecho por cada uno, organizar las partes para que se obtenga un resultado coherente, etc. Existen técnicas mucho más simples, como subrayar las obras fundamentales de un texto.

En cualquier caso lo importante es que cualquier técnica supone un recurso didáctico a parte del método en la construcción del aprendizaje. Por eso las técnicas son los instrumentos fundamentales que se usan a lo largo del recorrido, propio de cada método.

Por lo que se requiere de los procedimientos didácticos o de enseñanza, se refiere una forma de enfocar determinados procesos intelectuales (modo analítico, sintético, deductivo, etc.).

La Motivación como Estrategia Didáctica.

La motivación es de suma importancia en el aprendizaje significativo. A continuación mencionaremos los principios y normas básicas que el docente o formador debe tener en cuenta para motivar a sus alumnos:

- Intereses y necesidades de los alumnos.
- Se deben relacionar los temas a tratar con los intereses y problemas propios de cada edad o fase de la vida.
- Hay que partir de los hechos o acontecimientos de la actualidad que tienen marcada relevancia para el alumno.
- El progreso es más rápido cuando los alumnos reconocen que la tarea coincide con sus intereses inmediatos.
- La vida escolar y laboral no debe estar separada de la realidad humana de los alumnos (trabajador).
- Todo ser humano tiene determinadas aspiraciones. Si el docente o formador indaga las aspiraciones de sus alumnos, podrá relacionarlos con la enseñanza, ayudando así a que el alumno se ajuste así mismo y a la realidad, de forma que sus aspiraciones sean realistas.
- El docente o formador debe explorar los motivos que están presentes en cada educando. Hay que tener en cuenta las diferencias individuales en la motivación.

Valores: La motivación es el efecto del descubrimiento de un valor, a cada uno le motiva lo que para él vale. Se hace necesario conseguir que los alumnos reconozcan el valor que tiene cada materia o curso (capacitación).

Tanto a nivel personal como social, su finalidad, su articulación con la realidad, su contribución al apropiada cultura y a la solución de muchas interrogantes y problemas reales, etc.

Motivar es predisponer a los alumnos al esfuerzo. Es ofrecer razones, motivos de valor capaces de despertar en ellos atención e interés. Por eso es necesario valorar las tareas y esfuerzos realizados por ellos, ya que si no se hace durante algún tiempo, la motivación inicial tiende a desaparecer y en consecuencia descende el nivel de rendimiento. Las motivaciones o razones más eficaces y de efectos más duraderos son siempre los internos: como sentir la satisfacción de su trabajo bien hecho ya sea escolar o laboral, así como la alegría de servir y sentirse capaz de hacer algo útil para los demás.

Material Didáctico: Porque la motivación aumenta cuando el material didáctico que se utiliza es el adecuado, ya que consigue hacer más instructivo el aprendizaje.

Objetivos: Hay que entender, que si se sabe de antemano por parte de los alumnos o trabajadores, los objetivos que se pretende conseguir en cada unidad didáctica, es más motivante que si los desconocen. Ya que se trabaja con más ánimo y sentido de la responsabilidad cuando se sabe a que están destinados los esfuerzos y se conoce el punto de llegada.

El docente o formador (capacitador).

- El docente o formador que posee las adecuadas cualidades humanas y profesionales consigue que los alumnos estén más motivados. En este sentido cabe afirmar que:
- La atmósfera interpersonal de comunicación en la que se desenvuelve la tarea ha de permitir al alumno sentirse apoyado cálida y honestamente, respetado como persona y capaz de dirigir y orientar su propia acción.
- Evitando la represión pública, el sarcasmo, las comparaciones, la sobrecarga de tareas y en general todas las acciones desfavorables para el trabajo escolar y laboral.
- Por el contrario se llevara a cabo la conversación amistosa y de manera particular, haciendo hincapié en la confianza que el alumno debe tener en si mismo para rectificar y mejorar en su aprovechamiento escolar y laboral.
- El docente o formador debe mostrar interés por cada alumno, por sus aciertos, por sus dificultades, por sus planes y que el lo note.
- El elogio es útil si surge de un amanaera espontánea, no artificial y se dirige a un trabajo concreto.
- El docente o formador deberá irradiar entusiasmo, simpatía, alegría y comprensión.
- Deberá estar siempre dispuesto a incentivar a sus alumnos, ya sea presentando el material adecuado (ilustraciones, videos, diapositivas, etc.), creando situaciones, planeando trabajos con ellos, o bien comprometiéndolos en actividades individuales o colectivas escuchándolos y animándolos.

La Entrevista con el Alumno: A través de la conversación, el docente o formador explora los sentimientos e ideas del alumno o trabajador y a la vez le incita a cumplir con sus responsabilidades, dentro de un clima de amistad y sinceridad mutuas.

Las expectativas del docente o formador son profecías que se cumplen por si mismas, ejerciendo una influencia poderosa sobre ellos por eso esas expectativas deberán ser positivas y motivadoras para los alumnos.

Cuando un motivo fuerte es frustrado por el docente o formador, puede provocar formas indeseables de comportamiento en el alumno.

Evaluación: La evaluación del aprendizaje deberá estar dirigida fundamentalmente a la indagación de los errores con objeto recomenzar inmediatamente normas de perfeccionamiento en vez de traducir dichos errores en notas o amenazas de reprobación.

Resulta muy útil la evaluación continua, con objeto de suscitar la necesaria tensión de esfuerzo, continuado a lo largo del quehacer educativo o formativo. Son momentos de evaluación formativa, de averiguar qué y cómo se van logrando los objetivos previstos, de satisfacción por lo ya conseguido, y de estímulo para seguir trabajando.

Aprendizaje Significativo: En este sentido, se puede afirmar que un aprendizaje es significativo cuando, los nuevos conocimientos pueden relacionarse de modo sustantivo y no arbitrario, con los conocimientos previos ya existentes en el alumno. De esta forma los nuevos conocimientos quedan integrados a la estructura cognitiva que ya posee, única forma de que tengan sentido para él, cosa que no ocurre con el aprendizaje mecánico-memorístico.

Metodología Operativa y Participativa.

El aprendizaje operativo y participativo resulta más motivante que el aprendizaje individualista competitivo. Solo esta bien usada y es eficaz la competición cuando se le pone en juego de manera grupal, o el alumno la ejerce consigo mismo (auto-competición).

Las estrategias activas son más motivantes que las pasivas y dogmáticas.

Por eso los resultados son mejores cuando el alumno se compromete en una determinada tarea o trabajo y participa activamente en su propio aprendizaje descubriendo por si mismo las verdades científicas.

- Participación del alumno en la vida escolar como lo sería: en el planteamiento de las actividades, tanto en clase como fuera de ella.
- En la ejecución de trabajos o tareas.
- En la valoración o juicio de los resultados obtenidos.

Ya que no hay que olvidar, que para poder participar en algo son necesarias tres condiciones.

- Que la cuestión afecte al que participa.
- Que sea competente en dicha cuestión.
- Que acepte la responsabilidad de dicha cuestión.

Ya que el alumno aprende más por lo que hace que por lo que oye. Las tareas creativas son más motivantes que las repetitivas.

La organización flexible de un grupo aumenta la motivación, cuando se utilizan las cuatro situaciones del aprendizaje ya vistas: gran grupo expositivo, grupo coloquial, trabajo en equipo y trabajo independiente.

Por tanto la evaluación hoy día es tema de moda. No solo el hecho de evaluar sino de hablar y de escribir sobre de ella. Ya que se crean centros oficiales y agencias privadas de evaluación, se realizan cursos especializados, se promulgan leyes que la regulan, se publican informes, etc. Este hecho supone un riesgo, porque hacer evaluaciones o hablar de la evaluación no son fines en si mismos. Lo fundamental a nuestro juicio no es hacer evaluación, ni siquiera hacerla bien. Lo importante es conocer el papel que desempeña la función que cumple, saber quien se beneficia con ella y en definitiva, al servicio de quien se pone.

Por lo que los docentes o formadores, preocupados por las nuevas corrientes pueden pensar que la única forma de mejorar la evaluación es leer libros, seguir las instrucciones oficiales o copiar los modelos elaborados por otros. Prescribir que la evaluación a de ser continua; cualitativa, cualitativa o integral, no es el mejor camino para que acabe siéndolo. Es una estrategia rápida y generalizada de cambio pero caso ineficaz.

Ahora bien la mejora se produce a través de una "formación consistente (en tiempo y modo), de las condiciones idóneas para que produzca la reflexión sistemática sobre el trabajo, de la multiplicación de la ayuda solicitada por los docentes o formadores, de la creación de una cultura de participación y colaboración, del desarrollo de las investigaciones de los profesionales sobre sus experiencias" (71).

La evaluación en la institución educativa como en la laboral, se ha centrado en los alumnos. Ya que solo ellos son evaluados. Creemos que es una realidad reveladora. El alumno jerárquicamente, es última pieza en le escalafón del poder. No es casual que sea el único evaluado. Ese carácter descendente de la evaluación revela su lado más oscuro. En esa dinámica se esconden fenómenos de poder, privilegio y dominio.

Por lo que el sentido democrático de la evaluación exige cambiar de perspectiva:

En Cuanto al Ámbito de la Evaluación: Todos y todo, y solo los alumnos, han de ser objeto de la evaluación, porque todos y todo tienen incidencia en el proceso educativo.

En Cuanto al Control Democrático: Los protagonistas de la evaluación son todos los que intervienen en la actividad.

En Cuanto a la Finalidad de la Evaluación. El propósito fundamental es conseguir la mejora de la práctica y ayudar a las personas que la realizan.

En Cuanto al Modo de Realizarla; El proceso ha de ser respetuosos con los individuos y con las reglas del ideal democrático.

A MODO DE SÍNTESIS:

Una vez diseñados los planes y programas de capacitación, basados en la pedagogía y la planeación curricular.

Entendemos que el currículum es el proyecto que determina:

Los objetivos de la educación escolar (intenciones educativas). Es considerado el plan de acción para conseguirlos (práctica pedagógica).

Los Elementos del Currículum.

- Diseño Curricular: propuesta de objetivos y contenidos.
- Desarrollo Curricular: puesta en práctica del diseño.

Tipos de Currículum.

Abierto

- Mínimo prescriptivo: Diseño C
- Margen de flexibilidad: Desarrollo C

Cerrado

Todo viene prescrito desde la administración educativa.

Componentes del Currículum.

Que enseñar.

Los objetivos: aspectos del desarrollo que se deben fomentar:

- Generales (capacidades a desarrollar).
- Terminales (propios del ciclo o curso).
- Concretos.

Los Contenidos.

- Conceptuales
- Procedimentales
- Actitudinales

Como Enseñar.

- Forma de organizar las actividades de enseñanza-aprendizaje.
- Incluye orientaciones didácticas.

Cuándo Enseñar.

Modo de ordenar los contenidos.

Qué, Cómo y Cuándo Evaluar.

- Adecuar la acción docente a las características de cada alumno.
- Verificar que se han alcanzado los objetivos.

Factores que Determinan el Curriculum:

Factor Sociológico.

- Determina contenidos que favorezcan la participación y responsabilidad social.
- Selecciona elementos culturales más relevantes y significativos.

Factor Psicológico.

- Determina elementos básicos del proceso aprendizaje

Factor Epistemológico.

- Discierne contenidos principales de secundarios.
- Indica relaciones existentes entre las distintas áreas.

Factor Pedagógico.

Señala cómo hay que aprender a aprender.

Que Aprendizaje hay que Fomentar.

Aprendizaje significativo.

- Integrar los nuevos conocimientos en la estructura cognitiva existente (conocimientos previos).

Características.

Significatividad.

- Lógica: estructura coherente y con sentido.
- Psicológica: bagaje de conocimientos previos adecuados para poder integrar el nuevo aprendizaje.

Funcionalidad.

Lo aprendido sirve para efectuar nuevos aprendizajes y enfrentarse a nuevas situaciones.

- Memorización comprensiva.
- Motivación suficiente.

Cómo hay que Enseñar.

Principio de Individualización.

- Adaptar la enseñanza a las características de cada alumno.

No es individualización.

- Aplicar un único método de enseñanza a todos.
- Adoptar el método al ritmo de aprendizaje de cada alumno.
- Acomodar contenidos a las características de los alumnos

Si es Individualización.

- Ajustar el tipo de ayuda pedagógica a las características de cada alumno.
- La bondad de un método depende de que el tipo de ayuda que ofrece responda a las necesidades de los alumnos.

Principios de Globalización.

- Los nuevos conocimientos se relacionan de forma sustancial y no arbitraria, con lo que ya se sabe.

Concepción Constructivista de la Ayuda Pedagógica.

Crear las condiciones de aprendizaje más apropiadas para que el alumno, construya, modifique, enriquezca y diversifique sus esquemas de conocimiento en la dirección que indican los objetivos.

La Evaluación.

Qué es evaluar.

- Valorar la enseñanza y el aprendizaje para poder tomar las decisiones necesarias que garanticen su adecuado desarrollo conforme a los objetivos propuestos.

Evaluación Inicial.

- Conocer el grado de desarrollo del alumno y su bagaje de conocimientos, para determinar la ayuda pedagógica que se le debe prestar.

Evaluación Formativa.

- Seguir paso a paso el trabajo que se realiza para adecuar la intervención pedagógica.
- Referida al proceso.

Evaluación Sumativa.

- Informar del grado de consecución alcanzado de los objetivos previstos.
- Referida al resultado.

Niveles de Concreción del Currículum.

Primer Nivel de Concreción: Diseño Curricular Base

- Competencia de la Administración educativa y formativa en nuestro caso particular.
- Incluye todo lo que es prescriptivo en una etapa.
- Indica prescripciones, orientaciones y sugerencias.

SEGUNDO NIVEL DE CONCRECIÓN.

Proyecto Curricular de Centro.

- Competencia de cada centro.
- Se refiere a los acuerdos establecidos por los docentes o formadores acerca de las estrategias de intervención didáctica a utilizar para asegurar la coherencia de su práctica docente.

TERCER NIVEL DE CONCRECIÓN.

Proyecto Curricular de Aula.

- Competencia de cada docente o formador (capacitador).
- Se refiere a las programaciones concretas de cada unidad didáctica para guiar el trabajo de los alumnos.

Diseño Curricular Base.

- Objetivos Generales de Etapa. Capacidades del desarrollo personal a adquirir.
- Áreas Curriculares de Etapa
- Objetivos Generales de Área.
- Capacidades a adquirir a través de cada área.
- Bloques de Contenido. Agrupaciones de contenidos que informan de lo que será objeto de enseñanza y aprendizaje en la etapa o curso.

Se Diversifican en.

- Conceptos.
- Procedimientos.
- Valores y Actitudes.

Orientaciones Didácticas.

- Criterios para diseñar actividades de enseñanza, aprendizaje y evaluación.

Proyecto Educativo de Centro.

Qué es.

- Líneas fundamentales de la identidad del centro.
- Principios que dan coherencia a la acción educativa (estilo propio).

Componentes.

Señas de identidad.

- Concepción educativa.
- Estilo pedagógico.
- Opciones educativas.
- Axiologías.

Finalidades Educativas.

- Objetivos generales.
- Capacidades a desarrollar.

Organización del Centro

- Estructura organizativa.
- Papel de los padres o personal directivo (en nuestro caso particular).
- Conexión con otras instituciones.
- Responsables correspondientes.

Reglamento Interno.

- Normatividad necesaria

Proyecto Curricular de Centro (I)

Qué es.

Concreta la respuesta educativa propia de cada centro.

Fuentes.

El Proyecto Educativo Propio.

El Diseño Curricular Base.

El Contexto Sociocultural.

- Cómo son los Alumnos de la etapa o curso.
- Expectativas del personal directivo y trabajadores que reciben los servicios del centro.
- Necesidades más importantes del entorno sociocultural.
- La experiencia educativa adquirida.

Proyecto Curricular de Centro (II)

Elementos Referidos a toda la Etapa.

Presentación del proyecto

- Señas de identidad del centro.
- Estilo educativo.
- Rasgos esenciales del alumnado y entorno.

Objetivos Generales de la Etapa.

Integración de las del Diseño Curricular Base y Proyecto Educativo del Centro.

Elementos de Contenido.

- Identificar, seleccionar y completar los elementos de contenido a partir de los bloques de contenido.

Principios Metodológicos.

Adecuar las orientaciones pedagógicas generales del Diseño Curricular Base, a las características del Centro y de los alumnos, concretándolas.

Criterios de Evaluación.

- Por áreas.
- Temporalización de las sesiones.
- Criterios de agrupamiento de los alumnos.
- Organización espacio-temporal.
- Criterios para la selección y uso de materiales y recursos didácticos.
- Opcionalidad.

Proyecto Curricular de Centro (III).

Elementos Referidos a Cada Ciclo.

Objetivos terminales de área.

Lo que se ha de conseguir en cada área al término de un ciclo o curso.

- Secuenciación de los elementos de contenido.

Determinar los contenidos que corresponden a cada ciclo o curso.

- Criterios metodológicos de cada área.
- Criterios de evaluación de cada área.
- Atención a la diversidad.

Preceptuación.

Organización de recursos para alumnos con necesidades educativas especiales.

Proyecto Curricular de Aula o Programaciones.

Objetivos.

- Comunes o fundamentales (obligatorios).
- Individuales (según capacidad e intereses).

Contenidos.

- Conceptuales (conceptos, hechos, principios).
- Procedimentales (estrategias de aprendizaje).
- Actitudinales (valores, actitudes y hábitos).

Medios.

Actividades de Enseñanza.

- Estrategias de enseñanza.
- Motivación.

- Ayuda u orientación.
- Explicación.
- Actividades de Aprendizaje.
- Tareas para realizar.
- Sobre los contenidos indicados.
- Estrategias de aprendizaje previstas.
- A través de las situaciones de aprendizaje:
- Grupo expositivo.
- Grupo coloquial.
- Trabajo en equipo.
- Trabajo independiente.
- Trabajo en rincones o áreas.

De Evaluación.

Recursos materiales.

Cómo Enseñar las Estrategias.

Su puesto básico.

Que los alumnos analicen y comprueben, como el uso adecuado de estrategias inciden positivamente en su rendimiento.

Formas de Enseñarlas:

- Principios de curso: estrategias comunes.
- Durante el curso (en cada materia).
- Aplicación de estrategias comunes.
- Aplicación de estrategias específicas

Qué Estrategias hay que Enseñar.

- Estrategias para la búsqueda de información
- Estrategias para la asimilación y retención.
- Estrategias organizativas.
- Estrategias inventiva y creativa.
- Estrategias analíticas.
- Estrategias en la toma de decisiones.
- Estrategias de comunicación.
- Estrategias sociales.
- Estrategias metacognitivas.

Las Actitudes. Una actitud es:

- Una predisposición para la acción.
- Esta predisposición es aprendida.
- Es conscientemente favorable o desfavorable hacia un objeto dado.

Los Valores.

Qué es un Valor; Concepción de lo preferible, éticamente buena.

Para que Sirven los Valores.

- Como patrones para guiar la vida de los hombres.

Consecuencia.

- Los valores determinan las actitudes y la conducta del hombre.

Educación en valores.

- Reconocer la existencia de valores objetivos.
- Responder libremente a las exigencias de la verdad, que corresponden a las de la dignidad personal.
- Descubrimiento compartido y progresivo de los valores.
- Libertad para elegirlos por si mismos.
- Comprometerse con ellos (virtud).

Una vez diseñados los planes y programas de capacitación, basados en la planeación curricular, se procederá a la Evaluación y Seguimiento Continuo del Proceso de Capacitación.

Valorando la enseñanza y el aprendizaje para poder tomar las decisiones necesarias que garanticen su adecuado desarrollo conforme a los objetivos propuestos, los cuales se harán de manera individual a los trabajadores por área, por Centro de Salud de manera continua y permanente.

Lo cual abordaremos ampliamente en el siguiente capítulo.

**CAPITULO V. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO CONTINUO DEL
PROCESO DE CAPACITACIÓN.**

CAPITULO V. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO CONTINUO DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN

5.1. Evaluación. Concepto.

Hablar de evaluación implica introducirse en un campo muy complejo. Se habla de evaluación refiriéndose a procesos de carácter comparativo aplicados a mediciones de resultados, se llama evaluación a fenómenos de rendimiento de cuentas impuestos por la autoridad, se denomina evaluación al análisis diagnóstico realizado mediante instrumentos que permitan cuantificar los datos, se habla de evaluación cuando se realiza la comprobación del aprendizaje de los alumnos.

Por lo que es importante mencionar que la evaluación no es privativa de la educación o de los procesos de capacitación del personal, ya que puede presentarse en cualquier disciplina o rama del saber humano.

En el área de la educación "evaluar es determinar mediante instrumentos adecuados, aspectos cualitativos y cuantitativos del comportamiento humano" (72).

En tanto capacitación "es el proceso de enseñanza-aprendizaje orientado a dotar al individuo de conocimientos, contribuyendo de esta forma al desarrollo de habilidades, aptitudes y actitudes para el mejor desempeño de sus funciones laborales" (73).

Por lo que para fines de nuestro trabajo de investigación abordaremos el tema desde el aspecto pedagógico.

Ahora bien, la evaluación educativa no es solo una parte de la didáctica como estrategia operacional de la pedagogía, que se desempeña en la ejecución de la enseñanza real, sino que es también su conciencia crítica que analiza desde el diseño del programa del currículo hasta los logros del aprendizaje de cada alumno, según las expectativas de cada perspectiva y modelo pedagógico.

En los capítulos anteriores se analizaron los conceptos enseñanza y aprendizaje; como dos procesos inseparables el uno del otro, relacionados como causa y efecto probables, aunque es sabido que muchos de los aprendizajes se obtienen de la vida misma, sin que se haya recibido enseñanza alguna.

Por tanto si enseñar, aprender y evaluar son procesos ligados estrechamente, no deben confundirse uno con el otro, siendo que el aprendizaje real se da al interior de cada sujeto que aprende, es subjetivo aunque su dominio puede exteriorizarse eventualmente en palabras y acciones específicas, mientras que la enseñanza es una actividad Inter-subjetiva, es una interacción entre varios sujetos (al menos dos) sobre algún tema o material previamente seleccionado por el docente para suscitar la actividad, acción o reflexión compartida, de la que se espera obtener algún aprendizaje.

De donde se hace necesario analizar la relación que existe entre pedagogía, enseñanza, aprendizaje y evaluación.

Ya que no solo se trata de evaluar el aprendizaje del alumno, sino también hay que evaluar la enseñanza como proceso que suscita y genera aprendizaje pues de lo contrario no se comprendería el proceso de asimilación interna de los alumnos.

Si el aprendizaje es concebido como un cambio de conceptos promovido por la enseñanza, conviene apreciar y valorar ese cambio desde la causa que lo genera: como sería el plan docente, las actividades propuestas, la forma de desarrollarlas, la perspectiva y orientación pedagógica, el programa y el propósito institucional ya sea educativo o laboral; en fin, la evaluación total del aprendizaje requiere de una valoración del currículo de la enseñanza así como la del docente como elementos pedagógicos.

La pedagogía tiene por "objeto elaborar una doctrina de la educación, teórica y práctica a la vez, como la doctrina de la moralidad, de la que es la prolongación y que no es exclusivamente ni ciencia ni técnica, ni filosofía ni arte, sino todo ello a la vez y ordenado según las articulaciones lógicas.

En tanto la biología, la sociología y la psicología proporcionan las bases científicas.

Por lo que la acción pedagógica está subordinada a su consideración, que no es cuestión ni de ciencia, ni de técnica, sino de conciencia y por consiguiente de filosofía" (74).

Otra definición sería:

La pedagogía es la "teoría general del arte de la educación que agrupa en un sistema solidamente unido por principios universales las experiencias aisladas, los métodos personales, partiendo de la realidad y separando rigurosamente lo que procede de lo real y lo que pertenece a lo ideal. El objetivo de la pedagogía es buscar las leyes de los fenómenos que manifiestan y actúan en la educación, fenómenos deducidos de premisas determinadas; el fin asignado a la educación y la acción de los tres factores que condicionan a la educación: el educador, el sujeto, el medio" (75).

Prosigue:

La utilidad de la ciencia pedagógica es clara. Aporta el orden y la claridad allí donde, sin ella, sólo puede reinar la confusión; permite prever en una cierta medida cuáles serán en iguales condiciones, los resultados de tal método o de tal procedimiento de la educación. Es el guía seguro e indispensable de todo arte pedagógico. Ya que a cada momento al educador se le propone determinado método nuevo; casi siempre este método es un procedimiento de detalle, elocuentemente justificado por un motivo especial. Se deja convencer. En realidad ignora a donde va. Se le inunda por todos con datos particulares en vez

de enseñarle a clasificarlos a enjuiciarlos; a decidir de manera analítica y reflexiva cuáles vale la pena conservar, y cuáles hay que rechazar a pesar de ventajas concretas pero estrechas.

No resulta sorprendente constatar que esta ciencia no haya sido todavía el objeto de un sistemático estudio rigurosamente independiente. Evidentemente, entre los innumerables escritos que han tratado de la educación, donde hace miles de años se encuentran frecuentes intentos de establecer una teoría pedagógica. Pero la investigación aparece subordinada siempre a un ideal; ya que sirve de apoyo a las doctrinas pedagógicas o éticas de un Platón, de un Rousseau, de un Kant, incluso de un Herbart.

Ahora bien, si el ideal varía con los hombres, con el tiempo como pedirle que sea el objeto de una ciencia. La naturaleza, en cambio, es constante; nos presenta los hechos, es decir, las operaciones pedagógicas, buenas o malas, que forman la realidad de cada día; nos proporciona los elementos de una ciencia positiva de la educación, liberada de todo principio, basada en la observación de lo real. De siendo este el objeto de nuestro estudio.

Asimismo la pedagogía "tiene como objetivo el estudio y diseño de experiencias culturales que conduzcan al progreso individual en su formación humana" (76).

La Formación Humana y el Aprendizaje.

"La formación es el eje y el principio organizador de la pedagogía como disciplina y también es el propósito y resultado esencial de la enseñanza" (77).

Esto se refiere al proceso de humanización que caracteriza el desarrollo individual, a medida que el ser humano se apropia de la experiencia de la sociedad a través de la cultura y de la ciencia participativa en las prácticas de sobrevivencia y convivencia con la comunidad en la que vive.

Por tanto la formación es la misión de la educación y de la enseñanza, ya que facilita la realización personal y califica lo que cada uno tiene de humano y personal potenciando al individuo como ser inteligente, autónomo y solidario.

Ahora bien si al campo de la pedagogía pertenecen todos aquellos principios, conceptos, métodos y técnicas diseñadas para entender y mejorar la enseñanza y volverla más eficiente para asegurar la formación y el aprendizaje de los alumnos reconociendo que en el campo de la pedagogía existen varias tendencias o perspectivas según la concepción teórica que asuma el pedagogo, y finalmente la evaluación educativa es útil únicamente si ayuda al educador, (administrador, docente, estudiante) a elaborar juicios y a tomar decisiones seguras en materia educativa.

5.2. Propuesta Metodológica para Evaluar el Proceso de Capacitación.

Anteriormente la evaluación, cumplía funciones muy precisas, servir de base para medir y calificar los resultados de un examen.

La evaluación era una extensión de las corrientes positivistas y conductistas dominantes en las primeras décadas de nuestro siglo y en general era sinónimo de medir, en el mejor sentido cualitativo. Como instrumento de medición era una instancia de control al igual que los exámenes, el registro de asistencia, las amonestaciones, etc. Pasado el tiempo y gracias al trabajo y a las investigaciones avanzadas por diferentes autores, la evaluación dejó de ser un instrumento de control para transformarse en una herramienta vinculada con la problematización de los valores y el sentido que tenían estas en la situación observada. Mientras el control operaba a partir de un solo y único referente, un patrón de medida que se establecía previamente, la evaluación se constituía en una actividad multireferencial que poseía muchos puntos de relación que le daban un sentido más abierto y flexible.

Asimismo analizando diferentes autores sobre evaluación, en su mayoría afirman que el valor de la evaluación solo reside en la utilidad de la información que aporta para la toma de decisiones, una concepción pragmática proveniente de la administración de empresas que aún persiste y que es una visión del conocimiento que confunde verdad con utilidad. Al afirmar que la función principal de la evaluación era proveer de una información pertinente a quién toma decisiones.

Para darle validez a esta visión pragmática de la evaluación citaremos a Carlos Weiss, norteamericano pragmatista que afirma, que la evaluación en opinión de quienes la practican, es una manera de aumentar la racionalidad de las decisiones. Al contar con la información objetiva acerca de los resultados de los programas es posible tomar decisiones atinadas en materia de asignación de partidas presupuestales y de planeación de los programas" (78).

Ralph. Tyler, uno de los creadores de la evaluación por objetivos, decía que la toma de decisiones respecto a los programas debería basarse en el grado de conciencia o discrepancia entre los objetivos y los resultados realmente alcanzados. Si los objetivos previstos eran alcanzados, lógicamente las decisiones irían en una dirección positiva, de lo contrario deberían tomarse otro tipo de decisiones a efectos de corregir o modificar el proceso.

Estos planteamientos refuerzan la idea de que los sistemas educativos están integrados claramente por dos instancias; una que tiene poder de decisión y otra estrictamente técnica y neutral a nivel político o académico que realiza la evaluación. Al interior de este modelo se hace muy difícil hablar de participación y convertir la evaluación en una experiencia compartida, donde desaparezcan las barreras que separan los sujetos de los objetos de investigación.

Tradicionalmente el campo de la evaluación existe una peligrosa tendencia a reducir el trabajo evaluatorio a sus niveles instrumentales y pragmáticos, sin

ningún referente filosófico o epistemológico que incluya los conceptos y los fundamentos más generales sobre el que, para qué, el cómo y el dónde de un proceso evaluatorio.

O sea una base teórica que de hecho se constituya en una auténtica concepción sobre la práctica educativa y sobre la realidad donde actúa. Sin estas premisas básicas cualquier proceso evaluatorio corre el peligro de convertirse en una suma de métodos, técnicas y normas burocráticas, sin una concepción definida y cuyo propósito se agota en el instante en que se agotan sus funciones operativas. La evaluación más que un instrumento para calificar, es un medio que nos permite corregir algunas fallas y procedimientos, retroalimenta los mecanismos de aprendizaje, dirige la atención del alumno, lo mantiene conciente de su grado de avance o nivel de logro, refuerza oportunamente algunas áreas de estudio en el aprendizaje que se perciban como insuficientes, planea nuevas experiencias de aprendizaje, etc.

La evaluación es un proceso complejo, cuyas funciones muchas veces se confunden con las de otros componentes del proceso pedagógico. Por lo que se le hace necesario identificar los principales componentes que actúan en una evaluación y que serían:

- Evaluación en el currículo del proceso enseñanza-aprendizaje.
- Criterio cualitativo y cuantitativo.
- Elaborar instrumentos según las exigencias y las necesidades que surjan en cada caso.

Para de esta forma, vincular la teoría y la práctica, ya que la teoría sin la acción es estéril y la acción sin la teoría es ciega, la cual nos está indicando que el único camino posible es la articulación de una teoría que sirva para orientar, predecir, explicar, comprender, sistematizar e interpretar la realidad y una práctica que nos conduce inevitablemente al referente empírico, al acto, fenómeno o proceso.

“La evaluación cualitativa y cuantitativa se necesitan y se precisan en el instante de evaluar un acto educativo, porque ambas nos procuran dimensiones diferentes del mismo fenómeno o actividad evaluada” (79).

A nuestro juicio un docente o formador (capacitador), con una formación epistemológica, metodológica y técnica básica, se encuentra en condiciones de realizar un buen trabajo evaluatorio. Pero para lograrlo es importante tener claridad sobre el rol y las funciones que cumple en el aula y en la institución en general y saber quién se beneficiaría con ella y al servicio de quien se pone.

Por lo que lo ideal, es que el docente contribuya y defina sus propios criterios de evaluación y sepa elaborar los instrumentos, escalas valorativas e interpretar la información que se obtienen en cada caso.

5.3 EVALUACIÓN CUALITATIVA DEL CURRÍCULUM.

En términos generales, un currículum es la manera de aplicar la teoría pedagógica en el aula o en la enseñanza real. Un currículo es la medición entre la teoría y la realidad de la enseñanza, es el plan de acción que desarrolla el docente o formador (capacitador) con sus alumnos en el aula, es una pauta ordenadora del proceso de enseñanza. Y cada perspectiva, cada modelo pedagógico puede generar una propuesta de currículum diferente. Por esto un plan de estudios es apenas un esquema para distribuir contenidos, temas, materias y cursos según grados, niveles y prerequisites. Pero un currículum es mucho más pues implica una concepción acerca de los contenidos, las experiencias y la actuación y secuencia para que los alumnos alcancen las metas de formación. En este sentido "el currículo es un curso de acción pedagógica, es un plan de formación que solo puede evaluarse de manera cualitativa" (80). Antes de abordar un método evaluativo, hay que precisar que no deben confundirse las metas educativas con el currículo, ni éste con el diseño curricular, que es un proceso complejo de elaboración y desarrollo, cuyo producto es el currículum.

Ya que el currículum implica delineamientos macro-curriculares más globales de identificación y selección de objetivos, contenidos y estrategias de enseñanza, a la luz de las metas educativas; pero también implica el micro-curriculum diseñado como plan de enseñanza que puede ser fomentado y ensayado en el aula de clase.

Una meta educativa, por ejemplo para formar docentes puede ser que éstos incorporen nuevas tecnologías a la enseñanza; desde esa meta pueden diseñarse ciertos objetivos y seleccionarse ciertos contenidos relacionados con el dominio de los software educativos que se ofrecen y su adaptación a la ciencia que va a enseñarse; inclusive pueden preverse estrategias didácticas que contribuyan a la apropiación de los conceptos, procedimientos y aplicación técnica de cada área de enseñanza.

Hasta aquí se ha producido un micro-curriculum específico que forma parte de un currículum para formación de docentes, guiado por una meta educativa particular.

Después viene el proceso de enseñanza, que desarrolla el plan, pues un encuentro real entre personas que interactúan y se comunican a propósito del plan, para generar al interior de cada participante el proceso de aprendizaje, previsto como resultado del currículo. Por ello es proceso y producto a la vez, evaluable de manera inmediata y específica, o de manera global e integral (a largo plazo), por sus consecuencias en el desarrollo y formación de los alumnos. El desarrollo también es producto y proceso a la vez.

El proceso de desarrollo y de formación individual y grupal de los alumnos alcanzado mediante la implementación del currículo genera un producto final que es el impacto social o repercusión de la ganancia del aprendizaje y formación sobre el desarrollo comunitario.

Diversos son los modelos de evaluación cualitativa existentes, desarrollados por diferentes autores. Para fines de nuestro trabajo de investigación abordaremos el modelo propuesto por:

Elliot W. Eisner es un destacado profesor e investigador cualitativo de la Universidad de Estamford en el campo de la producción intelectual a nivel de la educación artística, currículo y evaluación educativa. Desde 1967 difunde los objetivos expuestos en la enseñanza, los cuales no podían encasillarse en los objetivos conductuales del momento. Desde su enfoque cognitivo y cualitativo ha sido presidente de la Asociación Nacional de la Educación Artística y de la Asociación Americana de Investigación Educativa.

MODELO DE EVALUACIÓN CURRICULAR.

La Evaluación Cualitativa a través del ojo ilustrado de Eisner (81).

La metáfora del ojo ilustrado es la clave para comprender la intimidad del evaluador cualitativo con el objeto observado. Para Eisner (1998) conocer no es una capacidad intelectual abstracta y lógico-formal, sino el arte de sentir y aplicar las cosas desde el propio yo. Por supuesto que se trata de una actividad intelectual, racional en el sentido de captar, analizar e interpretar el sentido poético, artístico, semántico, filosófico o científico de las cosas, acciones o acontecimientos con criterios como la coherencia, el consenso y la utilidad cognitiva para comprender mejor, guiar o anticipar las acciones. El verdadero conocimiento implica la capacidad de experimentar cualidades en casos particulares, como un síntoma de una identidad o un sentido más amplio; percibir los matices educativos de la acción y juzgar el valor de las cualidades experimentadas es decir abarca la experiencia de las cualidades y el juicio de la calidad de lo observado, como parte de un conjunto más amplio.

Así, puede conocerse y evaluarse la enseñanza, juzgar la calidad y el valor de la educación que reciben los alumnos, mediante imágenes o patrones variados de la enseñanza que permiten comparar y distinguir los diferente grados de excelencia, identificando, seleccionando y valorando lo que se observa. Ya que existen múltiples criterios para valorar la enseñanza, según los antecedentes del evaluador, su experiencia, sus concepciones y modelos, que surgen y varían de acuerdo con el grupo de alumnos, el docente, los contenidos de la enseñanza y los contextos internos y externos. Los expertos en educación disponen de una múltiple y compleja variedad de factores y criterios para evaluar los programas, los currículos y la enseñanza, luego de una observación perspicaz, detenida, dialogante y localizada en el interior de las actividades escolares. Las dimensiones que observa el evaluador son la intencional, la estructural, la curricular, la pedagógica y la evaluativa.

De donde la Dimensión Intencional:

Se ocupa de las metas y propósitos de la escuela (institución), del aula y de la actividad real de la enseñanza, a cargo de los administradores (educativos y laborales), docentes (formadores), alumnos (formados).

La Dimensión Estructural

Se refiere a la organización y administración general de la escuela (institución), a la forma de organizar el tiempo, los espacios, aulas y las repercusiones que tiene en la formación y en la calidad de la enseñanza.

La Dimensión Curricular:

Se refiere a lo que se enseña y se deja por fuera según cierta jerarquía de valores, la intensidad y las actividades a la que se dedican los alumnos, la pertinencia social de los contenidos seleccionados, la oportunidad de aplicar lo aprendido, la calidad de los contenidos del currículo y su significación para los alumnos.

La Dimensión Pedagógica:

Se refiere a la manera como cada docente (formador) desarrolla el currículo, ya que puede enseñarse con ejemplos, gestos, énfasis, preguntas y respuestas, entusiasmo y motivación, imágenes, metáforas, mapas, gráficos, discusiones, lecturas, tareas, proyectos. No existe el docente o formador ideal. Estimar la calidad de la enseñanza no es calificarla frente a un modelo ideal, ya que coexisten, multiplicidad de métodos de enseñanza con los cuales podría alcanzarse la excelencia.

La Dimensión Evaluativa:

Del desempeño de los alumnos referida a las prácticas evaluativas, constituye una de las fuerzas más poderosas del ambiente escolar, pues ellas definen que es lo que cuenta para docentes y alumnos. Los docentes o formadores evalúan constantemente en las clases y fuera de ellas, en nuestro caso sería en los centros de trabajo, con sus comentarios, sus gestos, su comportamiento social, sus preguntas y su tono de voz frente a lo que el alumno o trabajador (formado) hace, dice, responde, entrega o propone.

Todo ello puede ser observado por el evaluador (formador); pero también puede aprovechar entrevistas informales con los alumnos (trabajadores), docentes (formadores), personal directivo y normativo de la institución que están relacionados directa o indirectamente con el proceso de formación (capacitación).

También pueden analizarse los formatos de los exámenes escritos y los ya aplicados por los formadores, los trabajos que se realizan en los centros de trabajo.

Asimismo, la evaluación educativa es una actividad compleja de expertos que implica no sólo apreciar y experimentar las cualidades significativas de la obra educativa, sino que exige también la capacidad de revelar al público lo

observado no como mera traducción sino como reconstrucción de la obra en forma de una narración argumentada.

Ahora bien el análisis educativo tiene cuatro dimensiones que son: descripción, interpretación, evaluación y generalización.

La Descripción:

De la situación educativa observada por el evaluador requiere de una reconstrucción vivida y con sentido y perspicacia, narrada de manera que el educando pueda participar.

La Interpretación:

Del evaluador que formula su percepción con conceptos flexibles y bajo una óptica ecléctica, pues no se da que una sola teoría satisfaga todas las inquietudes del evaluador, acerca de todas las acciones y procesos que debe interpretar con rigor. Ya que la línea divisoria entre descripción e interpretación es muy sutil.

La Evaluación:

Exige del evaluador que aclare y defina lo que considera educativo, lo que significa crecimiento y progreso en la formación del alumno; para ello nos apoyaremos de la propuesta de Dewey acerca de lo que es una experiencia verdaderamente educativa, aplicándola a cada alumno para que concuerde consigo mismo, con su propio desarrollo, sin importar de forma relevante el desempeño frente al grupo de alumnos (según norma) o frente al objetivo propuesto por el docente o formador (según criterio).

La generalización:

Es la dimensión de la crítica educativa que cuando capta los rasgos esenciales de una situación genera mensajes, cualidades dominantes o soluciones que pueden aprovecharse en otras instituciones con condiciones o problemas similares como lo sería en nuestro caso la Institución de Salud en lo concerniente a la formación (capacitación) del personal.

A manera de síntesis, se incluye un cuadro comparativo de las características de los tres expertos en evaluación cualitativa (cuadro).

Siendo así que las herramientas conceptuales y de procedimiento para la aproximación a la evaluación del proceso curricular contribuyen a reconocer el nivel real de las metas educativas previstas en el modelo institucional. Donde los modelos clásicos de evaluación institucional eran tratados como un conjunto de objetos o variables identificables sobre todo a nivel de insumos o productos observables, sin considerar que los procesos más complejos, dinámicos y volátiles de la interacción Inter-subjetiva que crea y elabora el currículo y

desarrolla la enseñanza, requieren de enfoques cualitativos más versátiles que capten el movimiento, los procesos en acción, el caos y los sistemas borrosos.

Los enfoques y modelos operativos más flexibles, pertinentes y naturales de Stake, posner y Eisner, facilitan una percepción más amplia del proceso de identificar y decidir los objetivos, contenidos y estrategias de enseñanza que permitan influir en los alumnos de manera positiva para el despliegue y formación de sus talentos, facilitar sus realizaciones vitales con mayor eficacia y prepararlos para contribuir con reciprocidad al bien de su comunidad y de la sociedad a la que pertenecen.

LA EVALUACIÓN DE LOS PROCESOS FORMATIVOS. APRENDIZAJE

La crítica al sentido pragmático y eficientista de la evaluación fue sobre todo por énfasis en el control sobre el rendimiento, que respondía al paradigma proceso-producto. Se desconocía en este modo de evaluación la calidad de los procesos y las consecuencias simultáneas que de este modo de proceder se derivan. El impacto de la técnica, y la ausencia de la reflexión sobre los fines de la educación en los proyectos y programas de formación fueron otros tantos factores que contribuyeron a este sesgo pedagógico negativo. Principalmente la ausencia de la reflexión sobre el fin de la educación a partir del siglo XIX y la euforia tecnológica y cientificista propiciaron una evaluación primordialmente social y no tanto pedagógica.

La desmedida importancia concebida a la evaluación hace que ésta se convierta en diferentes ámbitos en el motivador primario del aprendizaje.

Cuando la evaluación enfatiza el logro de los resultados y no tanto la situación personal de partida (características cognitivas de entrada), esta se convierte en motivador primario del aprendizaje, no la calidad del programa, por lo que muchos de los casos las conduce al fracaso, ya que son muy pocas las que logran superar los niveles establecidos, y los problemas en definitiva personales o institucionales no se resuelven. Si la evaluación es solo de los procesos, no se corrigen los proyectos y programas, y si los datos se estandarizan, como en el caso de los test sus indicadores se consideran como idóneos, hasta decidir por ellos mismos respecto de la bondad de un programa incluso se utilizan como predictores de futuras oportunidades profesionales o de formación.

Por esta razón de la productividad mal entendida se pueden apartar del sistema a los más creativos e innovadores en un momento determinado del proceso.

La evaluación formativa, por el contrario, premia más los esfuerzos que los logros, advierte de la importancia de la evaluación inicial o de diagnóstico, como supuesto para una expectativa de éxito. Siendo así que la "evaluación formativa identifica primeramente, necesidades intereses, potencialidades; y cuando de carencias se trata establece ayudas inmediatas y aportaciones. Su finalidad es informar respecto de que debe aprenderse y que necesita fijarse" (82). Cuando la retro información es adecuada a los procesos correctivos se ayuda

positivamente al aprendizaje significativo del alumno. Con el establecimiento de cuantos niveles sean necesarios, según la situación inicial de cada alumno o simplemente, con un tiempo adicional en la tarea, la mayoría de los que reciben el programa llegan a superarlo.

La evaluación formativa, en su momento inicial o de diagnóstico, pone de manifiesto que la mayoría de los usuarios de un programa tienen la necesidad de prerequisites cognitivos (recibir programas de conocimientos, habilidades, o actitudes básicas). La experiencia de éxito permite un tiempo activo de aprendizaje mayor durante una sesión de clase. El concepto de entrada cognitiva frente a la inteligencia, resulta teórica y prácticamente muy provechosa.

Se trata de definir acertadamente los conocimientos de base y destrezas que son necesarios para garantizar el éxito de los aprendizajes que se contienen en el programa que se recibe. Las características cognitivas de entrada (Conocimientos, habilidades, destrezas, intereses y actitudes) son altamente estables al representar los mapas cognitivos de los alumnos. Por lo que la tarea posterior puede exigir para su realización con éxito, que previamente se desarrollen determinadas formas o esquemas conceptuales.

La evaluación formativa permanece atenta al proceso, informa de la realización de cada tarea que se considera básica. Esto permite al docente o formador reorientar su programa, dirigirlo hacia las demandas reales del entorno, reordenar destrezas a conseguir, valorarse si la metodología ha sido adecuada.

La Acción Tutorial.

Los trabajos en grupo permiten situar momentos de actividad correctiva, según las limitaciones o posibilidades de los alumnos. Ya que el estímulo positivo mantiene la motivación del aprendizaje.

Asimismo el establecimiento de metas u objetivos específicos señala la coherencia que debe existir con los fines del hombre y la sociedad, apunta hacia el sentido antropológico y social del desarrollo que el programa pretende.

Por lo que la calidad de los procesos exige que se evalúen las interacciones del contexto o entorno, en sus diversos niveles y dimensiones. Ya que algunas veces un programa de formación por ejemplo de cambio de actitudes no tienen resultados positivos, porque los responsables de la empresa o institución, no las del departamento de formación, no ponen su mayor esfuerzo para lograr que se produzca un cambio cualitativo en el personal.

La orientación de la evaluación a criterio más que a norma permite la integración de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes con los contenidos actualizados, ya sean técnicos, científicos o culturales.

La Evaluación Final.

Reconoce el dominio de lo aprendido y permite la reorientación general del proyecto, o específica sobre alguno de los programas.

Las Características o Criterios de Evaluación Formativa son.

La Evaluación se Relaciona con el Fin de la Educación, con el sentido antropológico y social del proyecto.

- Tiene un sentido curricular. Abierta a niveles y dimensiones del currículo oculto o explícito.
- Aprecia la calidad de los procesos.
- Integra técnicas según la naturaleza de los programas.
- Es inicial o de diagnóstico, progresiva o continua y final.
- Integrada con las políticas u objetivos generales.
- Adecuada al tiempo o estilo cognitivo del alumno.
- Integra contenidos y objetivos específicos.
- Sujeta a criterio más que a norma.
- Facilita la retro-información general y específica.
- Favorece la auto-evaluación.
- Premia más esfuerzos que resultados.

La finalidad principal de la evaluación es elevar el auto-conocimiento de los alumnos y de la capacidad de los formadores para diseñar proyectos y programas. Asimismo como elevar el auto-concepto de los usuarios del programa y finalmente verificar la mejora intencional del proyecto, programas y procesos, para una mejora exitosa.

La principal virtualidad del uso de la evaluación formativa ha sido la profundización en el conocimiento de la realidad educativa, especialmente la consideración de la importancia de los procesos y las interacciones que se producen en cada contexto.

Propicia una investigación más cercana a la práctica de la formación y en consecuencia, se configura como una dimensión curricular que permite hacer de puente entre el modelo teórico desde el que se plantea un proyecto de formación y la realidad de su realización práctica. Por consiguiente, es ayuda para políticos, administradores de la educación y agentes sociales que necesitan de la formación. Siendo así que la optimización de los recursos humanos pasa por una evaluación formativa.

EVALUACIÓN DE LOS PROCESOS DE FORMACIÓN.

Lo esencial de un programa de formación es el aprendizaje. Un programa vale el aprendizaje significativo que desencadena y esto es así porque la enseñanza, es tarea transitiva mientras que el aprendizaje se da en el que aprende. Ya que sin aprendizaje la enseñanza es una actitud estéril. Los innumerables procesos de aprendizaje que se dan en el conjunto de los programas que integran un

proyecto de formación son la clave del diseño de la planificación curricular. Cualquier proceso de enseñanza-aprendizaje exige se especifique:

- Criterios.
- Aspectos y dimensiones.
- Momentos.
- Instrumentos o pruebas.
- Técnicas de análisis de los datos.
- Retroacción y Proacción.

Los Criterios.

Establecen el sentido de la evaluación de los procesos de formación. A continuación señalaremos los siguientes:

- Sentido unitario y sistemático de la evaluación.
- Evaluación sujeta a criterio mejor que a norma.
- Premiar más esfuerzos que resultados.
- La evaluación a de ser inicial, continua y final.
- Tiene en cuenta fines y objetivos de la educación.
- Por tanto tiene un fundamento antropológico y social.
- Propone procedimientos de retroalimentación general y específica.
- La retroalimentación responde al dominio de lo aprendido.
- La participación es imprescindible.
- Mejora el auto-concepto.

Los Aspectos o Dimensiones.

De la evaluación se corresponden con el concepto del currículo que los autores de un programa tienen. Estos son factores que inciden en la calidad de los procesos. Por lo que los procesos de aprendizaje deben concretar en función de la taxonomía psicológica seleccionada al menos:

- Conceptos.
- Habilidades.
- Actitudes.
- Hábitos.
- Destrezas.

Momentos.

La evaluación de los procesos de formación, señalan momentos específicos pero no de forma sumativa, sino considerando un sentido continuo o progresivo.

La evaluación inicial del proceso tiene el valor del diagnóstico de la misma forma que en la general del programa para identificar si la unidad siguiente puede ser abordada con éxito. La evaluación final aún siendo la menos importante

pedagógicamente es fundamental para apreciar la bondad del proceso de formación.

La evaluación final valora los efectos directos e indirectos tales como:

- Nivel de satisfacción final de los participantes.
- Interés general hacia los objetivos y contenidos.
- Demandas de nuevos aprendizajes.
- Número de abandonos o fracasos.
- Juicio de los formadores.
- Tiempo exigido por cada tarea.

Las Pruebas o Instrumentos de Evaluación.

Requieren de algunos criterios generales para su elaboración, como son:

- Definir cada objetivo de aprendizaje con precisión.
- La selección de los elementos o indicadores.
- Analizar la importancia de cada unidad o categoría.
- La duración de la prueba.
- La forma de las respuestas.
- El procedimiento de codificación. Hojas de respuestas.
- Instrucciones de aplicación e interpretación.
- Formulación sistemática clara de las proposiciones.
- Formas definitivas de las pruebas.

Las Tablas de Especificaciones.

Facilitan la elaboración de las pruebas o instrumentos de evaluación. Consisten en una tabla de doble entrada donde se relacionan objetivos y contenidos para verificar que son suficientes y significativos. Permite situar intuitivamente la importancia de las interacciones entre objetivos y contenidos.

Las Características Técnicas.

Que debe tener cualquier prueba de evaluación, son:

Fiabilidad y la validez.

De donde la fiabilidad como estabilidad se refiere a la constancia de los datos a través de un periodo de tiempo (fluctuaciones de un mismo sujeto entre uno y dos meses). Puede calcularse el índice matemático para su estimación: el coeficiente de estabilidad. La suficiencia y representatividad respecto a la población de la variable a evaluar recibe el nombre de fiabilidad entendida como equivalencia.

La validez es la característica más importante de las pruebas de evaluación, ya que es valido si se evalúa lo que se dice evaluar. La validez de un instrumento o prueba se puede determinar por diferentes procedimientos, de los que se derivan las distintas clases de validez: de contenido predictivo, concurrente de elaboración y didáctica que más adelante abordaremos con detalle.

A manera de síntesis se incluye un cuadro comparativo de las características de los tres expertos en evaluación cualitativa.

Características de los modelos evaluativos cualitativos

AUTOR	R. Stak	G. Posner.	E. Eisner
MÉTODO	Ecléctico, pues admite el diseño metodológico para recoger parte de los datos.	Análisis crítico de los contenidos y observación natural	Intuitivo, perceptivo desde la perspicacia del experto que describe, interpreta, evalúa y generaliza.
PERSPECTIVA PEDAGOGICA	Ninguna. La que resulta de la observación natural (no conductista).	Enfoque cognitivo ecléctico	Enfoque constructivista abierto
OBJETO DE EVALUACIÓN FORMAL	Antecedentes, transacciones y logros según la consistencia lógica y empírica	Los propósitos, la perspectiva pedagógica implícita, las formas de organización y énfasis, implementación real y los factores marco.	Dimensión intencional, organizativa, estructural, curricular, pedagógica y evaluativo.
EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE.	Cualitativo, contextualizado y de proceso según la coherencia entre antecedentes, transacciones y logros	Orientado al crecimiento, dinámico, contextualizado, informal, flexible, controlado por el mismo estudiante.	Clave para saber cómo se enseña, qué se enseña, cómo se corrige dentro y fuera del aula. Debe ser de referente personal para saber si la experiencia desarrolla o no al alumno (Dewey)

CAPITULO VI. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

CAPITULO VI. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

Actualmente se considera a la investigación pedagógica como una de las metodologías posibles en la investigación educativa. Esto significa una ampliación de las metodologías de la investigación.

Dentro de las técnicas actuales en métodos de investigación pedagógica "se refieren a la investigación general que se sigue para recopilar y analizar los datos necesarios para contestar la pregunta del estudio. Es el plan de ataque del problema" (83).

Dentro de las tendencias actuales en métodos de investigación pedagógica, destacaremos entre otras, las siguientes:

Investigación Descriptiva o Documental.

Describe e interpreta lo que es. Se interesa por las condiciones o relaciones existentes; las prácticas que predominan, las creencias, puntos de vista y actitudes vigentes; los procesos que suceden; los efectos sentidos; o las tendencias que están desarrollándose" (84). Su objetivo primordial consiste en indicar lo que es.

Investigación Experimental o de Campo.

"Investigación científica en la cual el observador manipula y controla una o más variables independientes y observa la variable dependiente en busca de la alteración que se produce al mismo tiempo en la manipulación de la independiente" (85). Su propósito principal es, determinar lo que puede ser.

A lo largo de su historia el hombre ha intentado encontrar respuestas a sus preguntas mediante la experiencia, la autoridad, el razonamiento deductivo y el inductivo, el método científico. Cada método requiere ciertas suposiciones. La racionalidad de las respuestas depende de que las suposiciones del mismo sean ciertas.

El método científico descansa en dos premisas fundamentales que son:

La verdad la cual puede derivarse: de las observaciones.

Y los fenómenos se ajustan a relaciones establecidas por leyes.

Los investigadores científicos no buscan las verdades absolutas, sino las teorías que expliquen y propicien los fenómenos de manera confiable. Buscan teorías que rijan por el principio de economía, que sean comparables y congruentes y que estimulen futuras investigaciones.

El método científico es auto-correctivo en el sentido de que a cada teoría se le considera provisional y por lo tanto puede ser desechada si aparece otra se ajuste mejor a los criterios.

Ese método se emplea desde hace años para explicar, predecir y controlar los fenómenos físicos, pero solo en fecha reciente se aplicó a la educación.

La complejidad de las variables educacionales y las dificultades que se encuentran al hacer observaciones confiables han obstaculizado la investigación científica en la pedagogía. Sin embargo, desde que surgió el movimiento a principios del siglo, la indagación científica ha gozado de aceptación y de éxito crecientes tanto en la investigación teórica como en la práctica.

La investigación científica en la educación, como en otros campos, se interesa por la relación entre las variables, es decir, por los atributos que pueden tomar diferentes valores. Se manipulan las variables independientes para así poder determinar su relación con las mediciones de las variables dependientes.

Por tanto las etapas generales de la investigación son:

- Definición del problema.
- Formulación de una hipótesis.
- Deducción de consecuencias a partir de la hipótesis.
- Recopilación y análisis de datos.
- Aceptación o rechazo de la hipótesis.

Ahora bien para fines de nuestro trabajo de investigación abordaremos y desarrollaremos la investigación documental y experimental.

6.1 Planeación de la Investigación.

Cuando ya se tiene el problema de investigación, es conveniente formular un control de cómo se va a realizar la investigación, que en nuestro caso será a través del método descriptivo y experimental. De donde en tendemos que:

MÉTODO.

Un método es el "camino para llegar a un fin" (86). Los métodos de investigación constituyen el camino para llegar al conocimiento científico; son un procedimiento "o conjunto de procedimientos que sirven de instrumentos para alcanzar los fines de la investigación" (87). Los distintos métodos de investigación son aproximaciones para la obtención y el análisis de datos que conducirá a unas conclusiones, de las cuales podrán derivarse decisiones o implicaciones para la práctica.

LAS TÉCNICAS.

Son medios auxiliares que concurren a la misma finalidad (Asti Vera. 1972: 22). Las técnicas son particulares mientras que el método es general.

Dentro de un método pueden utilizarse diversas técnicas, la relación entre método y técnica es similar a la que existe entre género y especie en biología. Por tanto tenemos que:

LA METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La metodología de la investigación, es la descripción y el análisis de los métodos, se refiere, por tanto, al estudio de los métodos de investigación. La metodología "es el estudio analítico y crítico de los métodos de investigación y de prueba, que incluye la descripción, el análisis y la valoración crítica de los métodos de investigación" Asti Vera. 1972: 22 .

Una vez determinado el tipo de estudio que se desarrollo (documental y de campo) se procedió a la determinación de la población o grupo en el que el trabajo de investigación se realizó. En este sentido se utilizaron los términos universo y muestra, ambos relacionados entre sí. Ahora bien:

UNIVERSO Y MUESTRA.

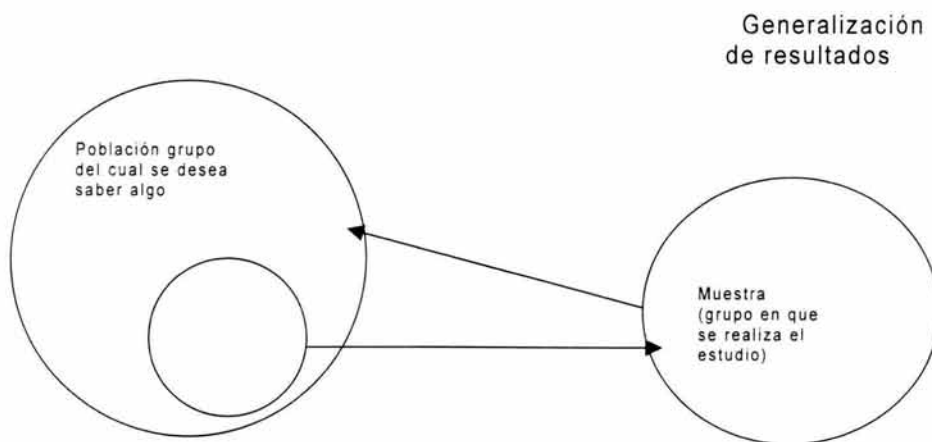
Universo o población; "Es la totalidad de individuos o elementos en los cuales puede presentarse determinada característica susceptible de ser estudiada" (88).

Muestra; Subconjunto de una población o universo, es importante mencionar que la selección de una muestra es un medio para conocer las características de una población; de ahí que los resultados obtenidos de esa muestra estudiada pueden ser generalizados extrapolados al universo.

La investigación a partir de una muestra tiene muchas ventajas; entre esta destacan las siguientes:

- Permite que el estudio se realice en menor tiempo.
- Se incurre en menos gastos.
- Posibilita a profundizar en las variables.
- Permite tener mayor control de las variables a estudiar.

Obsérvese el siguiente esquema:



No obstante una muestra no puede ser seleccionada arbitrariamente. A continuación se mencionan algunas consideraciones que deben tenerse en cuenta en el proceso de muestreo.

- Definir en forma concreta cual es el universo que interesa estudiar en nuestro trabajo de investigación la población total será de 1064 trabajadores que integran la Jurisdicción Sanitaria Ecatepec.
- La muestra que debe seleccionarse tiene que ser representativa de esa población para poder hacer generalizaciones válidas.
- El tamaño de la muestra debe ser proporcional al tamaño del universo.

PROCESO DE MUESTREO.

El muestreo consiste en seguir "un método o procedimiento tal que al escoger un grupo pequeño de una población podemos tener un grado de probabilidad de que ese pequeño grupo efectivamente, posee las características del universo y de la población que estamos estudiando" (89).

Ahora bien el método que se utilizará en nuestro trabajo de investigación será:

EL MUESTREO ESTRATIFICADO.

Es conveniente cuando la población puede ser dividida en categorías, estratos o grupos que tienen un interés analítico y que por razones teóricas y empíricas presentan diferencias entre si. Se puede estratificar la población según sexo, edad, nivel económico, ocupación, características de producción y geográficas.

En nuestro caso estratificaremos por áreas.

Área Médica, Odontológica, Paramédica, Administrativa e Intendencia.

Las ventajas que proporciona este tipo de muestro son las siguientes:

- La muestra es más homogénea de muestra final.
- Garantiza mayor aproximación al parámetro en estudio.
- Elimina los errores en la estimación que son producto de diferencias entre estratos.

Existen dos tipos de muestras estratificadas:

La Muestra Estratificada no Proporcional.

Que consiste en que cada fracción de muestreo es igual para cada estrato.

El Estratificado Proporcional.

Cuando la fracción es proporcional al tamaño del estrato.

Una vez determinada la proporción de cada estrato se selecciono la muestra siguiendo un método de muestreo aleatorio.

TAMAÑO DE LA MUESTRA.

Considerando los objetivos y los propósitos del trabajo de investigación, se determina encuestar al personal que labora en cada centro de trabajo y a un número más representativo de la población para extrapolar los resultados que se pretenden obtener. Se encuestó a un 50 % del universo que constituye un total de 1064 trabajadores en el Área de Salud de la Jurisdicción Sanitaria Ecatepec.

Los métodos de selección fueron:

El estratificado proporcional; Considerando cada área como un estrato, para la elección de cada unidad muestral por centro de trabajo.

Por lo que la muestra quedo constituida por 500 trabajadores los cuales fueron seleccionados proporcionalmente y de manera aleatoria por cada unidad de trabajo.

6.2. Recopilación de Información Documental.

El hombre debe ser capaz de describir los fenómenos que se propone estudiar, para poder avanzar en la resolución de los problemas. Por ese motivo, en las primeras etapas del desarrollo de la investigación educacional, al igual que en otras disciplinas, es necesario efectuar evaluaciones precisas, para determinar la incidencia, distribución y relaciones de los fenómenos que forman parte de este campo. Para resolver los diversos problemas vinculados con la administración escolar, los programas de estudio o de capacitación en nuestro caso particular, los investigadores deben comenzar su labor procurando precisar las condiciones existentes en ese momento. Su objetivo consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes mediante la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas.

Siendo que la investigación descriptiva, no se limita a la mera recolección de datos, la meta de los investigadores competentes es la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables.

Investigación descriptiva "describe e interpreta lo que es. Se interesa por las condiciones o relaciones existentes; las prácticas que predominan; las creencias, puntos de vista y actitudes vigentes; los procesos que suceden; los efectos sentidos; o la tendencia que está desarrollándose" (90).

En los estudios descriptivos los investigadores no se limitan a presentar sus puntos de vista personales y datos basados en observaciones casuales. Como ocurre en cualquier investigación ya que:

- Examinan las características del problema escogido.
- Lo definen y formulan sus hipótesis.
- Enuncian los supuestos en que se basan estos y los diversos procedimientos adoptados.
- Seleccionan o elaboran técnicas para la recolección de datos.
- Establecen, para clasificar estos últimos, categorías precisas que se adecuen al propósito del estudio y permitan poner de manifiesto las semejanzas, diferencias y relaciones significativas.
- Verifican la validez de las técnicas empleadas para la recolección de datos.
- Realizan observaciones objetivas y exactas.

Describen, analizan e interpretan los datos obtenidos, en términos claros y precisos. Siendo que nuestra labor como investigadores no se limita a efectuar una simple descripción, sino la de exponer y resumir dicha información de manera cuidadosa y luego analizar detenidamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas, que contribuyan al avance del conocimiento.

Existen diversas subcategorías de investigación descriptiva como son:

- Estudio de casos.
- Encuestas.
- Estudios de desarrollo.
- Estudios complementarios.
- Análisis documental.
- Estudios de tendencias.
- Estudios correlacionados.

Para efectos de nuestro trabajo de investigación desarrollaremos la subcategoría de análisis documental.

INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL.

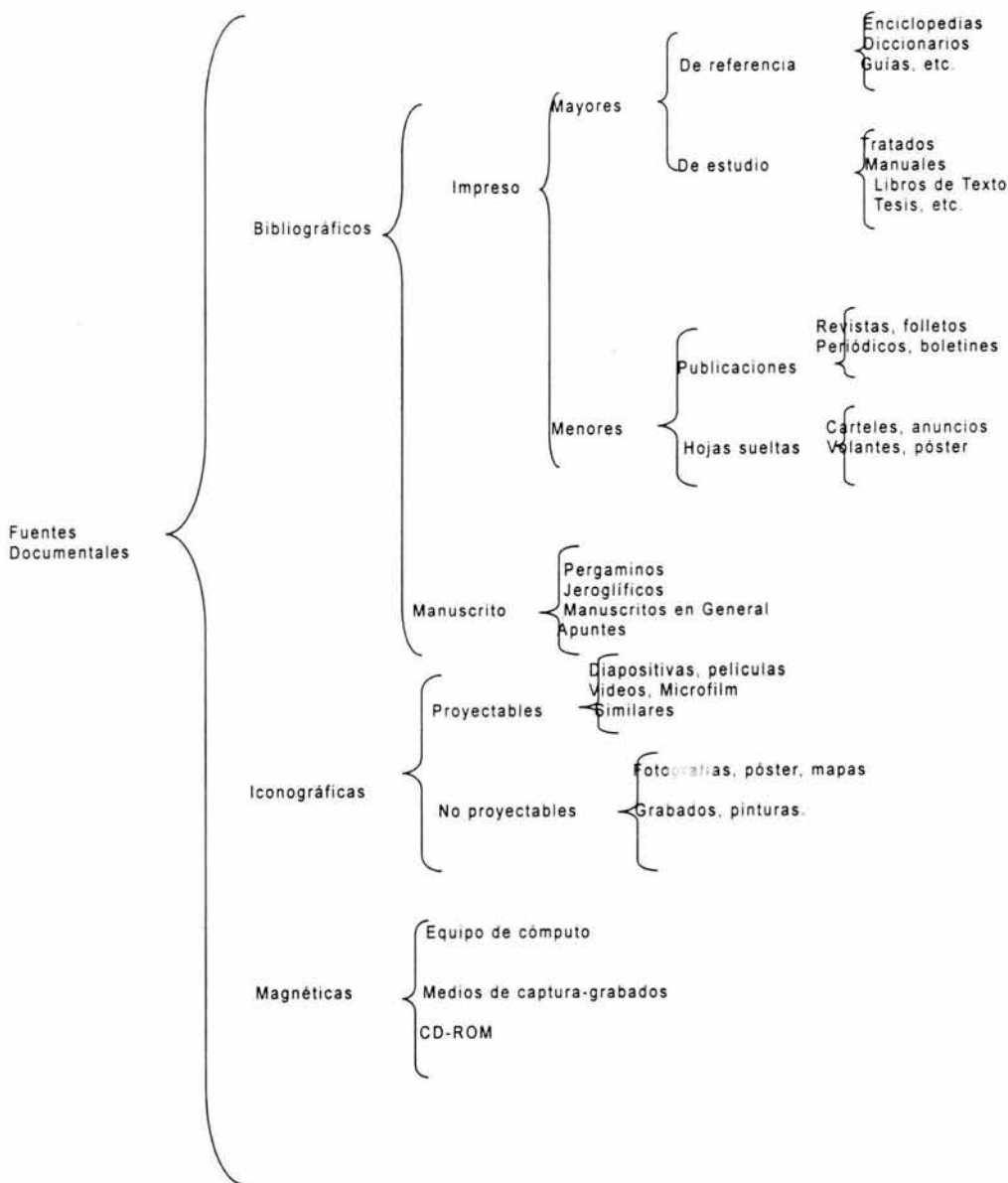
La investigación de carácter documental se apoya en la "recopilación de antecedentes a través de documentos gráficos formales e informales, cualquiera que estos sean, donde el investigador fundamenta y complementa su investigación por lo aportado por diferentes investigadores" (91).

Los materiales de consulta suelen ser las fuentes bibliográficas, iconográficas, fonográficas y algunos medios magnéticos.

FUENTES DE INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL.

Las fuentes de información documental son escritos formales, manuscritos, cuadros, figuras, registros audibles en grabaciones fonográficas o magnéticas las cuales se utilizan como fuentes de consulta para fundamentar una certeza.

Estos se pueden dividir en cuatro grandes rubros, como se muestra en el siguiente cuadro.



FUENTES DE INFORMACIÓN BIBLIOGRÁFICA.

Son libros, documentos, revistas o cualquier medio de registro escrito donde se localizan los antecedentes que sirven para el estudio y fundamentación de un

conocimiento. Las fuentes documentales se pueden dividir en documentos impresos y manuscritos.

Documentos Impresos: Son los que se realizan mediante un proceso formal de tipografía con el propósito de estandarizar el conocimiento y difundirlo. Este tipo de documentos se subdivide en.

Impresos mayores o (fuentes primarias).

Como son libros y documentos formales donde se registran tratados, monografías y ensayos de temas específicos y su difusión es a gran escala para servir de referencia o de apoyo. Generalmente se utilizan para fundamentar los conceptos teóricos de una investigación en virtud de que proceden de un estudio formal, previamente avalado y comprobado, mismo que se acepta como aportación al conocimiento universal. Aquí también encontramos dos clasificaciones:

Impresos de referencia: enciclopedias, diccionarios, instructivos, manuales, etc.,

Impresos de estudio: tratados, manuales, ensayos, libros de texto, tesis, entre otros.

Impresos menores:

Son las publicaciones en revistas, periódicos o folletos cuyo conocimiento es limitado, en relación con los impresos mayores, y su difusión se hace a nivel popular. Se utilizan como apoyo por las novedades que aporta y porque sugiere nuevos caminos dentro de la investigación. Tienen cuatro clasificaciones que son:

Publicaciones periódicas: periódicos, revistas, folletos, etc.

Hojas sueltas: volantes anuncios, carteles, entre otros.

Documentos manuscritos: Son los documentos que se realizan en forma manual, con herramientas simples y el concurso de las habilidades de quien los escribe. Pueden ser pergaminos, jeroglíficos, manuscritos en general, actas, apuntes, etcétera.

FUENTES DE INFORMACIÓN ICONOGRÁFICA.

Estos se presentan como dibujos, iconos, pinturas y cualquier tipo de imágenes gráficas. Se puede hacer una clasificación de dos tipos básicos de fuentes de información iconográficas:

Proyectables: Entre estos tenemos: películas mudas, microfilm, diapositivas, radiografías, etc.

No proyectables: Son las fuentes que solo se presentan en alguna superficie gravable, ya sea papel, cartón, o cualquier otro material, entre ellos tenemos: fotografías, carteles, planos, organigramas, pinturas, mapas, etc.

FUENTES DE INFORMACIÓN FONOGRAFICA.

Aunque propiamente estos documentos son fuente de información, ajenas a las documentales, se considera dentro de este grupo a los documentos fonográficos gravados mediante algún medio electromagnético en dispositivos similares. Entre algunos medios o documentos de ejemplo tenemos: discos, cintas magnetofónicas.

FUENTES DE INFORMACIÓN MAGNÉTICA.

La tecnología moderna ha desarrollado medios electromagnéticos de almacenamiento de información en los cuales se capturan, procesan y emiten resultados de datos, mediante sistemas computarizados, la ventaja de estos es que no solo almacenan datos, también pueden operar y modificar la información capturada en ellos. Entre los principales ejemplos tenemos: disquetes, casetes y cintas.

6.3 Recopilación de Información Experimental (Campo).

El diseño experimental es la estrategia que se utiliza para controlar la variables, es el "plan, estructura y estrategia de la investigación concebida de forma tal que permita obtener respuestas a las cuestiones, objeto de estudio y controlar la varianza" (92).

La investigación de campo es la que se realiza directamente en el medio donde se presenta el fenómeno de estudio. Las herramientas de apoyo para este tipo de investigación son muy abundantes, entre ellas tenemos: la observación histórica, observación controlada, la experimentación y el acopio de antecedentes por medio de cuestionarios, entrevistas y encuestas, entre otras muchas técnicas de recopilación de información. Se considera "al contexto físico y social en el que tienen lugar los fenómenos objeto de la investigación" (93).

Ya que las condiciones de naturalidad y de incertidumbre, bajo las que el investigador intenta comprender y/o modificar una situación problemática, son, precisamente los que figuran un tipo de investigación educativa diferente de otra que se realiza desde una realidad simulada.

Lo que separa la investigación de campo de otras formas de indagación experimentadas en el ámbito educativo son las exigencias para con el investigador. Concretamente, en la investigación cualitativa es preciso que el investigador se integre en la situación investigada:

- Permanezca de forma prolongada en el contexto o escenario que sirve de marco a las acciones educativas.
- Conviva con los protagonistas del proceso educativo, participe de sus logros y comprenda sus errores, se acerque al modo en que entiende las cosas.
- Defina y adquiera su propio estatus desde el marco de relaciones sociales definidas dentro de la institución o comunidad que integra a los participantes

en el proceso de investigación, es decir que actúe como investigador participante:

- Que se ponga en el lugar de las personas cuyas ideas, métodos y herramientas de trabajo o producciones trata de comprender.

Por tanto el investigador cualitativo cuando plantea su trabajo en el campo debe enfocarlo situándose en la perspectiva de "ser allí" (con un cometido), convirtiéndose en alguien que "esta en", (forma parte de determinada institución o comunidad), al tiempo que "es el" (entiende lo que piensan y hacen los que forman parte del proceso educativo estudiado).

Como parte de la metodología de la investigación de campo, necesitamos determinar el método de recolección de datos y el instrumento que utilizaremos, por lo que se deberán tomar en cuenta todas las etapas anteriores especialmente los objetivos y las variables de nuestra investigación.

Considerando al método como el medio o camino a través de cual se establece la relación entre el investigador y el consultado para la recolección de datos y el logro de objetivos. El instrumento es el mecanismo que utilizamos para recolectar y registrar la información. Hablar de métodos e instrumentos de recolección de datos implica mencionar el uso de fuentes primarias y secundarias.

Fuentes primarias; son aquellas de donde se obtiene la información a través del contacto directo con el sujeto en estudio, tales como la observación, entrevista, cuestionario, etc.

Fuentes secundarias; se refieren a documentos u otras formas de registro de datos, que en nuestro caso de investigación serían:

El organigrama general de la Jurisdicción Sanitaria Ecatepec, plantilla de personal entre otras, se denomina así por que la información de los sujetos en estudio se obtiene indirecta.

El método empleado consistió en trasladarnos a la Jefatura Jurisdiccional, a cada centro de salud, cada Centro de Salud, así como a la Clínica Materno-Infantil los cuales integran la Jurisdicción Sanitaria Ecatepec.

LOS INSTRUMENTOS DISEÑADOS Y QUE SE EMPLEARON, FUERON LA ENCUESTA Y LA OBSERVACIÓN DIRECTA.

ENCUESTA.

"Es la recopilación de datos concretos dentro de un tópico de opinión específico, mediante el uso de cuestionarios o entrevistas, con preguntas y respuestas precisas que permiten hacer una rápida tabulación y análisis de esa información" (94).

El diseño del cuestionario fue claro y preciso, empezando por la formulación de los objetivos que pretendemos alcanzar, pasando de esta manera a la definición operativa de nuestro objeto de estudio y finalmente redactando las preguntas. Las encuestas se aplicaron de manera individual, al personal de operativo, así como al personal directivo, para recabar información sobre el proceso de capacitación que se lleva a cabo en el área de salud. El anexo 1 se dirige al personal operativo y se aplico a 400 trabajadores y el cual consta de 11 preguntas, el siguiente formato se aplico al personal directivo encargado del proceso de capacitación y fueron 100 trabajadores, este formato consta de 18 preguntas.

De forma escrita; En este tipo de encuesta la información se recopiló mediante un cuestionario en donde el encuestado anotó sus respuestas de puño y letra y de manera anónima para la captura posterior de la información.

Dirigida; Es donde se induce la opinión del encuestado hacia el tema concreto que nos interesa investigar como será la de dirigir la atención del personal hacia el tema de la capacitación.

Individuales; Se realizó de manera particular en cada centro de trabajo y por área (anexo 1 y 2).

OBSERVACIÓN.

Es una de las técnicas más importantes utilizadas en cualquiera de los métodos de investigación, es la observación que consiste en el examen atento de los diferentes aspectos de un fenómeno a fin de estudiar sus características y comportamiento dentro del medio donde se desenvuelve este.

La observación directa de un fenómeno ayuda a realizar un planteamiento adecuado de la problemática a estudiar.

Adicionalmente, entre otras muchas ventajas, nos permite hacer una formulación global de la investigación incluyendo sus planes, programas, técnicas y herramientas a utilizar.

Observación directa "es la inspección que se hace directamente a un fenómeno dentro del medio en que se presenta, a fin de contemplar todos los aspectos inherentes a su comportamiento y características dentro de esta campo" (95).

En estos casos el observador entra en contacto directo con el fenómeno observado, permaneciendo al margen del mismo o participando en el.

En nuestro trabajo de investigación, asistimos a los diferentes cursos de capacitación que imparte la Jurisdicción de Ecatepec, tanto en sus oficinas generales, como Centros de Salud, o diferentes Sedes en donde se organizan eventos de conferencias, foros y capacitación. Solo como espectadores sin participar en dichos procesos

6.4. Procesamiento de Datos y Técnicas Estadísticas.

Una vez recabada la información de las encuestas aplicadas al personal laboral de la Jurisdicción Sanitaria Ecatepec, esta se proceso para entrar al análisis final, auxiliándonos de técnicas estadísticas consideradas convenientes para presentarlas adecuadamente y con sencillez para su interpretación. Por lo que el procesamiento de la información se realizo de manera manual.

Los procesos a seguir en la tabulación de datos, no solo nos auxilian a recontar o distribuir la información, sino sobre todo a comprender la profundidad y la combinación de los datos obtenidos en nuestra investigación. Siendo, así que de una adecuada tabulación dependerá una buena interpretación de la investigación realizada.

TÉCNICAS ESTADÍSTICAS.

La estadística "es un conjunto de técnicas diseñadas para cubrir dos funciones, las cuales se pueden ubicar perfectamente a lo largo del proceso de investigación, estas funciones son describir e inferir" (96).

Para el presente trabajo de investigación se aplico la estadística descriptiva. Esta forma de representación gráfica consiste en describir en forma de texto los datos que se hayan recopilado.

La selección de las técnicas estadísticas dependió del nivel de selección, el nivel de análisis y la hipótesis a probar.

6.5. Análisis y Presentación de Datos.

Una vez determinada la etapa anterior del proceso de investigación, en la cual se le dio tratamiento estadístico a los datos obtenidos, se procedió a su análisis e interpretación.

En esta última etapa llamada análisis, fue considerada como un doble proceso, es decir no solo se utilizo el análisis sino también se utilizo la síntesis.

El proceso de análisis va acompañado de la síntesis a través de todo el trabajo de investigación por lo que el "proceso de síntesis se termina cuando realizamos nuestro trabajo de investigación como una configuración total de la situación social" (97).

En otras palabras, análisis-síntesis nos obliga a recorrer todos los pasos utilizados en la investigación como es objetivo, técnicas, instrumentos y tratamiento estadístico.

Ahora bien la interpretación "es el proceso mental mediante el cual se trata de encontrar un significado más amplio de la información empírica recavada" (98).

Como podemos observar análisis, síntesis e interpretación cubren la etapa que nos permitió contar con las conclusiones derivadas del trabajo de investigación, así como poder presentar recomendaciones y/o sugerencias, que en su conjunto darán los elementos para una toma de decisiones.

TOMA DE DECISIONES.

Para proceder con la integración y clasificación de los datos o del material informativo con que se cuenta, es necesario arreglar el cuerpo de datos para evitar confusiones o variaciones de la realidad encontrada; o bien dicha integración y clasificación permitió "encontrar las conexiones entre fenómenos y explicar los fenómenos que se estudian" (99).

Así que hay que evitar caer en equivocaciones que surgen de explicaciones unilaterales. Esto llega a suceder cuando no se buscan el conjunto de causas que tienen importante significación, ya que ningún fenómeno tiene una sola causa sino que es una sucesión de ellas que se prolonga hasta el infinito.

Además cuando se considera terminada una investigación, surgen nuevos problemas o cuestiones como resultado del trabajo de investigación.

REPRESENTACIÓN GRÁFICA DE LOS DATOS.

Una buena representación gráfica de los datos dependió esencialmente del adecuado análisis que se haga de los mismos.

Ahora bien, los instrumentos utilizados para recolectar la información, constituyeron los documentos básicos para efectuar la interpretación de datos.

Sin embargo como ya se menciona anteriormente la última etapa de la investigación lleva unidos el proceso de análisis-síntesis que nos permitió discernir, de manera constante y retroalimentadora, los diferentes aspectos del trabajo en su totalidad.

Partiendo de esta idea la interpretación, fundamentalmente se llevo a cabo revisando las preguntas de los instrumentos aplicados. Para ello, se procedió a concentrar y ha resumir las respuestas y los datos en general que se investigaron.

Con los datos obtenidos se inició un análisis descriptivo de la información, este análisis implicó un primer paso destinado a revisar en forma individual, y un segundo paso que se efectuó mediante la integración de las respuestas que tratan sobre un mismo aspecto.

REPRESENTACIÓN TABULAR.

El plan de tabulación consiste en determinar que los resultados de variables se presentarán y que relaciones entre estas variables se necesitan a fin de dar respuesta al problema y objetivos planteados.

Al respecto tenemos que la "elaboración de datos presupone la preparación de un plan de tabulación que consiste en una serie de cuadros estadísticos, que atendiendo a los objetivos de la encuesta permiten la presentación de los datos en forma sistemática" (100).

El plan de tabulación se especificó de manera lógica, secuencial y sistemática, y fue precedido por un proceso de análisis y selección de las variables que fueron tratadas según el problema, objetivo e hipótesis.

El diseño del plan de tabulación varía dependiendo del plan de la investigación, en la mayoría e los casos se limita a especificar los cuadros que se presentan según las variables que deban destacarse y el cruce de estos.

Por lo que es necesario señalar que según el estudio puede ser conveniente incluir en el plan de tabulación una explicación preliminar de cómo se procesaran los datos, cual será el sistema de tabulación utilizado y lo relativo a la codificación.

A continuación se mencionan los aspectos contenidos en el proceso de tabulación de datos.

- Detallar las variables identificadas que fueron objeto de estudio y los instrumentos elaborados
- Determinar las variables que ameriten ser analizadas individualmente o presentados en cuadros simples.
- Determinar las variables que deben cruzarse.
- Esquematizar en algunos casos el cuadro para determinar la posibilidad de del cruce de variables, según el número que debe relacionarse y las escalas de clasificación.
- Hacer el listado de los cuadros y gráficas que deberán presentarse.

Cada una de las preguntas presentadas en la encuesta fueron analizadas siguiendo tres fases, la primera consiste en mencionar la importancia del planteamiento de la pregunta para fines de esta investigación, la segunda la representación gráfica de los resultados obtenidos y por último el análisis de los datos más significativos. Cabe señalar que las preguntas fueron contestadas de manera individual.

ENCUESTA APLICADA AL PERSONAL OPERATIVO (ANEXO 1)

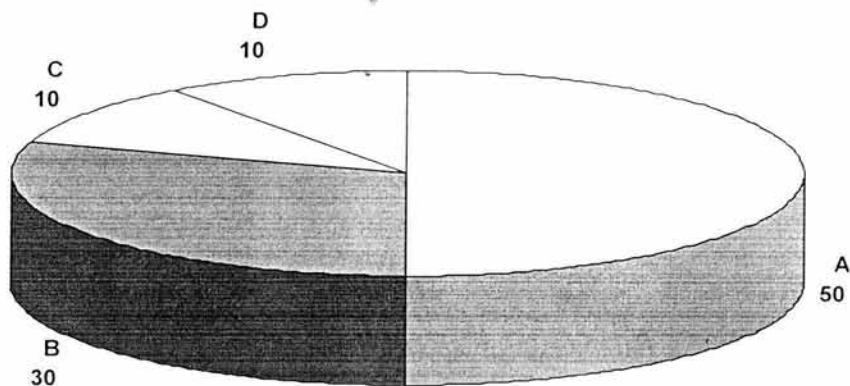
Pregunta No. 1. *¿Consideras que la capacitación es valiosa para el personal?*

¿Por qué?

Esta pregunta se hizo con el fin de constatar la importancia que tiene la capacitación para el personal operativo como son médicos, odontólogos, enfermeras, administradores, trabajadoras sociales, personal de campo, intendentes, personal administrativo, a quienes se les entrevisto de manera individual a lo cual respondieron lo siguiente:

Que si es importante la capacitación.

- A. Para la actualización de sus conocimientos dentro de su área laboral
- B. Para un mayor rendimiento en el trabajo.
- C. Para mejorar el servicio prestado a la comunidad.
- D. Para su desarrollo personal.



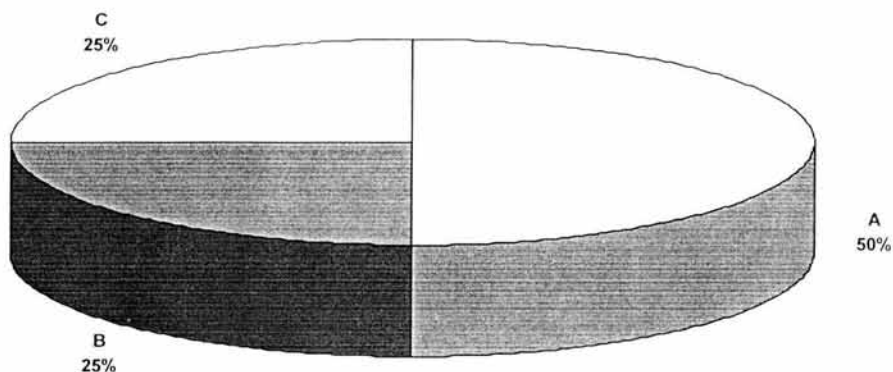
Si observamos la gráfica veremos que la mayoría del personal coincidió que la capacitación es un proceso de actualización de conocimientos para lograr un mayor desempeño en sus labores, mejorar la calidad del servicio prestado a la comunidad así como un desarrollo personal

Pregunta No. 2. ¿Consideras que la capacitación es valiosa para la institución?

¿Por qué?

Esta pregunta se hizo para conocer la percepción que tiene el personal, con respecto a los beneficios que la institución obtiene a través del proceso de capacitación y en donde se contestó lo siguiente:

- A. Contar con recursos humanos altamente calificados.
- B. Mejorar la calidad del servicio prestado.
- C. Ser una institución competitiva.

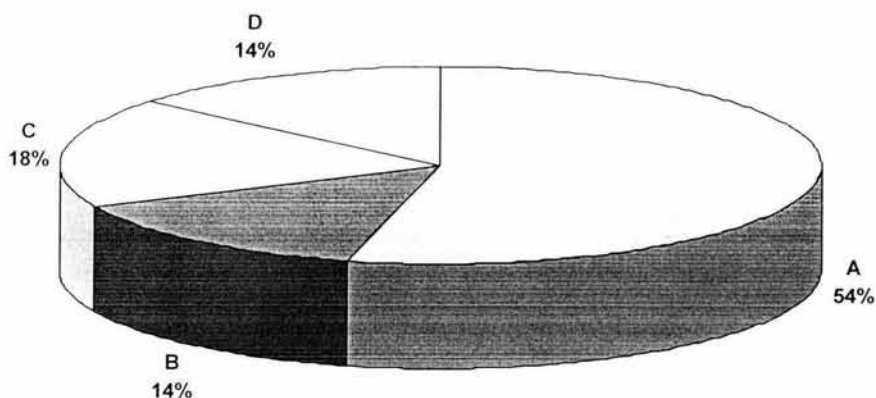


En la siguiente gráfica se observa como la mayoría coincidió en que el mayor beneficio para la institución es la de contar con personal altamente calificado y de esta manera lograr la calidad del servicio que se brinda a la comunidad y a mantener de esta manera la competitividad en el mercado productivo.

Pregunta No. 3. ¿A que eventos de capacitación asistió en los últimos 6 meses?

Esta pregunta se formulo con el objeto de conocer con que frecuencia el personal recibe capacitación y si es de manera individual, por área y por centro de trabajo a lo cual respondieron:

- A. A ninguno.
- B. Por su cuenta en otras instituciones.
- C. De vacunación cada campaña.
- D. A personal médico y paramédico dentro de su unidad de trabajo.



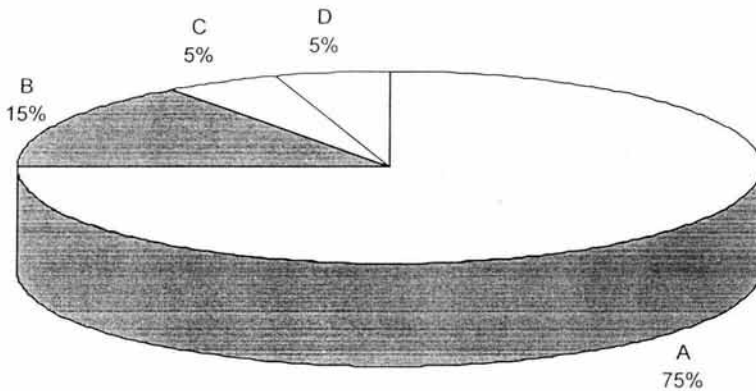
Como podemos observar en la gráfica anterior, la mayoría del personal no a asistido a cursos de capacitación referentes a su área de trabajo, el personal médico y para medico han tenido la necesidad de tomarlos por cuenta propia y en otras instituciones de salud como son el IMSS Centro medico siglo veintiuno y otros.

Pregunta No. 4. ¿Considera que el curso al que asistió, lo beneficia en el desempeño de su trabajo?

¿Por qué?

Esta pregunta se formulo para verificar la hipótesis de que es necesario diseñar, aplicar y evaluar los planes y programas de capacitación que respondan a las necesidades reales de cada trabajador por área, por centro de trabajo y de manera individual a lo cual respondieron que:

- A. El curso recibido no esta relacionado con su área
- B. Motivación personal
- C. Mejorar el servicio prestado
- D. Mayor actualización de conocimientos



De la gráfica anterior podemos observar que la mayoría del personal manifiesta que los cursos de capacitación recibidos no están relacionados con su área, que le a motivado de manera personal para seguir capacitándose, así como a mejorar su desempeño a través de la actualización de conocimientos obtenidos.

Falta página

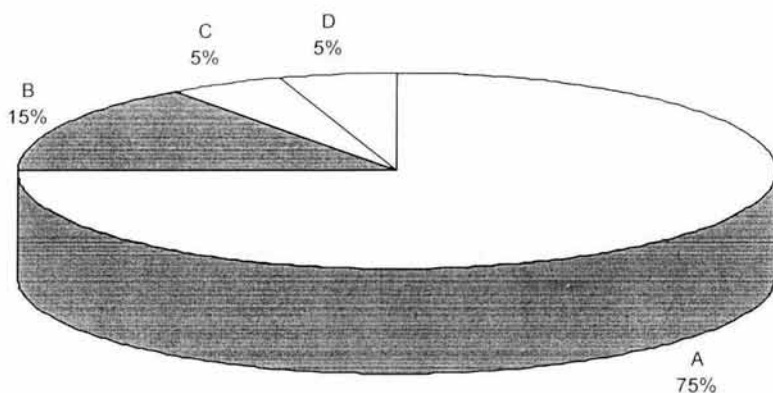
N° 155

Pregunta No. 6 *¿Considera que en la actualidad su desempeño laboral es mejor que antes de la capacitación a la que asistió?*

¿Por qué?

El propósito de esta pregunta es con el fin de saber si existe relación entre la teoría capacitación dada con la práctica puesta en marcha en su desempeño laboral por lo que las respuestas fueron las siguientes:

- A. No existe relación entre el curso recibido y su área
- B. No
- C. Mayor actualización de conocimientos
- D. Más confianza en lo personal



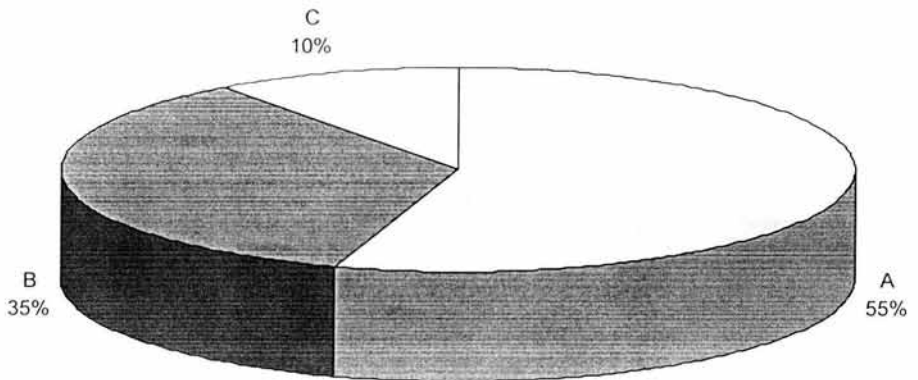
De la gráfica anterior podemos observar que el personal manifestó que no existe relación entre el curso recibido con su función, otros se concretaron a contestar negativamente, alguna minoría indico haber recibido una actualización en cuanto a conocimientos personales así como más confianza en su desempeño laboral.

Pregunta No. 7 ¿Esta usted preparado para enfrentar responsabilidades mayores que las que tenía antes de la capacitación?

¿En que aspecto?

El objeto de formular esta pregunta, es para conocer si el personal, después de haber recibido las capacitaciones esta apto para desempeñarse en funciones más complejas dentro de su área por lo que contestaron:

- A. Si en aspectos médico, laboral, social y sindical
- B. No esta preparado
- C. Si en pláticas a grupos.

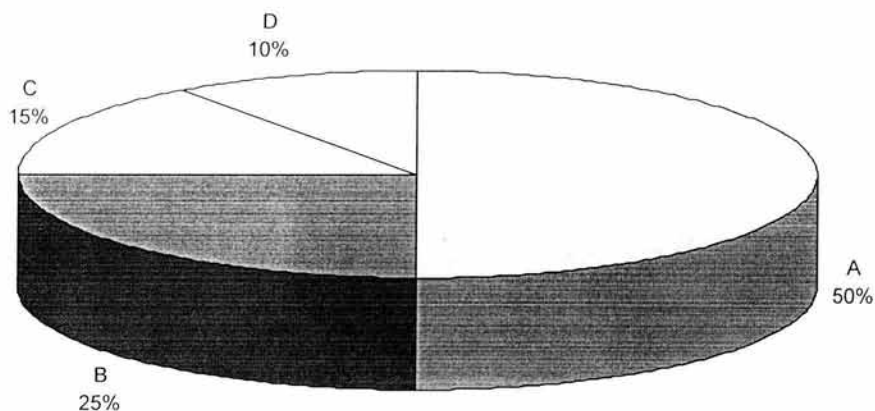


De la gráfica anterior podemos observar que el personal en su mayoría no se considera estar preparado para enfrentar responsabilidades mayores que las que tenía antes de la capacitación, otra parte del personal contesto afirmativamente.

Pregunta No. 8 *¿Con cuales tareas de su puesto están relacionados los temas que se trataron en el curso?*

Esta pregunta se formulo para saber si el personal que acude a otras sedes a recibir capacitación de todas las áreas, si el contenido de los temas están relacionados con los de su función laboral y su respuesta fue la siguiente:

- A. No existe relación del curso recibido con su área
- B. No contesto la pregunta
- C. Consulta externa en diagnóstico y tratamientos
- D. Manejo de grupos en comunidad.



De la gráfica anterior podemos observar que cuando el personal asiste a las capacitaciones fuera de su unidad e trabajo, en su mayoría los temas de los cursos a los que asiste no tienen relación con el desempeño de sus funciones dentro de su área.

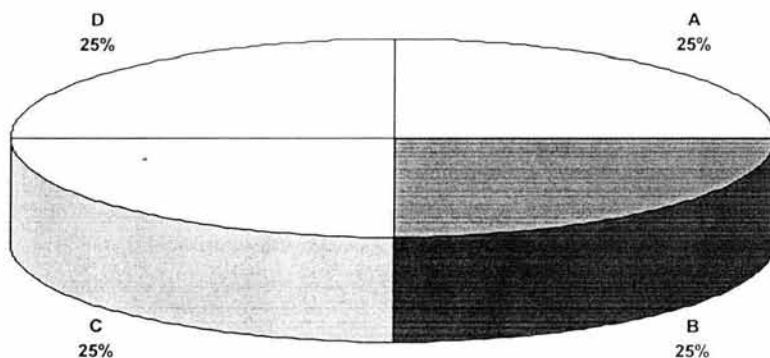
Asimismo la capacitación que se da dentro de las unidades, en su gran mayoría va dirigida al personal médico y paramédico exclusivamente.

Pregunta No. 9 *¿Considera necesario que se tomen otras medidas, para que el rendimiento en su área mejore?*

¿Cuáles?

Esta pregunta se planteo para conocer con certeza las necesidades reales de cada trabajador por área y por centro de trabajo, así como las alternativas de solución que cada uno propone para lograr un mejor desempeño de sus funciones y de esta manera alcanzar la calidad del servicio brindado a la comunidad, así como su desarrollo personal, laboral y profesional, a lo cual contestaron lo siguiente:

- A. Que los curso de capacitación se den de acuerdo a cada área y función específica
- B. Que la capacitación fuera continua y se otorguen reconocimientos
- C. Que se brinde material y equipo necesario por centro de trabajo para poder desempeñar correctamente sus funciones
- D. Oportunidad de capacitación a todo el personal de los diferentes centros de trabajo



Como podemos observar de la gráfica anterior el personal coincide en que los cursos de capacitación se den por área de trabajo, así como la carencia que se tiene en todas las unidades de material y equipo necesario para desempeñar su función, la necesidad de que la capacitación sea continua y dirigida a todo el personal del área de salud de la Jurisdicción Ecatepec

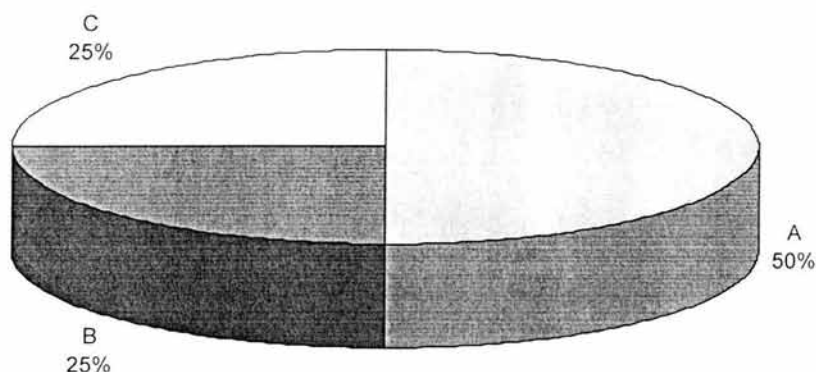
Pregunta No. 10 ¿Esta dispuesto a participar en cursos que se impartan en fechas próximas?

¿Qué aspectos le gustaría que se abordaran?

Esta pregunta se planteo con el objeto de saber si el personal del Área de Salud de la Jurisdicción de Ecatepec estaba dispuesto a participar en los cursos de capacitación que a futuro se darán, así como a cuales temas o aspectos necesitaba que fueran abordados a lo cual respondieron:

Que si estaban dispuestos a participar y los aspectos o temas que necesitaban fueran abordados son los siguientes:

- A. Todos los cursos que tenían relación directa con su área
- B. Relaciones Humanas
- C. Superación Personal

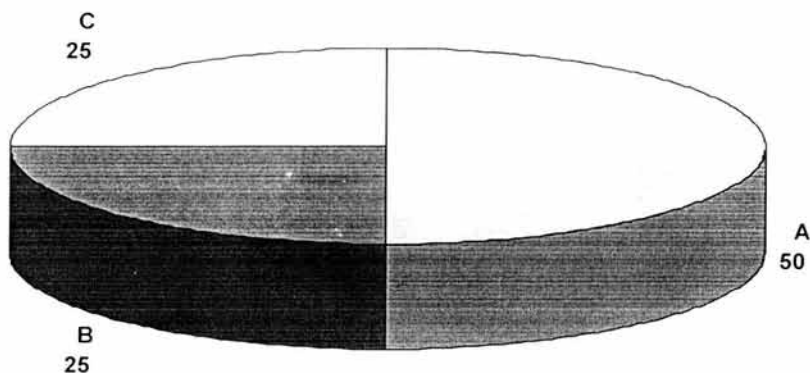


De la gráfica anterior vemos con claridad la necesidad que el personal tiene que la capacitación se de por área respondiendo de esta forma a sus necesidades reales de una capacitación continua, así como su necesidad de mejorar sus relaciones personales dentro de su unidad de trabajo, logrando una superación personal.

Pregunta No. 11 ¿Qué cursos necesita específicamente para el mayor desempeño de sus funciones?

Esta pregunta se formulo con el fin de conocer de manera individual, por área y por centro de trabajo cuales eran los cursos especificos que le interesaban se dieran para mejorar su desempeño laboral a lo acula contestaron lo siguiente:

- A. Todos los relacionados con su área de trabajo.
- B. Diplomados y Especialidades por área
- C. Cursos de Ética profesional



De la gráfica anterior observamos que predomina la opinión del personal de que los cursos se den por área y que se aborden todos los temas y aspectos relacionados con su función, así como la necesidad que se tiene de una formación ética y profesional, la cual se aborde a través de especialidades y diplomados por área laboral

Finalmente abordamos el aspecto de las sugerencias el cual se llevo a cabo a través de un análisis minucioso para obtener los datos más significativos los cuales fueron los siguientes:

- Capacitación Continua y Manejo de Estímulos por área.
- Que se den las mismas oportunidades de capacitación a todo el personal.
- Que se capacite y actualice al personal normativo y supervisores, los cuales cuentan con el perfil académico solicitado para el mejor desempeño de sus funciones
- Que no se cobren los cursos de capacitación y que se den dentro del área de Ecatepec.
- Sistema Abierto de Enseñanza, en donde se den diplomados y cursos de especialización por área de manera permanente.
- Juntas periódicas con el Jefe de Jurisdicción, en donde esten presentes el personal directivo y operativo de cada área.
- Becas para todos los trabajadores del Área de Salud de la Jurisdicción Ecatepec que las soliciten.
- Que se de la capacitación a todo el personal como un derecho constitucional.
- Cursos de capacitación al aire libre y que sean dados por personal altamente preparado.
- Boletín informativo periódicamente de los avances médicos, odontológicos, enfermería y otros.
- Enviar resultados de la encuesta aplicada, para saber de que manera estos resultados benefician a los trabajadores del Área de Salud de la Jurisdicción Ecatepec.

Los cursos de capacitación (formación) que necesita específicamente para el desempeño de sus funciones por área el personal, son los siguientes:

PERSONAL MÉDICO.

- Manejo integral del paciente.
- Pediatría en general.
- Atención de urgencias.
- Medicina interna.
- Reanimación neonatal.
- Cursos de especialización de ginecología.
- Dermatología.
- Ortopedia.
- Diabetes Mellitus.
- Hipertensión Arterial.
- Todos los relacionados con el área médica.
- Ética profesional.
- Relaciones interpersonales.
- Motivación en el trabajo.

PERSONAL DE ENFERMERÍA.

- Manejo y trato a pacientes con SIDA, Adicciones, Hipertensos, Diabéticos, con Infecciones Respiratorias Agudas, Enfermedades Diarreicas Agudas.

- Salud reproductiva.
- Materno infantil.
- Toma de muestras de laboratorio y gabinete.
- Vacunación.
- Salud sanitaria.
- Actualización sobre el primer nivel de atención.
- Cursos de especialización sobre el área de enfermería.
- Relaciones interpersonales.
- Motivación en el trabajo.

PERSONAL DE ODONTOLOGÍA.

- Manejo integral del paciente.
- Nuevos tratamientos actualizados sobre odontología.
- Odontopediatría.
- Urgencias dentales.
- Endodoncia.
- Cirugía ortodoncia.
- Farmacología.
- Técnicas de relajación antiestrés y posturas correctas.
- Aspectos legales en odontología.
- Actualización de normas institucionales.
- Actualización de SIDA, dentro de la odontología.
- Cursos de especialización sobre el área odontológica.
- Ética profesional.
- Relaciones interpersonales.
- Motivación en el trabajo.

PERSONAL TÉCNICO EN ODONTOLOGÍA.

- Cursos de especialización sobre su área.
- Manejo integral a pacientes.
- Cursos de autoestima.
- Relaciones interpersonales.

PERSONAL TÉCNICO EN ATENCIÓN PRIMARIA A LA SALUD (TAPS, PERSONAL DE CAMPO).

- Cursos de geriatría.
- Cursos de fármaco dependencia.
- Manejo de grupos.
- Cursos de enfermedades crónico degenerativas.
- Cursos de salud pública.
- Manejo y trato a pacientes.
- Relaciones humanas.
- Cursos sobre cáncer cervico uterino y mamas.
- Ética profesional.

- Relaciones interpersonales.
- Motivación en el trabajo.

PERSONAL DE TRABAJO SOCIAL.

- Educación sexual.
- Mano integral de pacientes.
- Nutrición familiar.
- Enfermedades crónico-degenerativas.
- Materno infantil.
- Nutrición en pacientes diabéticos.
- Superación personal.
- Relaciones interpersonales.
- De trabajo social y psicología.
- Motivación en el trabajo.

ADMINISTRADORES DE CENTROS DE SALUD.

- Administración de recursos humanos.
- Relaciones interpersonales.
- Ética profesional.
- Todos los cursos relacionados con su área.
- Contabilidad.
- Computación.
- Motivación laboral.
- Ley de responsabilidad de los servidores públicos.
- Liderazgo.

PERSONAL DE INTENDENCIA.

- Cursos sobre técnicas de limpieza.
- Auto-cuidado para evitar infecciones o contagios en el desempeño de su función.
- Autoestima.
- Motivación laboral.
- Relaciones humanas.

PERSONAL ADMINISTRATIVO.

Caja.

- Atención al público.
- Contabilidad.
- Mecanografía.
- Computación.
- Relaciones interpersonales.
- Taquigrafía.
- Ortografía

- Motivación en el trabajo.

Farmacia.

- Administración y manejo de medicamentos.
- Autoestima.
- Computación.
- Relaciones humanas.
- Inventarios.
- Condiciones Generales de Trabajo.

Estadígrafo.

- Estadística aplicada a la salud.
- Computación.
- Relaciones humanas.
- Motivación en el trabajo.
- Autoestima.

Secretarias.

- Cursos de contabilidad.
- Mecanografía.
- Taquigrafía.
- Ortografía.
- Computación.
- Manejo de archivo.
- Relaciones interpersonales.
- Motivación en el trabajo.

Ahora bien a través de estas once preguntas así como sus sugerencias, tenemos un panorama general sobre las necesidades y carencias reales a las que se enfrenta el personal del Área de Salud de la Jurisdicción Ecatepec a diario para el desempeño de sus funciones. Reforzando de esta manera nuestra propuesta de que el diseño, aplicación y evaluación de los planes y programas de capacitación se realizan por área y por centro de trabajo, para que de esta manera se responda a las necesidades reales del personal laboral.

Asimismo se de vinculación entre la teoría impartida en los cursos de capacitación y la práctica al aplicar dichos conocimientos dentro de su función laboral logrando con ello un desarrollo personal, laboral y profesional del individuo.

ENCUESTA APLICADA AL PERSONAL FORMATIVO (CAPACITADORES) (ANEXO 2)

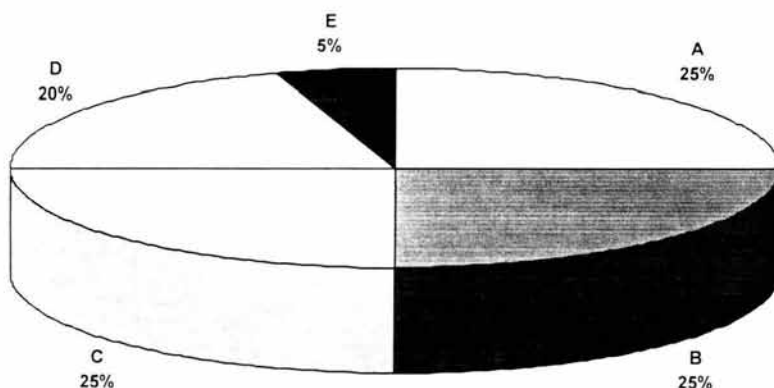
Instrucciones: Conteste de manera breve los siguientes conceptos.

Pregunta No. 1 Capacitación

Es importante analizar la concepción que se tiene del término capacitación para reconocer posteriormente el por qué de las funciones y las características del personal que intervienen en él como son: médicos, Odontólogos, Jefe de enfermería, supervisión, nutriólogo y personal de enseñanza que laboran en la jefatura jurisdiccional así como los coordinadores municipales directores y jefes de enfermería de cada centro de salud y la clínica materno infantil que conforman la jurisdicción sanitaria Ecatepec.

A lo cual contesto lo siguiente el personal.

- A. Conjunto de acciones para transmitir conocimientos.
- B. Asesorar a los trabajadores de los cambios estructurales del sistema de salud.
- C. Es el proceso mediante el cual se orienta al individuo para precisar sus actividades dentro de su área de trabajo.
- D. Es el medio por el cual se reafirman los conocimientos del personal.
- E. Proceso de enseñanza-aprendizaje donde se adquieren conocimientos.

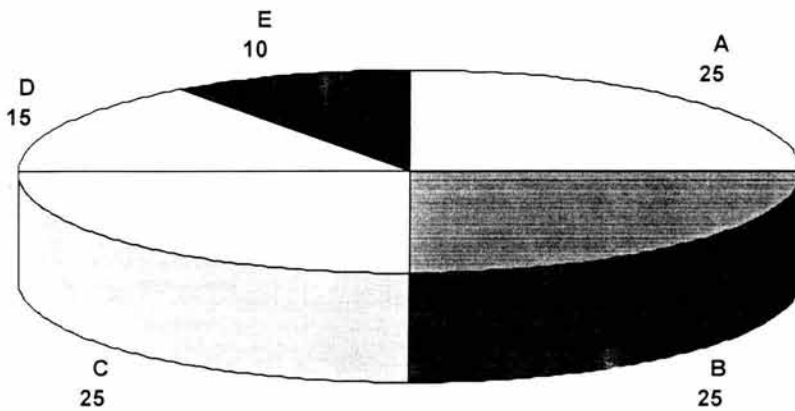


En la gráfica, observamos que no existe homogeneidad en cuanto a la respuesta sobre capacitación, y que el personal encargado de dicha área no tiene un concepto común, sino que cada quien interpreta a la capacitación de acuerdo a su propio desempeño. Por lo que es importante que los profesionistas que está encargados de la capacitación del personal, tengan establecido el concepto de esta, para que a partir de este se establezcan los objetivos y precisen la capacitación impartida como un proceso formativo, para el desarrollo personal, laboral y profesional del individuo, que como pedagogos nos interesa lograr a través del proceso formativo de capacitación.

Pregunta No. 2 Adiestramiento

Esta pregunta se formulo para conocer la idea que se tiene de éste concepto para lo cual el personal contesto lo siguiente:

- A. Enseñar los procedimientos que se deben realizar en las acciones especificas de un programa.
- B. Es el proceso mediante el cual se enseña al individuo a identificar y conocer conceptos y técnicas.
- C. Es la enseñanza en el sitio laboral con el fin de incrementar sus habilidades.
- D. Asesorar a los trabajadores sobre las técnicas nuevas y manejo de nuevos programas.
- E. Proceso de socialización en el que se condiciona a una persona a que responda de una manera determinada.

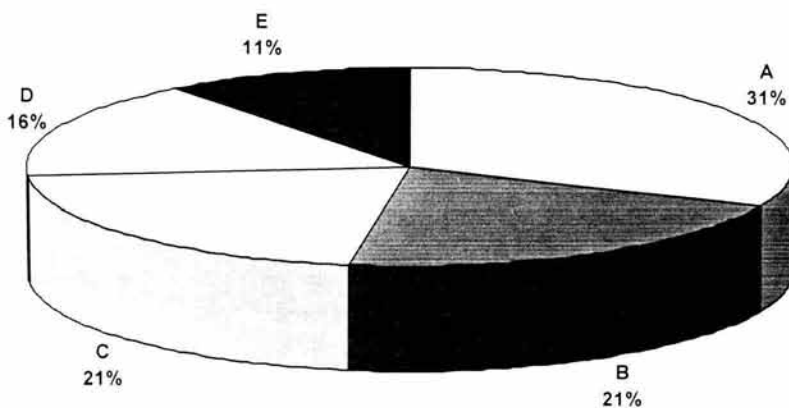


La anterior gráfica nos muestra que tampoco hay una uniformidad y que existe una discrepancia en la definición del anterior concepto.

Pregunta No. 3 Educación

La finalidad de plantear esta pregunta se hizo con el objeto de conocer que idea tiene el personal formativo al respecto, a lo que respondieron lo siguiente:

- A. Son los conocimientos empiricos obtenidos cientificamente, mediante la capacitación o el adiestramiento.
- B. Proceso para comunicarse ante los demás, y se adquiere a través de los años
- C. Proceso de aprendizaje encaminado al desarrollo intelectual
- D. Desarrollo de actividades que tiene como fin cambiar conductas en el individuo
- E. Es la preparación o condicionamiento que se brinda a un individuo

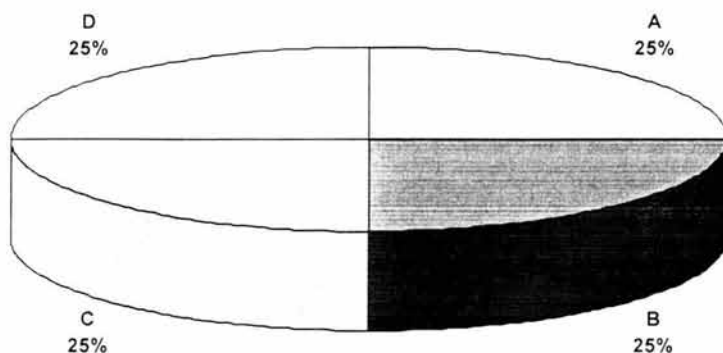


De la gráfica anterior podemos observar que dicho concepto no está claro para el personal encargado del proceso de capacitación.

Pregunta No. 4 Enseñanza

La intención al plantear esta pregunta se hizo con el objeto de saber que conocimientos tienen y manejan de dicho concepto, a lo que contestaron:

- A. Es la capacidad de transmitir conocimientos y habilidades para el desempeño laboral
- B. Es instruir transmitiendo conocimientos o adiestramiento a una persona.
- C. Otorgar el conocimiento aprendido al personal operativo para que aprendan algún tema.
- D. Actividad a través de la cual las personas adquieren conocimientos.

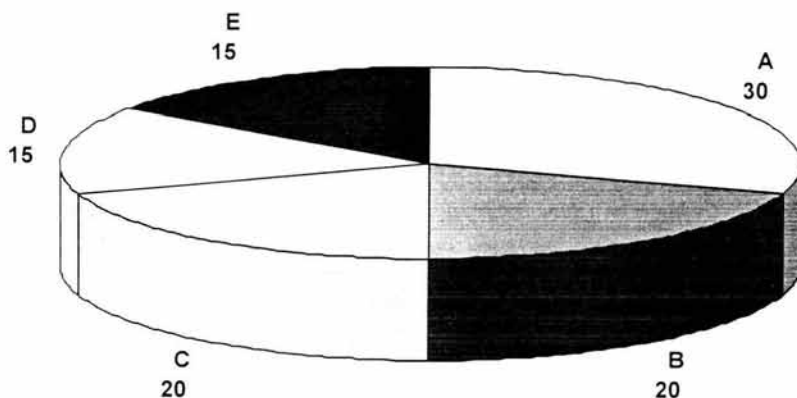


De la gráfica anterior observamos que la enseñanza es considerada como la capacidad de transmitir conocimientos, así como la de instruir al personal operativo por parte del personal formativo.

Pregunta No. 5. Aprendizaje.

Al formular esta pregunta, se hizo con el objeto de conocer el concepto propio que cada formador maneja en el proceso de capacitación que imparte, a lo cual contestaron lo siguiente:

- A. Capacidad que tiene el ser humano de incorporar conocimientos.
- B. Proceso mediante el cual se adquieren nuevos hábitos o habilidades para el desempeño de su trabajo.
- C. Adquisición de conocimientos.
- D. Es lo que se capta para transmitir a los individuos.
- E. Es el factor que permite identificar, conocer y analizar diversos aspectos del entorno.

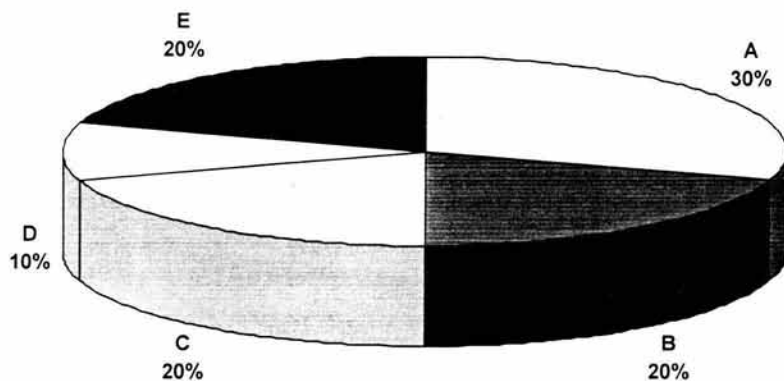


Si observamos la gráfica anterior podemos contemplar que diversos y variados son los conceptos que maneja el personal formador por lo que se hace necesario unificar criterios al respecto.

Pregunta No. 6. Formación.

Al formular esta pregunta se hizo con el fin de conocer, que es lo que entienden sobre este concepto y como se maneja en el proceso de capacitación, por el personal formativo (directivo) contesto:

- A. Proceso mediante el cual la persona mejora su nivel educacional.
- B. Acumulación teórica y práctica de conocimientos y habilidades.
- C. Conjunto de acciones educativas que ayudan a la superación de una persona.
- D. Es el resultado de la educación, formación y capacitación.
- E. No contestaron la pregunta.

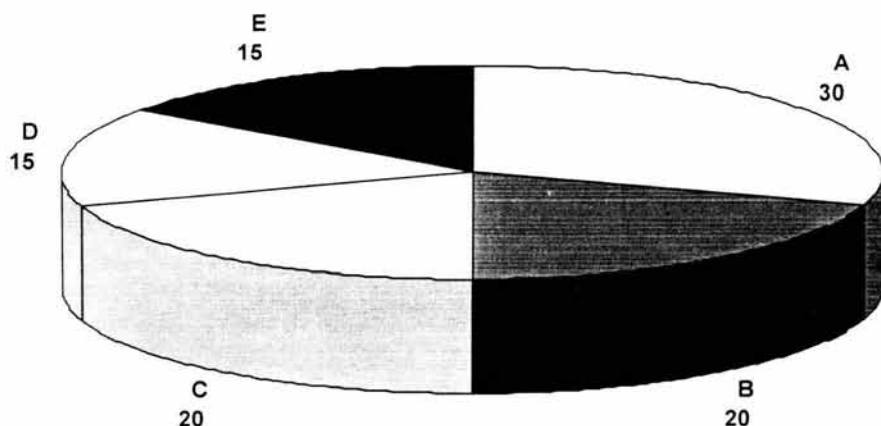


En la gráfica anterior se puede ver que existe una gran discrepancia entre la concepción que cada uno tiene sobre formación, así como aquel personal que simplemente no contesto la pregunta.

Pregunta No. 7. ¿Cómo planifica el proceso formativo (capacitación)?

Al plantear esta pregunta se hizo con el objeto de conocer de que manera planifican los cursos de capacitación que se imparten al personal operativo, y a lo que contestaron lo siguiente:

- A. Mediante la identificación de objetivos.
- B. A través de la DNC que se realiza anualmente
- C. Por medio de una carta descriptiva.
- D. Tomando en cuenta todos los aspectos del individuo.
- E. No contestaron la pregunta

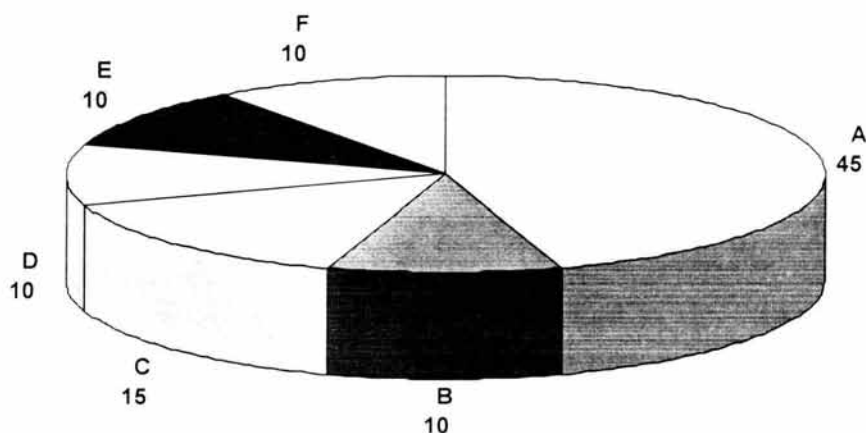


De la gráfica anterior observamos que la planificación de los procesos de capacitación, se lleva a cabo a través de objetivos que le son señalados, por una DNC, la cual se realiza anualmente a todos los centros de trabajo de la Jurisdicción Sanitaria de Ecatepec, así como a través de una carta descriptiva.

Pregunta No.8. ¿Cual es el método didáctico que emplea en el proceso formativo?

La pregunta anterior, se plantea con la finalidad de saber si se maneja algún método en especial, al realizar la aplicación de los cursos de capacitación y a lo que respondieron:

- A. Modelo tradicional.
- B. Modelo participativo.
- C. Modelo empírico o científico.
- D. Lluvia de ideas.
- E. Talleres
- F. No contestaron la pregunta.

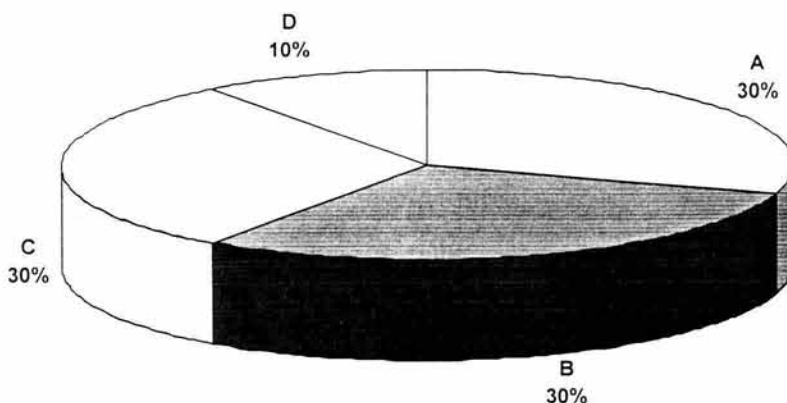


De la gráfica anterior podemos observar que en su gran mayoría confunden el método didáctico con el modelo pedagógico de enseñanza, pocos son los que utilizan en método participativo y otros tantos confunden el método con la técnica, así como hubo personal que no respondió la pregunta

Pregunta No. 9. ¿Cual es el objetivo alcanzado al término del proceso formativo?

Esta pregunta se planteo para conocer si al fin del proceso de capacitación se logro el desarrollo de destrezas, habilidades, aptitudes, actitudes en el personal, por área de trabajo.

- A. Lograr los objetivos para el desarrollo de sus funciones
- B. Acrecentar los conocimientos habilidades y destrezas.
- C. Verificar el conocimiento de personal operativo.
- D. No contestaron la pregunta.

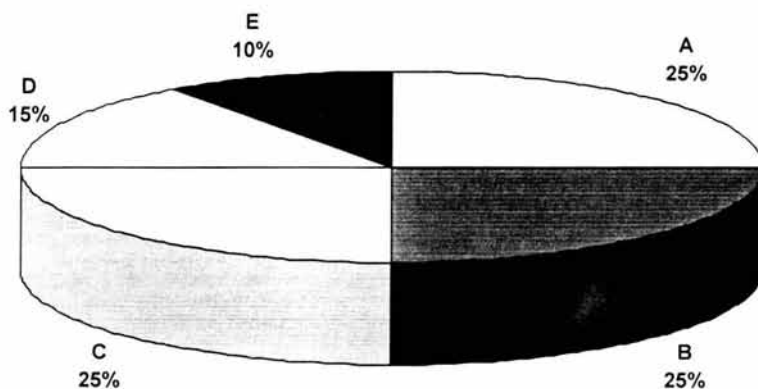


De la gráfica anterior observamos que los objetivos que se pretendían, no se logran al termino de cada capacitación, mas sin en cambio se observa que solo se pretende cubrir los requerimiento administrativo solicitados por la institución.

Pregunta No. 10. ¿Cuales son las técnicas didácticas empleadas?

Al plantear esta pregunta se hizo con el fin de saber que técnicas didácticas son empleadas en el proceso formativo, a lo que respondieron:

- A. Dinámicas grupales
- B. Lluvia de ideas.
- C. Mesa redonda.
- D. Exposiciones.
- E. Panel.

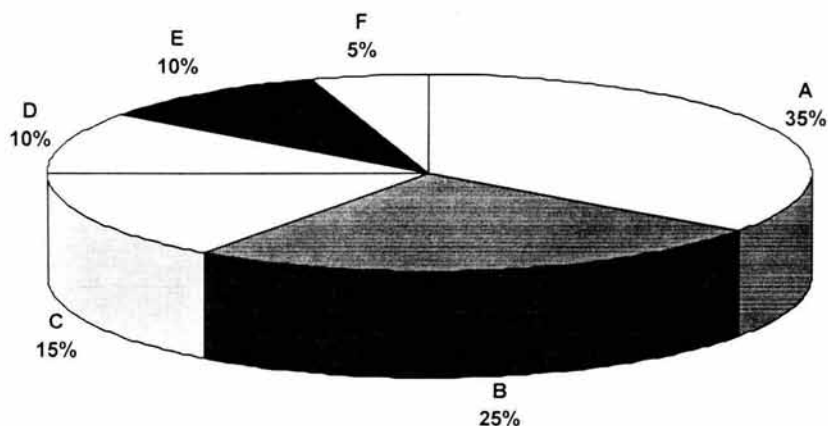


De la gráfica anterior podemos observar que existe una unificación de opiniones ya que la mayoría utiliza las dinámicas grupales en sus diferentes formas.

Pregunta No. 11. ¿Cuales son los medios auxiliares empleados?

Al plantear esta pregunta se hizo con el fin de conocer los medios didácticos empleados para el desempeño de su función formativa en cada proceso de capacitación, de donde contestaron lo siguiente:

- A. Pizarrón y gis
- B. Rotafolios
- C. Cartulinas y marcadores.
- D. Proyector.
- E. Cañón.

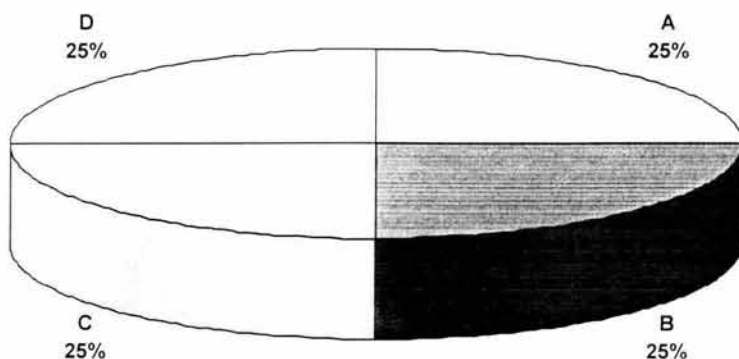


De la gráfica anterior se observa la carencia que se tiene de material y equipo necesario (Departamentos, Centro de Salud y Clínica Maternidad), del personal formativo para realizar sus funciones.

Pregunta No. 12. ¿De que manera contribuye al desarrollo cognoscitivo, afectivo y psicomotriz del individuo a través del proceso formativo?

Esta pregunta se formulo para conocer si en el proceso de capacitación se desarrollaba el área de conocimientos, la afectiva y la psicomotriz, contribuyendo de esta manera a un desarrollo integral del individuo a lo que el personal contesto:

- A. A través de la capacitando al personal operativo.
- B. Haciendo al personal más capaz en el desempeño de sus funciones.
- C. Elevando su autoestima.
- D. Favoreciendo considerablemente al ego personal a través de una formación.



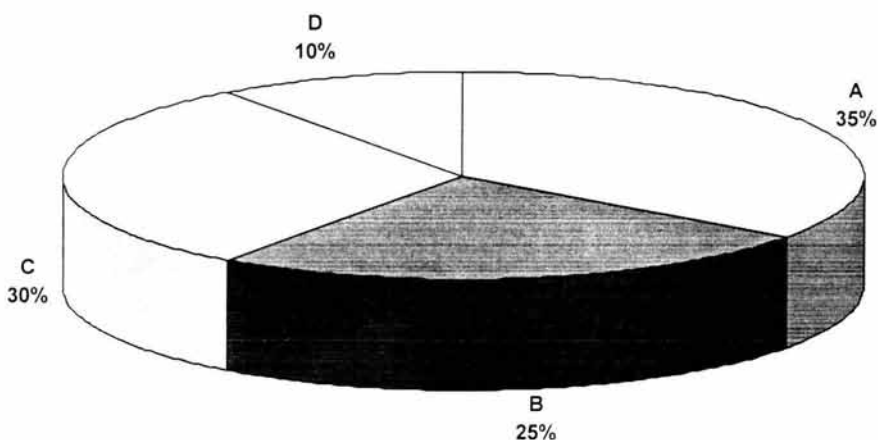
De la grafica anterior podemos observar que dentro del proceso de capacitación de la Jurisdicción Sanitaria Ecatepec, no se desarrollan estas tres áreas de manera simultánea. Por lo que no se da una formación integral del sujeto.

Pregunta No. 13

¿De que manera vincula la teoría (conocimientos adquiridos durante el curso de capacitación) y la práctica (aplicación de estos conocimientos) en el área laboral de cada trabajador?

Esta pregunta se hizo con el fin de saber si existe una vinculación entre la teoría y la práctica, esto es, si el curso que se impartió teóricamente se aplico en la práctica diaria, dentro de la función a desempeñar de cada trabajador. A lo que respondieron:

- A. Mediante talleres sobre problemas reales.
- B. No se da, ya que la mayoría de los temas no están relacionados con las funciones propias de cada área de todo el personal que asiste al curso de capacitación.
- C. Mediante la supervisión.
- D. Al realizar las actividades cotidianas.



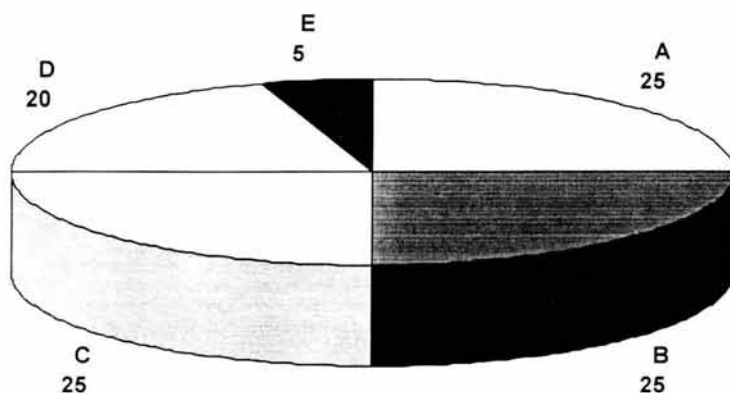
En la anterior gráfica se observa que la vinculación entre la teoría y la práctica, se busca a partir de talleres, supervisiones, pero se denota que en gran parte del personal no se da dicha vinculación, pues la mayoría de los temas impartidos no estaban relacionados con sus funciones.

Pregunta No. 14.

Mencione las habilidades intelectuales y sociales que pone en práctica mediante el proceso formativo.

La intención de plantear esta pregunta es la de conocer el perfil intelectual, afectivo y social del profesional encargado del proceso formativo, a lo que contestaron:

- A. Planeación y sentido de equipo.
- B. Conocimiento del tema y manejo del personal.
- C. Ambiente de confianza.
- D. No tiene habilidades ya que es un capacitador informal.



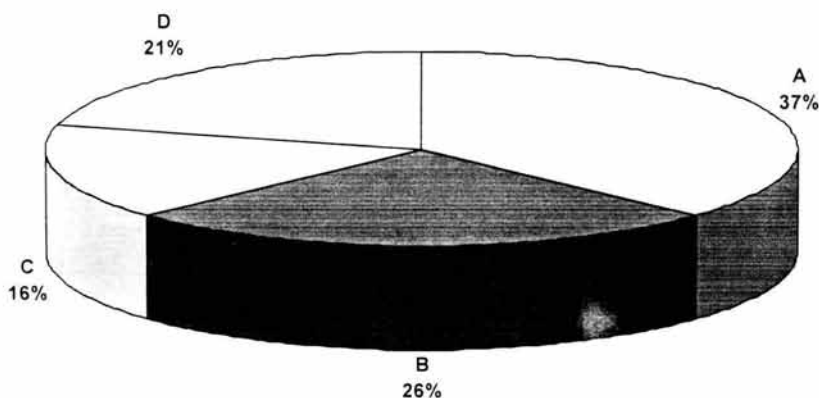
De la grafica anterior podemos observar que las habilidades intelectuales, afectivas y sociales que pone en práctica, es la planeación, sentido de equipo, conocimientos sobre el tema, manejo del personal y propiciando un ambiente de confianza.

Pregunta No. 15

Mencione las actitudes que adopta frente al grupo de formación.

El propósito de esta pregunta es la de conocer que tipo de actitudes maneja frente al grupo, a lo que respondió:

- A. De facilitador.
- B. Seguridad, confianza y respeto.
- C. Seguridad en el tema a desarrollar.
- D. Líder y disciplina.



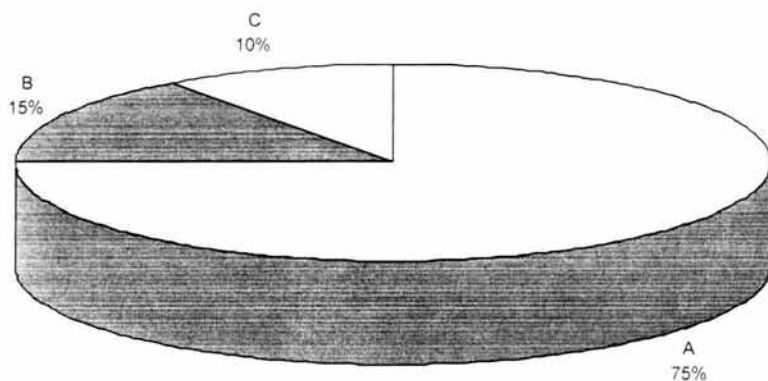
Los datos obtenidos que refleja esta gráfica, nos muestran que en las actitudes que el personal formativo adopta frente al grupo, la que predomina es la de facilitador, y en algunos casos como líder u orientador.

Pregunta No. 16

¿Cómo realiza la evaluación inicial, durante y a final del proceso formativo?

Al plantear esta pregunta, se pretende conocer la forma que se lleva a cabo el proceso evaluativo, antes, durante y al final de cada curso de capacitación, a lo que respondieron lo siguiente:

- A. Exámenes de manera escrita y oral.
- B. A través de items
- C. No contestaron la pregunta.



Como resultado de las respuestas obtenidas, se observa en la grafica que la evaluación, usualmente es a partir de exámenes, que en su mayoría son por escrito.

Pregunta No. 17.

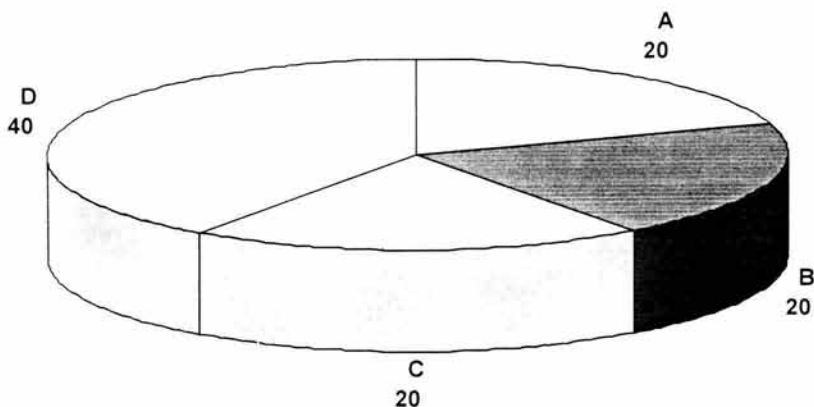
¿Realiza la evaluación y seguimiento permanente del proceso formativo en las unidades de trabajo, por área y por función?

Mencione como.

Al formular esta pregunta se pretende conocer si se da un seguimiento, continuo y permanente del proceso formativo. A lo que respondieron:

Que si realiza a través de:

- A. Supervisiones programadas.
- B. Monitoreo de trabajo por área.
- C. Una vez al año se realiza la DNC, a cada centro de trabajo.
- D. No se realiza.



De la grafica anterior observamos, que no se da un seguimiento de manera permanente al proceso evaluativo ni por área ni por centro de trabajo, por lo que se propone en el presente trabajo de investigación, que se lleve a cabo un seguimiento del proceso evaluativo por recurso, por área y por centro de salud con el fin de detectar las deficiencias de lo aprendido y se brinde al recurso la ayuda pedagógica necesaria para superar sus dificultades de aprendizaje.

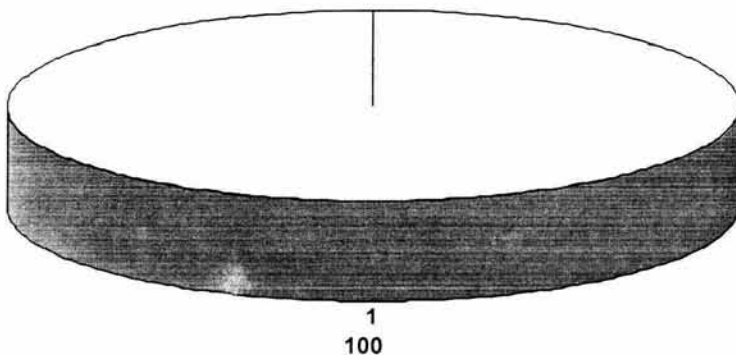
Pregunta No. 18.

¿Considera necesario un curso permanente de formación a formadores (capacitadores), con el fin de desarrollar, perfeccionar y actualizar la metodología empleada en el proceso formativo?

Esta pregunta se planteo con el fin de conocer las dificultades que se presentan en su función como formadores, a lo que respondieron:

A. Si lo necesitaban.

A



De la grafica anterior, observamos que el personal coincide de que si es necesario un curso formativo a la brevedad posible, y que sea impartido por profesionistas altamente calificados

Finalmente pasamos al aspecto de las sugerencias que a continuación mencionaremos:

- Que se de el curso de formación a formadores por personal profesional del área.
- Que el departamento de enseñanza, elabore un plan de trabajo en donde cada responsable de área capacite al personal a su cargo.
- Un curso a distancia por Internet.
- Cursos de diplomado y especialidad por área.
- Dar suficiente tiempo para la preparación, aplicación y evaluación de cada curso de capacitación.
- Proporcionar material didáctico y equipo necesario, por departamento y por centro de salud para el desempeño de sus funciones dentro del proceso de capacitación.
- Ética profesional.
- Motivación en el trabajo.
- Cursos de relaciones interpersonales.
- Liderazgo
- Manejo de recursos humanos.

Por medio de estas preguntas y el apartado de sugerencias, tenemos un panorama general de las necesidades reales a las que se enfrenta el personal directivo en cada uno de los departamentos que conforman la Jurisdicción, así como en cada unidad de trabajo, para poder desempeñar con eficacia y profesionalismo su función como formadores (capacitadores).

Lo cual sustenta nuestra propuesta de brindar asistencia pedagógica de manera individual, continua y permanente a través de un programa de formación a formadores en donde se actualice y desarrollen conocimientos, habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes al personal directivo.

P R O P U E S T A

PROPUESTA.

BRINDAR ASISTENCIA PEDAGÓGICA ESPECÍFICA A FORMADORES DE OTRAS ÁREAS PROFESIONALES, QUIENES PARTICIPAN EN EL PROCESO DE CAPACITACIÓN EN EL ÁREA DE SALUD DE LA JURISDICCIÓN SANITARIA ECATEPEC.

Con base en los resultados obtenidos en la Investigación de Campo que se realizó en esta Institución podemos observar las carencias y limitaciones a las que se enfrenta día a día el personal capacitador en su práctica docente.

Los aspectos observados se relacionan generalmente con:

La premura de tiempo para preparar sus programas de capacitación; la falta de equipo y material didáctico, tanto en la Jurisdicción (oficinas generales), como en cada centro de trabajo. Por lo que las carencias identificadas varían del área médica a la paramédica o a la administrativa, así como de centro de trabajo, pero algunos problemas son comunes en todos los centros de salud, como lo es la falta de preparación docente del personal capacitador y de recursos materiales y didácticos.

De donde replantea la propuesta de formar a médicos, odontólogos, enfermeras, administradores, zootecnistas, nutriólogos y trabajo social. Ya que son ellos los responsables del proceso de capacitación en el área de salud.

Dicha asistencia pedagógica se da con la finalidad de colaborar con la institución en la tarea de formar al formador (capacitador) en su desarrollo, actualización y perfeccionamiento metodológico de su práctica docente. Contribuyendo de esta manera. Al desarrollo personal, laboral y profesional y sus recursos humanos, a través de una formación de las áreas afectiva, cognoscitiva y psicomotriz, respondiendo de esta manera a la realidad social y productiva de estos tiempos, así como a las exigencias e la institución y de la población destinataria de los servicios de salud.

Para ello se hace necesario el proceso de enseñanza aprendizaje basado en las teorías de la educación y del aprendizaje, el análisis de la enseñanza y la evaluación del aprendizaje según los modelos pedagógicos; la evaluación de la práctica docente; la formación del formador como evaluador cualitativo.

Partiendo de que en una sociedad como la actual, caracterizada por la necesidad de desarrollar la ciencia y la tecnología, demanda del hombre una constante actualización y vigencia intelectual técnica. Esta actitud es un reflejo de las necesidades que genera la era pos-industrial que demanda ante todo el mejoramiento del nivel de calificación profesional para el empleo. Esto implica la existencia de un sistema educativo coherente completo e integro que ofrezca los medios adecuados para responder a las necesidades educativas y culturales de cada individuo, de acuerdo con sus facultades.

La educación, no es una experiencia que se da una sola vez ni que esta confinada a un ciclo inicial de educación continuada, no comienza en la infancia, sino que constituye todo un proceso, que debería proseguirse a través de la vida, siendo que desde que nacemos hasta que morimos no terminamos de aprender (101).

A esta educación se le considera permanente, siendo este el marco conceptual en que se ubican los programas de educación de adultos dado que el individuo adulto esta inmerso en actividades productivas que implican gran parte de su tiempo, pero que además cuestionan sus capacidades no sólo físicas sino también intelectuales, originando esto la necesidad de capacitación y actualización que únicamente podrán satisfacerse en un sistema educativo, que incorpore modalidades operativas de educación no formales, flexible y que permita en su planificación la participación activa del educando adulto.

Esta educación de adultos surge en Europa (1960-1965) como producto de la era post-industrial, en las que las necesidades de competitividad empresarial exigían al adulto mayor grado de preparación. Debido a ello surge una nueva profesión la de formador de adultos. Para su concepción y operación curricular de esta nueva profesión, se hizo necesaria la participación de profesionales universitarios creándose de esta manera instituciones para el desarrollo y formación profesional de los formadores de adultos, dirigida al sector privado y gubernamental.

FORMACIÓN. CONCEPTO.

Al hablar del proceso de formación, surge la interrogante acerca de que noción de formación se maneja.

Siendo que existen diferentes conceptualizaciones y referencias teóricas. De donde sólo mencionaremos algunas para poder analizar las diferencias que plantean.

Ahora bien formación como el "conjunto de actividades que permiten a la persona a adquirir conocimientos necesarios para satisfacer sus necesidades laborales y las de la empresa que lo emplea" (102).

Por lo que desde el aspecto socio-político es derecho de todo individuo a recibir educación a lo largo de su vida y una necesidad de la sociedad de contar con adultos capaces e idóneos para desempeñarse en diferentes áreas ocupacionales. Esta necesidad social surge del rápido cambio de la tecnología, en el campo del conocimiento y de la producción.

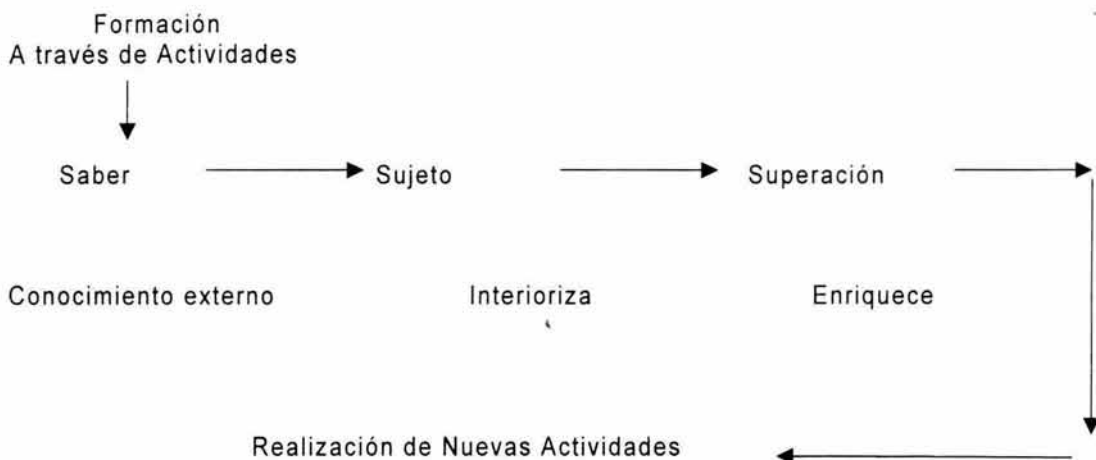
O bien como "desarrollar las capacidades naturales, hacer capaz de alguna función determinada, o generalmente realizar, su finalidad de hombre" (103).

Y formación como "dinámica de un desarrollo personal para adquirir una forma o ponerse en forma" (104).

Esta formación consiste en el desarrollo personal, que busca la mejor forma para el ejercicio de una práctica profesional, pero siempre vista desde lo personal.

De donde tenemos que la primera definición concibe a la formación como un conjunto de actividades a través de las cuales adquirimos conocimientos que están relacionados a sus necesidades laborales (formación profesional) en la segunda por contrario el contrario se menciona que va más allá de lo profesional y se refiere a un proceso unificador en la evolución humana (formación de lo personal) y la tercera plantea la formación como dinámica de desarrollo desde la persona y no como adquisición. Siendo que en un caso se acentúa la heteroformación y en el otro la autoformación.

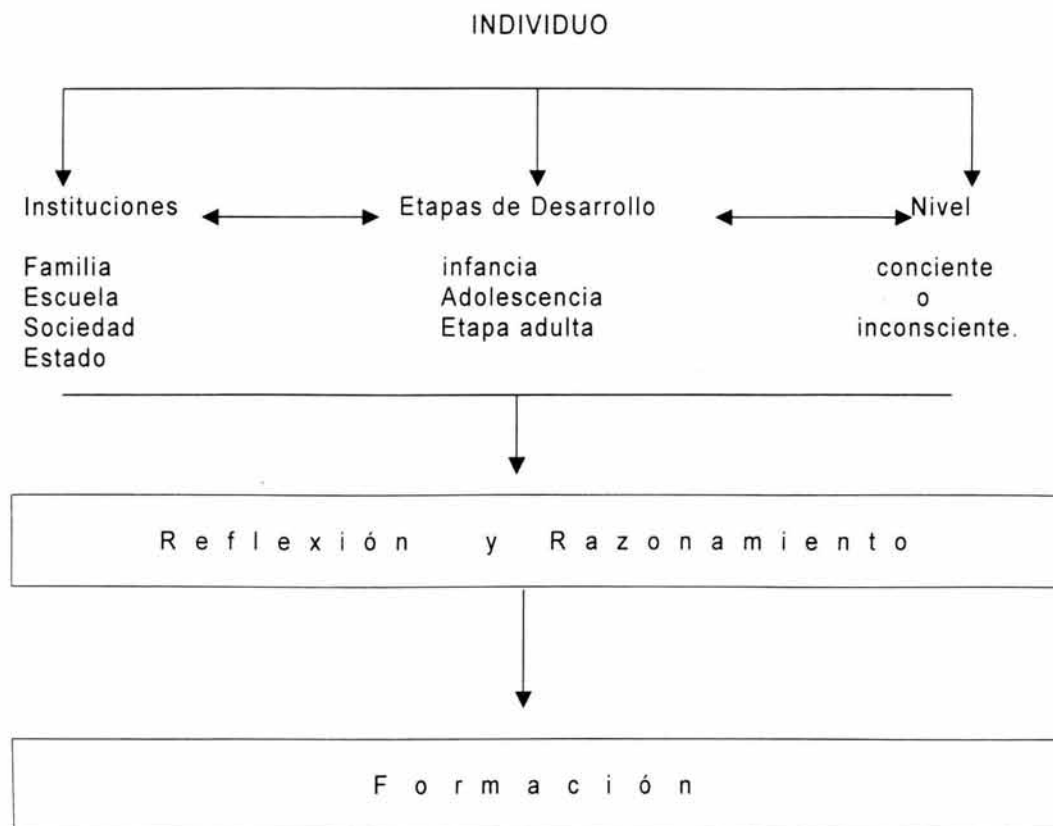
Para Honore centrar la atención en la experiencia, significa ver reflejada a la formación a través de actividades educativas, sociales, políticas y culturales, de donde se buscan las condiciones para que un saber recibido del exterior, luego interiorizado, pueda ser superado y exteriorizado de nuevo, bajo nueva forma, enriquecido, con significado para desarrollar nuevas actividades.



El formarse es un trabajo sobre sí mismo libre, deseado, imaginado y perseguido dándose de manera conciente realizado por medios que se ofrecen o se procuran. Siendo este un proceso de desarrollo individual tendiente a adquirir o perfeccionar las capacidades de pensar, sentir, comprender, aprender y actuar.

La formación implica una reflexión y un análisis interior de cada individuo, sobre lo observable (objetos o hechos con el fin de conocerlos) y de la percepción a través de los sentidos.

De donde tenemos que el proceso se da de la siguiente manera:



La formación abarca generalmente tres momentos que son:

MOMENTOS DE FORMACIÓN.

Formación Inicial (105).

Es el proceso de formación escolarizada de un individuo desde la primaria básica hasta la primera salida terminal. Acompañada del término "continua" la formación esencial adquiere la característica de ininterrumpida. En el caso de nuestro país puede considerarse a partir de la primaria hasta la licenciatura.

Formación Continua.

Se refiere a la formación profesional, siendo que para el desempeño de sus funciones dentro del campo laboral y profesional requiere de un alto nivel cultural y técnico, los cuales adquirirá a través de formación, capacitación y adiestramiento de manera continua.

En tanto la formación permanente.

Se refiere a las actividades de perfeccionamiento vinculado a la actualización profesional realizada por iniciativa personal.

PROCESO DE FORMACIÓN.

La formación de formadores consiste en la aplicación de una fuerza de trabajo (la del formador) sobre una materia prima (las prácticas de las personas en formación a través de sus conocimientos, actitudes y comportamientos) utilizando unos medios específicos (métodos y técnicas didácticas) a fin de obtener un producto (transformación de las prácticas de las personas en formación) a una mejor adaptación en su entorno laboral y social.

En todo proceso formativo deben existir tres momentos fundamentales que son:

- El contacto previo en el conocimiento (nivel de información)
- Transferencia del conocimiento adquirido a situaciones concretas (nivel inicial de formación).
- Y finalmente cuando el sujeto transforma en aprendizaje significativo el conocimiento generado en el segundo momento (nivel real de formación).

Existen tres tipos de formación:

- Falsa formación (in-formación).
- Formación aproximada (forma-acción).
- Formación real (investigación y creación del conocimiento).

Siendo que la formación de formadores es un proceso permanente cuya razón de ser es la vinculación constante entre la teoría y la práctica. Por tanto ninguna acción de formación tendrá sentido si los elementos ahí adquiridos no son confrontados en un espacio contextual que los valida, en el caso particular del formador tendrá que ser el contexto en donde este realiza su práctica cotidiana.

FORMADOR. CONCEPTO.

Una vez analizado el proceso de formación continuaremos con la definición de formador.

Es ante todo un profesional de la educación cuya actividad prioritaria se refiere a la conducción de acciones de formación. Esta preparado para realizar análisis de necesidades, programación, diseño y elaboración de materiales didácticos, evaluación y seguimiento del proceso formativo.

El biólogo Jean Rostin, habla de la formación en general, pero esta concepción podemos aplicarla a la formación de formadores (capacitadores). Por lo que el considera que:

El desafío de formador de formadores; es la formación de espíritus sin conformarlos (no en el sentido de dejarlos conformes sino en el sentido de darles forma); enriquecerlos sin adoctrinarlos; armarlos sin enrolarlos; comunicándoles una fuerza, seduciéndolos de verdad para conducirlos a su propia verdad y darles lo mejor de sí mismos, sin esperar a cambio ese salario que es la similitud, la semejanza.

Por tanto nuestro objetivo, es el de lograr este cometido con los profesionistas del área de salud.

LA FORMACIÓN PEDAGÓGICA DEL FORMADOR (CAPACITADOR)

En este apartado nos referimos no al capacitador sino al formador, es decir al individuo que posee las cualidades innatas y adquiridas para dirigir el hecho educativo de manera intencional y sistemática en su práctica docente.

Ahora bien y para entrar en materia sobre el particular, mencionaremos cuales son los aspectos que comprende dicha formación; así como las cualidades personales, culturales, y profesionales que debe reunir toda persona que se dedica a la tarea docente.

LA FORMACIÓN PEDAGÓGICA DEL FORMADOR COMPRENDE:

- La capacidad para enjuiciar el momento histórico que vive el país, con sus posibilidades y características, en relación con la vida entera de la humanidad, con el objeto de tener una concepción clara acerca de la educación en el proceso de capacitación y de los objetivos que la institución pueda realizar.
- El conocimiento teórico y práctico de la psicología del individuo y su adecuada relación con los diversos problemas pedagógicos a que se enfrenta.
- El conocimiento teórico y práctico de la metodología educativa relacionada con los diferentes niveles de escolaridad del individuo, así como el dominio de los procedimientos materiales y de más medios de ayuda para la enseñanza y el aprendizaje.
- El conocimiento y la aplicación de los medios de evaluar la acción educativa del proceso de capacitación en todos sus aspectos.
- La capacidad para intervenir como principal agente en la orientación de los capacitandos con vistas a una estable y adecuada actuación profesional.
- El conocimiento y preparación especializados en el nivel educacional para el que haya sido orientado.
- El conocimiento de las técnicas adecuadas para el estudio de la comunidad. Con el objeto de que la institución cuente con planes y programas realistas y concretos, que respondan a las necesidades reales de los trabajadores, los cuales se diseñarán por área y por centro de trabajo.
- La capacidad para la aplicación, experimentación, demostración e investigación de nuevas formas pedagógicas.
- La capacidad para el trabajo en equipo y para dar a conocer sus experiencias e investigaciones personales.

- La capacidad para impulsar la acción organizativa escolar y laboral.

Por tanto el formador es un ser bio-social que da vida y entusiasmo al sujeto de la educación (capacitación). Es un teórico y científico en cuanto tienen una formación cultural amplia, como con el contenido que imparte y hace uso de técnicas de investigación; es estético y artístico porque domina el proceso de enseñanza y además es capaz de inspirarse e su tarea de dar forma a los individuos; es social por cuanto su misión e sobre todo de servicio a la comunidad; Es político porque además y como consecuencia de su condición social, prepara y guía a los individuos para la vida pública y ciudadana; es filosófico toda vez que además de la preparación académica y profesional del individuo tiene la misión de orientarlo moralmente; y es económico, porque en su quehacer profesional no debe perder de vista el sentido práctico de la vida, tan importante mientras seamos pobladores de este mundo, no esta exento de exigencias de orden material y utilitario.

LAS CUALIDADES PERSONALES, CULTURALES Y PROFESIONALES DEL FORMADOR (106).

Cualidades Personales: Entre éstas incluimos todas aquellas que en gran parte son producto de la constitución psicológica del individuo y del ambiente en que se desenvuelven; estas cualidades son adquiridas a través del estudio, del trabajo y la autodisciplina.

A continuación señalaremos entre estas cualidades las siguientes:

Condición Física: Incluyendo aquí su constitución somática, su estado de salud y su apariencia personal. Por cualidades físicas entendemos también el estado de salud en genera, los buenos hábitos de higiene, la buena presentación en el vestir, así como la armonía y discreta ejecución de los movimientos corporales.

Sabemos que gran parte de la actividad docente se realiza con el ejemplo de una agradable personalidad; en tal sentido hay una elocuencia en el timbre de la voz, en los ademanes, en el gusto, en la mirada, en el andar, en el reposar y aún en el silencio. El vestuario discreto, sencillo, adecuado según la actividad, la estación y la ocasión, pero siempre nítidamente limpio y arreglado, es una condición necesario para el buen formador.

La alegría y el buen humor: son condiciones que se le piden al formador, pero bien sabemos que esto mas que causa es consecuencia de algunos de los factores ya mencionados y otros por mencionar. La buena salud física y mental, el buen trato y la seguridad profesional, permitirán al formador gozar de alegría y buen humor; cualidades ciertamente imprescindibles para el eficiente ejercicio profesional.

La Originalidad: es decir la capacidad para crear y producir cosas nuevas, sobre todo en situaciones difíciles.

Ya que el formador que no posee originalidad permanece en la etapa del repetidor, y como consecuencia carecerá de agilidad mental para la solución de problemas imprevistos. En tal sentido se cae en la rutina, en la monotonía y en el tedio para sí mismo y para los capacitandos. Solo cuando se está en la búsqueda de situaciones nuevas para el propio aprendizaje, y para la creación y ensayo de teorías, métodos y materiales didácticos de marcado sello personal, se está en condiciones de hacer de la labor de formador una tarea agradable. El salón de clase, la institución y la comunidad deben ser laboratorios donde constantemente se estén descubriendo problemas nuevos y buscando y probando soluciones también nuevas. Esto significará más trabajo, pero bien sabemos que el trabajo que agrada no enferma ni envejece, sino por el contrario, imprime energías y novedad a la tarea de otro modo agobiadora y tediosa, del formador.

En este caso como en los demás, debe tenerse cuidado con las extralimitaciones, pues no por novedoso y original debe caerse en el desorden disciplinario y didáctico; todo a su tiempo y a su justa medida. Es conveniente, sin embargo, que la importancia de la originalidad sea comprendida por los jefes inmediatos del formador, a efecto de que lo apoyen, estimulen y aprecien, pues se da el caso de supervisores y coordinadores que carentes de originalidad ellos mismos, no sólo son indiferentes a los esfuerzos del formador en este sentido, sino que a veces tratan de obstaculizar concientemente toda acción que venga a alterar las normas habituales del centro de trabajo. Por lo que es importante que las autoridades reconozcan y estimulen la labor novedosa del formador. Para ello deben darse facilidades físicas, materiales y de organización, ya que el formador que crea no se estanca, sino que progresa hacia las escalas superiores de la formación.

Los Requisitos de Tolerancia; paciencia, justicia, fuerza y consecuencia son condiciones necesarias para el buen ejercicio de la práctica docente del formador. Ya que el formador que no es capaz de ser tolerante, paciente y justo es además inconsecuente. Solo la firmeza de carácter acompañada de grandeza de espíritu, le permiten cierta bondad sin exceso, cierta paciencia sin ser indolente, justo sin ser excesivamente exigente, imparcial sin ser grosero e inflexible. No debe tener preferencias personales. Deberá mantener una posición justa, ecuánime y objetiva ante actividades tan diferentes de los formados (personal laboral).

Cualidades Morales; no podemos concebir la existencia de un formador sin la suficiente solvencia moral; No alcanzamos a comprender con qué autoridad, seguridad personal y tranquilidad emocional, puede dirigirse a los formados demandando honestidad, honradez, justicia, sinceridad y en general buena conducta de acuerdo con las normas morales detectadas por, las ideas religiosas, la institución laboral y la comunidad de que forma parte, si él mismo no es exponente del mejor ejemplo y de los más altos valores éticos. Si actúa de manera contraria a los principios que pregona carecerá de todo crédito y prestigio profesional, y no logrará de parte de los formados ser oído ni atendido. El merito de las cualidades morales no consiste sólo en poseer un cuerpo de principios doctrinarios, sino practicarlos y vivir de acuerdo con ellos y además transmitirlos y hacerlos concretos en los demás.

Las Cualidades Culturales: a diferencia de las profesionales, nos referimos a la preparación general, no a la específica de la profesión que desempeñan dentro de la institución. Un formador debe poseer amplia cultura y una preparación académica superior a la del nivel en que le toque desempeñar su función formativa.

Debe saber lo básico y fundamental de un conjunto de disciplinas humanas, sociales, formativas e instrumentales; es decir, poseer un equilibrio cultural y una armónica preparación que además de erudito o especialista lo coloque en condición de hombre culto, capaz de conversar de cualquier disciplina en general y de la propia en particular. Debe existir entonces un equilibrio entre la cultura general y la cultura profesional.

Toda persona con conciencia de serlo, tiene una serie de interrogantes respecto del origen, naturaleza y sentido de la vida y con mayor razón se los planteará el formador, quien no solo tendrá que responder a sus propias interrogantes, sino a las de las personas que tiene la obligación de enseñar.

Además del conocimiento de las ciencias naturales y sociales en donde se estudia al hombre y a la naturaleza en íntima e inevitable relación, como fundamento básico de toda cultura, rehace necesario el conocimiento de una serie de disciplinas derivadas e instrumentales, tales como el lenguaje oral y escrito, las matemáticas, físicas, químicas, astronomía; en fin conocimientos que en la actualidad constituyen el caudal cultural mínimo indispensable para una eficiente vida social.

Cualidades Profesionales: la preparación metodológica que hace del mismo profesional un técnico, conocedor de los diferentes métodos y procedimientos didácticos de enseñanza. De donde es esencial la preparación filosófica que imprime seguridad y confianza al formador y asegura continuidad al hecho educativo.

Tal es la importancia de la filosofía para la educación y la educación para la filosofía. Siendo que toda filosofía se realiza en la pedagogía, además el formador necesita de la sociología y de la educación, siendo que el hecho educativo es un fenómeno social en su origen y evolución y hay necesidad del conocimiento de la disciplina que lo estudia, dando esto mayor seguridad al formador. Por tanto su reflexión y práctica pedagógica serán hechos basados en una situación social pasada y presente como fundamento para el porvenir.

La sociología educativa permite tener una visión más práctica, útil, objetiva y científica de la educación, ya que se basa en la realidad que constituye la situación cultural, política, económica e histórica de los pueblos.

Lo dicho respecto a la sociología educativa se aplica también a la psicología y a la biología pedagógicas, con la diferencia que aquella se apoya en la comunidad y esta en el individuo, sin desconocer que el ser humano es un ente que actúa siempre en función y situación social.

Algo semejante podemos decir de la antropología pedagógica como ciencia que estudia al hombre en sus relaciones con la educación, es decir, la posibilidad de ser educado según raíces y circunstancias históricas y sociales.

Estas disciplinas hasta ahora mencionadas y otras más conducen al estudio de la ciencia de la educación, de la pedagogía y de la historia de la educación que ofrecen una preparación general y específica del formador. La primera se ocupa del estudio del hecho educativo en general, como fenómeno sociológico, la segunda se concreta al conocimiento de la educación como actividad intencional y sistemática, y la última comprende el estudio de la acción educativa y pedagógica a través de los años, épocas, movimientos, lugares o instituciones en donde ha tenido lugar el fenómeno natural y sociales de la educación.

Hasta ahora hemos incluido, en la preparación profesional del formador, para su práctica docente un conjunto de contenidos y disciplinas que todavía podríamos contemplar entre las de formación profesional general, cultural o humanística, faltando las que se refieren a la tecnología de la educación, es decir, a la metodología pedagógica, incluyendo la didáctica general y especial y los procedimientos y materiales de enseñanza. Estas son las asignaturas que tienen por objeto enseñar el cómo de la educación, es decir la manera de enseñar y educar al individuo y como es lógico esta disciplina esta relacionada con todas las demás que condicionan al hecho pedagógico. Como una visión más amplia de la educación intencional y sistemática se incluyen las políticas educacional, la organización, administración y supervisión escolar, tendientes todas a estudiar, planificar y controlar la acción educativa estructurada en sistemas e instituciones escolares y laborales.

como materias aún más específicas en el campo de la formación del docente cabe mencionar:

La Orientación Educativa y Profesional; que se encarga del estudio del individuo y su medio con propósitos de correcta ubicación de cada uno según problemas de orden educativo, personal y ocupacional.

La Educación Especial; aborda al conocimiento y educación de los individuos que se apartan seriamente de lo normal desde el punto de vista físico, moral, mental, social, académico, etc.

La Evaluación Escolar y las Técnicas de Investigación; tienen por objeto la apreciación y medición del hecho pedagógico incluyendo sus condiciones, su proceso, sus resultados.

La Experimentación Pedagógica; se ocupa del estudio científico y metódico de los fenómenos naturales o provocados de la educación, con el propósito de conocer el estudio de una situación educativa, la ventaja o desventaja de determinados recursos pedagógicos, todo con el fin de la superación del hecho educativo, así como:

El manejo de la estadística aplicada a la educación que proporciona procedimientos y datos objetivos para el conocimiento de la situación educacional en general o en aspectos determinados.

Las disciplinas antes mencionadas son necesariamente todas las que deben ser incluidas en los planes de formación de la práctica docente.

Por lo que a continuación se mencionan las cualidades profesionales del formador, que sugieren una serie de disciplinas de formación pedagógica, y abordaremos la metodología de la enseñanza-aprendizaje basada en la planeación curricular.

METODOLOGÍA DE LA ENSEÑANZA

La metodología de la enseñanza es un aparte de la pedagogía escolar. En tanto que la pedagogía escolar se ocupa, en general, de cuestiones de enseñanza y aprendizaje en la escuela, dando mayor importancia al "que" enseñar y por consiguiente a la selección de contenidos didácticos (107).

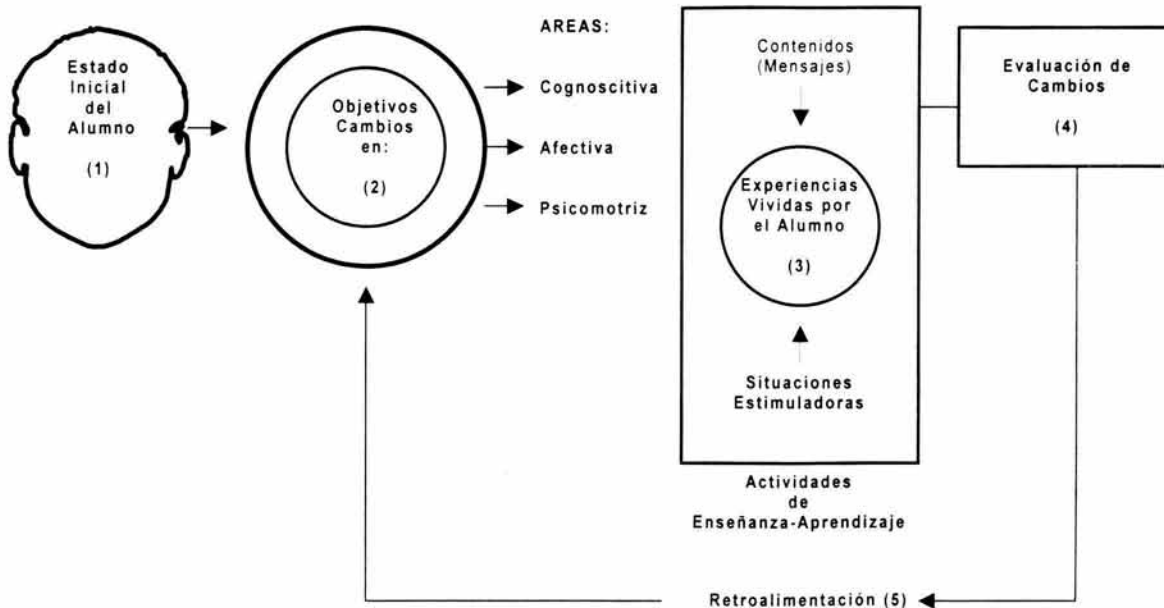
En tanto la metodología de la enseñanza aborda la cuestión de "como" ha de ser la enseñanza. De esta manera el formador (capacitador) que planifica con criterio metodológico se formula la pregunta ¿cómo voy a explicar a los trabajadores que la capacitación es esencial en su desarrollo personal, profesional y laboral dentro de la institución?.

El proceso de enseñar es un proceso pragmático; es decir un mecanismo a través del cual se pretende alcanzar ciertos objetivos y para ello se utilizan medios organizados en una estrategia secuencial y combinada.

Más específicamente, el proceso de enseñar consiste en planear, orientar y controlar el aprendizaje del individuo.

Siendo que el control de los factores externos en la situación del aprendizaje, constituye lo que se quiere expresar en la palabra enseñanza.

Es aquí en donde aparecen diferentes teorías y orientaciones pedagógicas que proponen diferentes formas de planear, orientar y evaluar el aprendizaje; es decir, diferentes métodos de enseñar. Sin embargo parece que todos los métodos parten del mismo esquema básico: el cual representaremos en el siguiente esquema:



Con este modelo pretendemos establecer lo siguiente:

Que todo proceso de enseñanza deberá comenzar por la comprobación del estado actual del individuo, en cuanto a sus conocimientos sobre el tema, así como sus actitudes con respecto a lo que ha de aprender.

Así como el establecimiento de objetivos de la enseñanza. Estos objetivos educacionales deben ser cognoscitivos, afectivos y motrices para desarrollar conocimientos y habilidades intelectuales; Desarrollar actitudes y valores; Así como desarrollar destrezas motoras.

Por lo que se recomienda una definición clara de los objetivos. Logrando de esta manera la formación de todas las áreas del saber humano al final de cada proceso de capacitación.

Establecidos los objetivos, para que ocurran en el individuo los conocimientos deseados, este debe vivir ciertas experiencias indispensables, las cuales se provocan en el mediante su exposición directa a situaciones estimuladoras y ha mensajes (su practica laboral). Su exposición se produce por medio de actividades de enseñanza-aprendizaje (capacitación). La metodología para desarrollar estas actividades son tareas del formador como enseñante:

Ahora bien la metodología de la enseñanza se ha de entender como el conjunto de métodos individuales dirigidos a la obtención del objetivo del aprendizaje.

ANÁLISIS DE LA ENSEÑANZA Y LA EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE SEGÚN LOS MODELOS PEDAGÓGICOS.

Alternativas Pedagógicas para la Enseñanza.

Si los formados tuvieran un buen formador que no solo dictara la clase tradicional, sino que desplegara una enseñanza distinta donde los formados tuvieran uso de razón y oportunidad de movilizar su pensamiento y de responsabilizarse de analizar y pensar los temas impartidos, de darle sentido a los conceptos desde sus experiencias previas de reflexionar sobre las preguntas propuestas y formular conjeturas e hipótesis de soluciones para ser discutidas y experimentadas, los resultados serían diferentes, ya que el individuo no aprende sino lo que él mismo elabora y piensa. Lo demás es repetición, transmisión de información a formados pasivos. Si enseñar diferente requiere aprovechar conceptos y experiencias pedagógicas ya ensayadas por otros, es conveniente hacerlo. Pero no olvidando que la elección que hagan será de manera analítica y reflexiva para poder de esta forma clasificar y enjuiciar la metodología que empleará. Pues los formados no olvidarán el patrón visual de enseñanza que se les ofrezca en la clase, por encima de teorías y planteamientos metodológicos. Luego entonces los formadores, enseñarán al personal como se les enseñe a ellos. En nuestro caso particular en el Área de Salud de la Jurisdicción Sanitaria Ecatepec.

A continuación mencionaremos las perspectivas y modelos pedagógicos, para comprender mejor los procesos reales de la enseñanza-aprendizaje que corresponde evaluar.

La pedagogía como disciplina esta referida a un conjunto de proposiciones que se configuran alrededor del concepto de formación como principio de teoría, conceptos métodos, modelos, estrategias y cursos de acción, pedagógica que pretenden entender y evaluar la enseñanza y el aprendizaje, el currículo las sesiones de clase y la gestión educativa. Asimismo la pedagogía se valida en cada experiencia de enseñanza que genera.

PERSPECTIVAS Y MODELOS PEDAGÓGICOS

Un Modelo "es una herramienta conceptual para entender mejor un evento; es la representación del conjunto de relaciones que describen un fenómeno" (108).

Un Modelo Pedagógico "es la representación de las relaciones que predominan en el acto de enseñar, es también un paradigma que puede coexistir con otros y que sirve para organizar la búsqueda de nuevos conocimientos en el campo de la pedagogía" (109).

Por tanto toda Teoría Pedagógica desarrolla criterios para poder elegir de manera coherente y sistemática, los que a continuación mencionaremos:

Criterios de Elegibilidad que permiten determinar una teoría pedagógica, de otra que no lo es:

- Definir el concepto de ser humano que se pretende formar, o la meta esencial de la formación humana.
- Caracterizar el proceso de formación del ser humano, en el desarrollo de las dimensiones constituidas de la formación en su dinámica y secuencia.
- Describir el tipo de experiencias educativas que se privilegian para alcanzar e impulsar el proceso de desarrollo, incluyendo los contenidos curriculares.
- Describir las regulaciones que permiten cualificar las interacciones entre el educando y el educador en la perspectiva del logro de las metas de formación.
- Describir y percibir métodos y técnicas de enseñanza que puedan integrarse en la práctica educativa como modelos de acción eficaces.

Estos criterios nos ayudan a responder de manera coherente y sistemática las siguientes preguntas:

- ¿Qué tipo de ser humano se quiere formar?
- ¿Con qué experiencias crece y se desarrolla un ser humano?
- ¿Quién debe impulsar el proceso educativo?
- ¿Con qué métodos y técnicas puede alcanzarse mayor eficacia?

Diferentes especialistas podrían responder una sola de estas preguntas; pero la especialidad del pedagogo es abordarlas todas de forma transdisciplinaria.

Aunque en el fondo siempre se encuentra la formación como concepto clave y unificador de toda pedagogía.

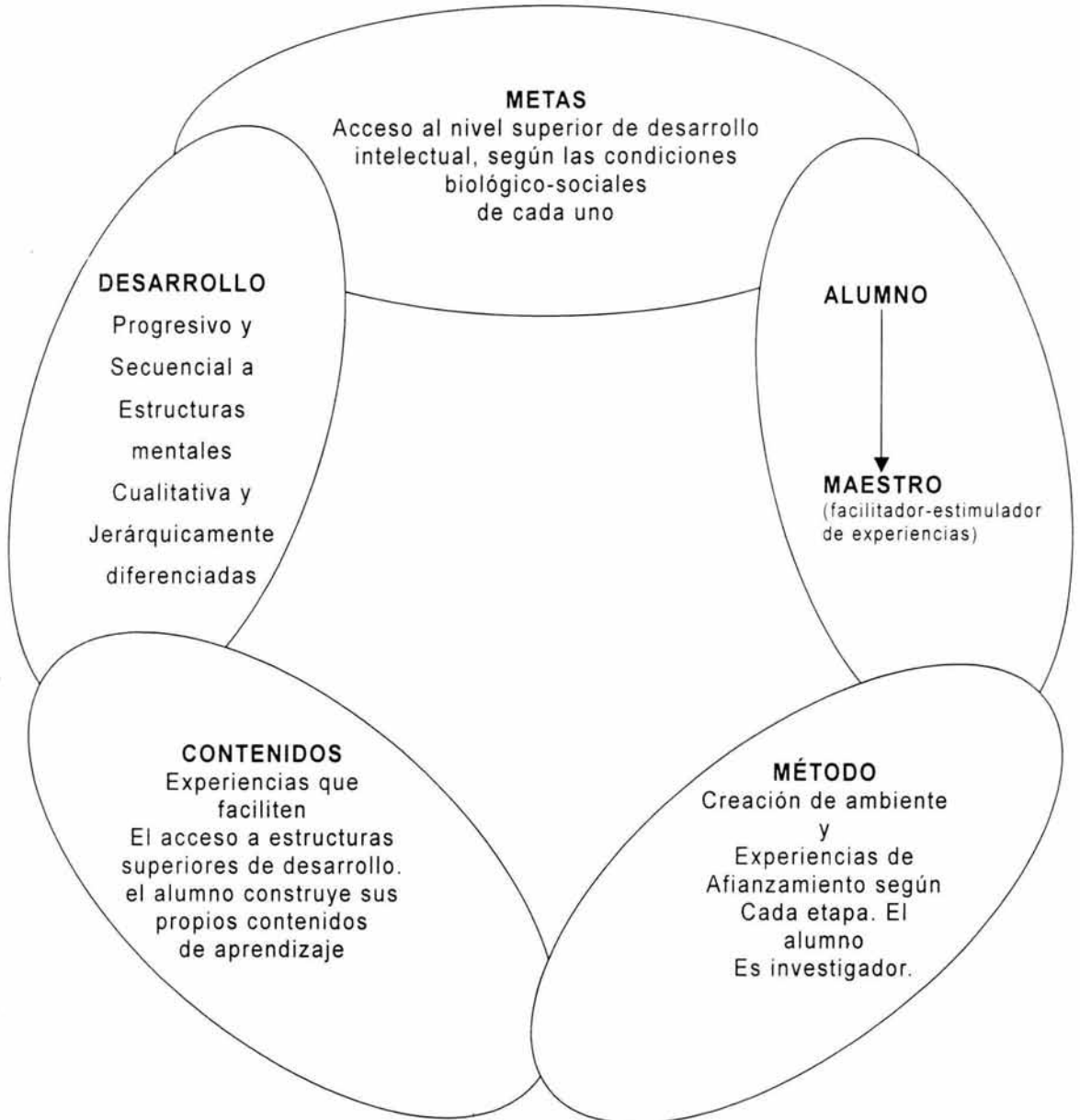
Comprendido esto se está en la capacidad de distinguir una teoría pedagógica de una psicológica, sociológica, lingüística o de la comunicación, aunque estas últimas se ocupan en ocasiones de fenómenos educativos o de aprendizaje ello no las hace pedagógicas, pues la esencia del hecho educativo en la interacción simultánea de los cinco parámetros citados.

Los modelos que representan las perspectivas teóricas de mayor difusión e importancia contemporánea y las formas técnicas de evaluación educativa que de ellas se derivan, se abordan a continuación.

experiencia y de su acción sobre ellas. Los sujetos cognoscitivos no son receptores pasivos de información, lo que reciben lo interpretan desde su mundo interior, ya que entender es pensar y pensar es construir sentido, por ello a los pedagogos cognitivos también se les denomina constructivistas, como se muestra en el SIGUIENTE CUADRO.

Este modelo fue diseñado por autores como Piaget, Dewey y Kolhberg.

MODELO PEDAGÓGICO COGNITIVO (constructivista)



EL MODELO PEDAGÓGICO SOCIAL-COGNITIVO.

Este modelo propone el desarrollo máximo y multifacético de las capacidades e intereses del alumno.

Tal desarrollo está influido por la sociedad, por la colectividad donde el trabajo productivo y la educación están íntimamente unidos para garantizar a los alumnos no solo el desarrollo del espíritu colectivo sino el conocimiento científico-técnico y el fundamento de la práctica para la formación científica de las nuevas generaciones. El desarrollo intelectual no se identifica con el aprendizaje como creen los conductistas ni se produce independientemente del aprendizaje de la ciencia como creen algunos constructivistas. Sus precursores más destacados son Makarenko, Freinet y en América latina Paulo Freire. Y más recientemente los discípulos de Vigostky y quienes llevaron al aula la aplicación de los principios de la psicología educativa de un maestro (obsérvese el cuadro 15).

Los escenarios sociales pueden propiciar oportunidades para que los alumnos trabajen en forma cooperativa y solucionen problemas que no podrían resolver solos. Ya que el trabajo en grupo estimula la crítica mutua, ayuda a los alumnos a refinar su trabajo apoyándose mutuamente para encontrar una solución a los problemas comunitarios.

La evaluación en este modelo es dinámica, ya que lo que se evalúa es el potencial del aprendizaje que se vuelve real gracias a la enseñanza, a la interacción del alumno con aquellos que son más expertos que él.

En el marco de este modelo de enseñanza la evaluación y la autoevaluación formativa tienen la función de la evolución o el cambio en la representación del modelo.

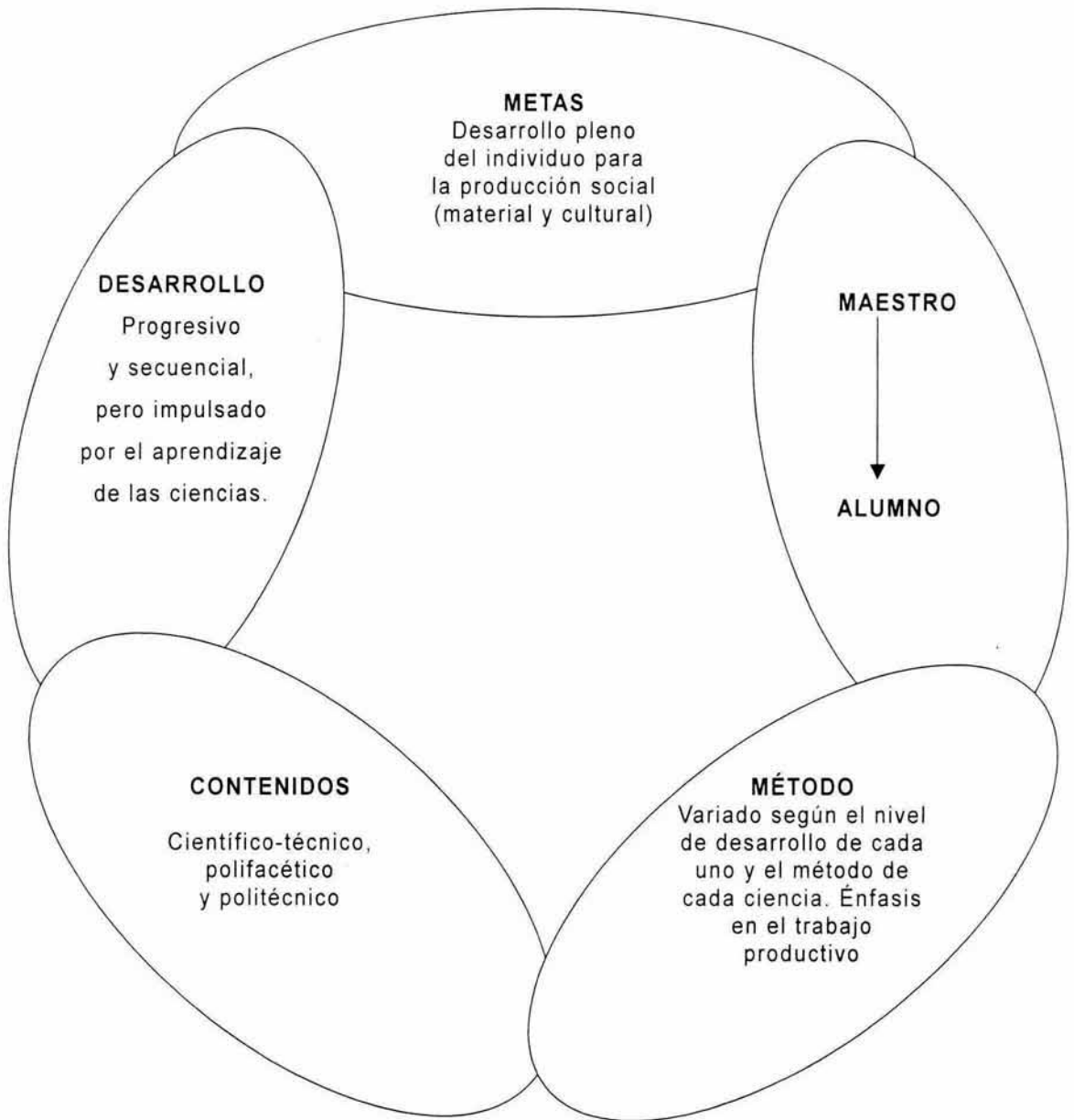
Sin evaluación de las necesidades de los alumnos, no habrá tarea efectiva del profesorado. Por ello puede afirmarse que enseñar, aprender y evaluar son en realidad tres procesos inseparables.

Se han mencionado las diferentes perspectivas pedagógicas contemporáneas más destacadas para mostrarle a los docentes las posibilidades y alternativas de enseñanza y evaluación.

Por lo que cada modelo pedagógico tienen sus ventajas aunque ninguno es perfecto ni aplicable por completo, son alternativas que le docente puede seleccionar según su necesidad y según su conveniencia de acuerdo con el tema de la materia, el nivel de grupo de estudiantes, el tema de formación en el proceso de capacitación, y la confianza que vaya ganando a medida que se arriesgue a ensayar nuevas formas de enseñanza así como la de la evaluación.

A continuación y a manera de síntesis se muestra el cuadro 16 en donde se esquematizan las características de los modelos pedagógicos antes mencionados.

MODELO PEDAGÓGICO SOCIAL-COGNITIVO



LA EVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE DEL FORMADOR.

Casi todo evaluador fracasa cuando su propósito es evaluar la práctica docente. Por varias razones. En primer lugar, porque el propósito está mal fundamentado: ya que a nadie se le ocurriría evaluar a médicos, ingenieros y abogados porque estos profesionales históricamente legitimados por la sociedad, tienen sus instancias internas de evaluación, control y además, dispone de la primera instancia, el cliente directo, quien lo ratifica por las evidencias inmediatas de la calidad del servicio prestado. La evaluación es contundente y ocurre sobre cada desempeño específico. Ya que no se evalúa los servicios profesionales en general ni en abstracto.

En el caso de la práctica docente es diferente. Pueden pasar años sin que la institución contratante ni los mismos alumnos tengan evidencias suficientes para descalificar el desempeño de un docente. La razón radica entre la persona y el profesional que tiene un compromiso como educador. Un docente nunca sale de la institución estatal donde trabaja por faltas en la enseñanza, sino por fallas en el código penal o moral. La estabilidad es condición del oficio de enseñar y su desempeño implica un nivel tan alto de tolerancia que cualquier persona puede convertirse en docente. Como es el caso de la Jurisdicción Sanitaria Ecatepec, donde el personal encargado del proceso de capacitación, son médicos, odontólogos, enfermeras, administradores, a nivel interno y a nivel externo son administradores, contadores, etc.

Naturalmente en este contexto evaluar la calidad de la enseñanza de un docente o formador es una tarea difícil.

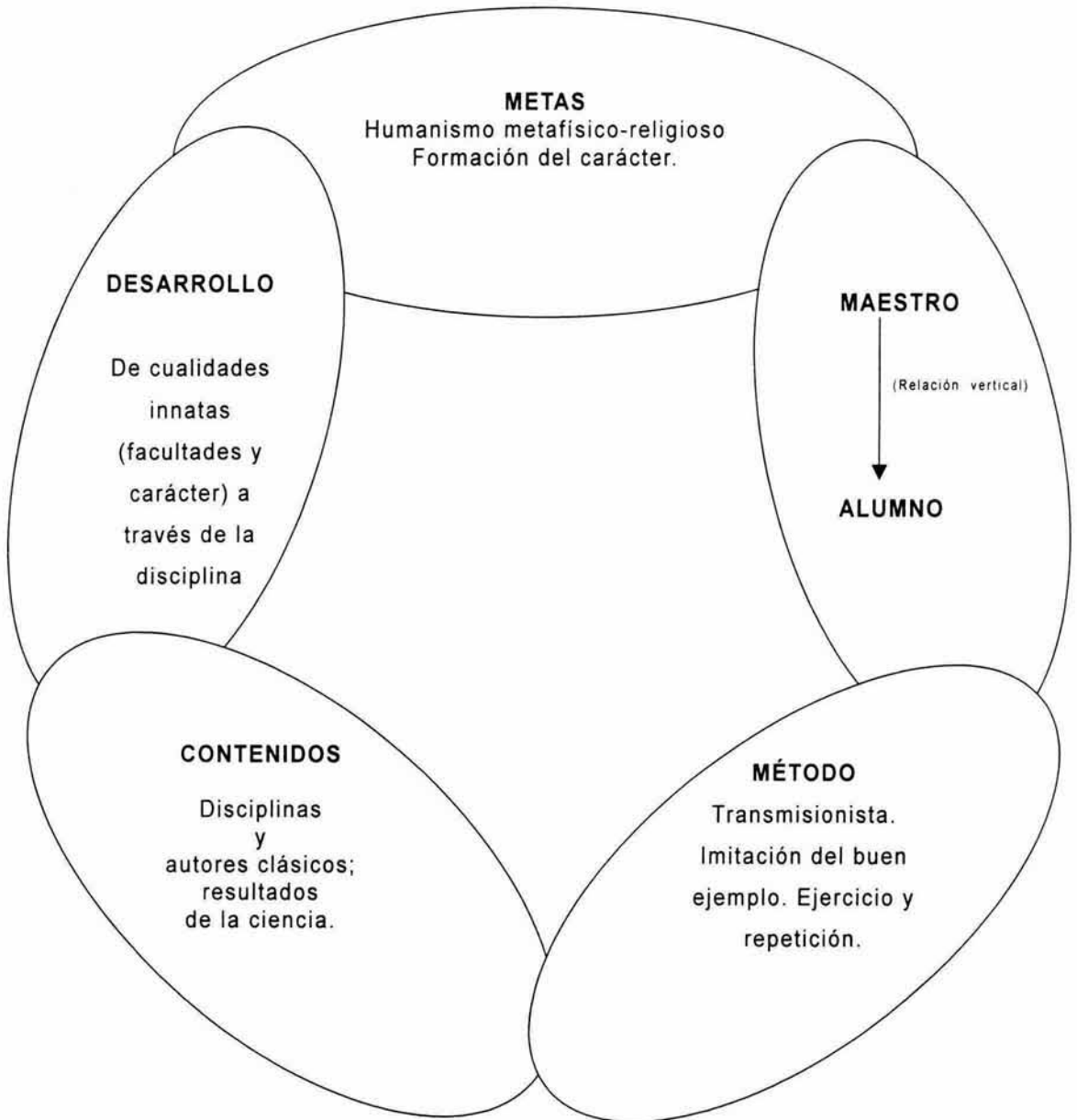
En segundo lugar no existen parámetros universalmente válidos para calificar el servicio. Tampoco se dispone de un modelo de formador ideal con el cual comparara el desempeño del formador real. Siendo que cada enseñanza es un desciframiento y una interpretación muy personal que realiza cada formador con su grupo particular de trabajadores, enmarcado por la organización laboral de la institución, el currículum y su propio modelo pedagógico-didáctico, a propósito de cada tema específico que le corresponda enseñar. La complejidad de este proceso ha sido evadida por los evaluadores convencionales que prefieren analizar cifras de cobertura, retención, discreción y promoción que son indicadores elocuentes para los planificadores financieros (evaluación cualitativa) dejando de lado la formación y desarrollo cognitivo de los alumnos (evaluación cualitativa).

En tercer lugar se refiere en nuestro caso a los trabajadores, quienes carecen de los criterios conceptuales y estratégicos de la pedagogía y de la didáctica para poder juzgar el poder formativo de un curso.

La Evaluación al Docente convencional (110).

El evaluador de la enseñanza debe despojarse de los apasionamientos y prejuicios que le impidan reconocer que aun en la enseñanza magistral puede encontrarse con formadores eficientes y de buena calidad. Esto exige

MODELO PEDAGÓGICO TRADICIONAL.



EL MODELO PEDAGÓGICO ROMÁNTICO (EXPERIENCIAL O NATURALISTA)

Este modelo pedagógico sostiene que el contenido más importante del desarrollo del niño es lo que procede de su interior y por consiguiente, el centro de la educación es el interior del niño.

A diferencia del modelo tradicional, en este enfoque no interesa el contenido del aprendizaje, ni el tipo del saber enseñado, pues lo que cuenta es el desenvolvimiento espontáneo del niño en su experiencia natural con el mundo que lo rodea, bajo la metáfora biológica de la semilla que lleva adentro sus potencialidades para crear y desarrollarse hasta convertirse en adulto.

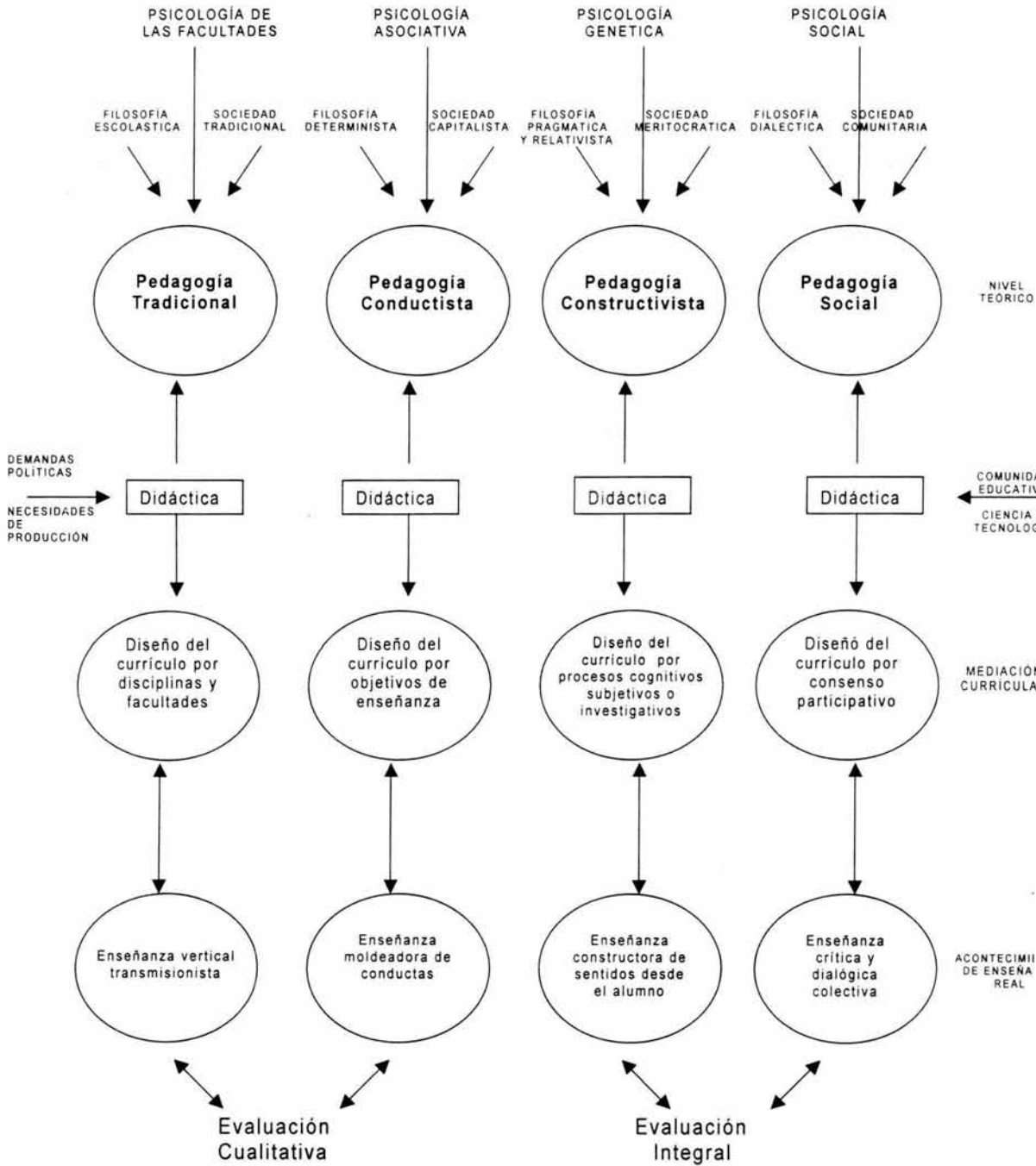
Sus experiencias vitales espontáneas, por oposición al cultivo de la razón y de la libertad racional ilustrada tienen valor intrínseco, no son un medio ni un instrumento para lograr ningún objetivo, ni ninguna meta educativa o etapa de desarrollo; la experiencia del niño es por si misma valiosa, no necesita ponerse a prueba ni reforzarse, ni evaluarse, ni controlarse, pues no tiene pretensión de verdad.

Su verdad es su autenticidad misma. En ello consiste en la no interferencia de los adultos que dictan, enseñan, programan, disciplinan, imponen y evalúan contaminando la experiencia y originalidad de la vida natural del niño en su desarrollo, que no requiere en absoluto ser condicionado por el docente, sino respetado en su sensibilidad, en su curiosidad exploratoria en su creatividad y comunicabilidad natural, y cuando lo solicite, apoyado en este modelo pedagógico el centro de la educación es el niño.

Por lo que el maestro debe liberarse, el mismo, de los fetiches del alfabeto, de las tablas de multiplicar y de la disciplina y ser un auxiliar o un amigo de la expresión libre, original y espontánea de los niños.

El ideólogo de este modelo es Jean Jacques Rousseau y en el siglo XX se destacaron Illich y Neil.

MODELOS PEDAGÓGICOS Y CURRÍCULUM.



MODELO PEDAGÓGICO TRADICIONAL.

En su forma más clásica este modelo enfatiza en la formación del carácter de los alumnos para moldear, a través de la bondad, la verdad y el rigor de la disciplina, el ideal humanístico y ético que recoge la tradición metafísico-religiosa medieval.

En este modelo el método y el contenido de la enseñanza en cierta forma se confunden con la imitación del buen ejemplo del ideal propuesto como patrón a seguir que en este caso sería el docente.

Se recomienda el cultivo de las facultades del alma: entendimiento, memoria y voluntad y una visión indiferente e ingenua de la transferencia del dominio logrado en las disciplinas clásicas como el latín o las matemáticas.

El método básico de aprendizaje es el academicista, verbalista, que dicta sus clases bajo un régimen de disciplina con los alumnos que son básicamente receptores.

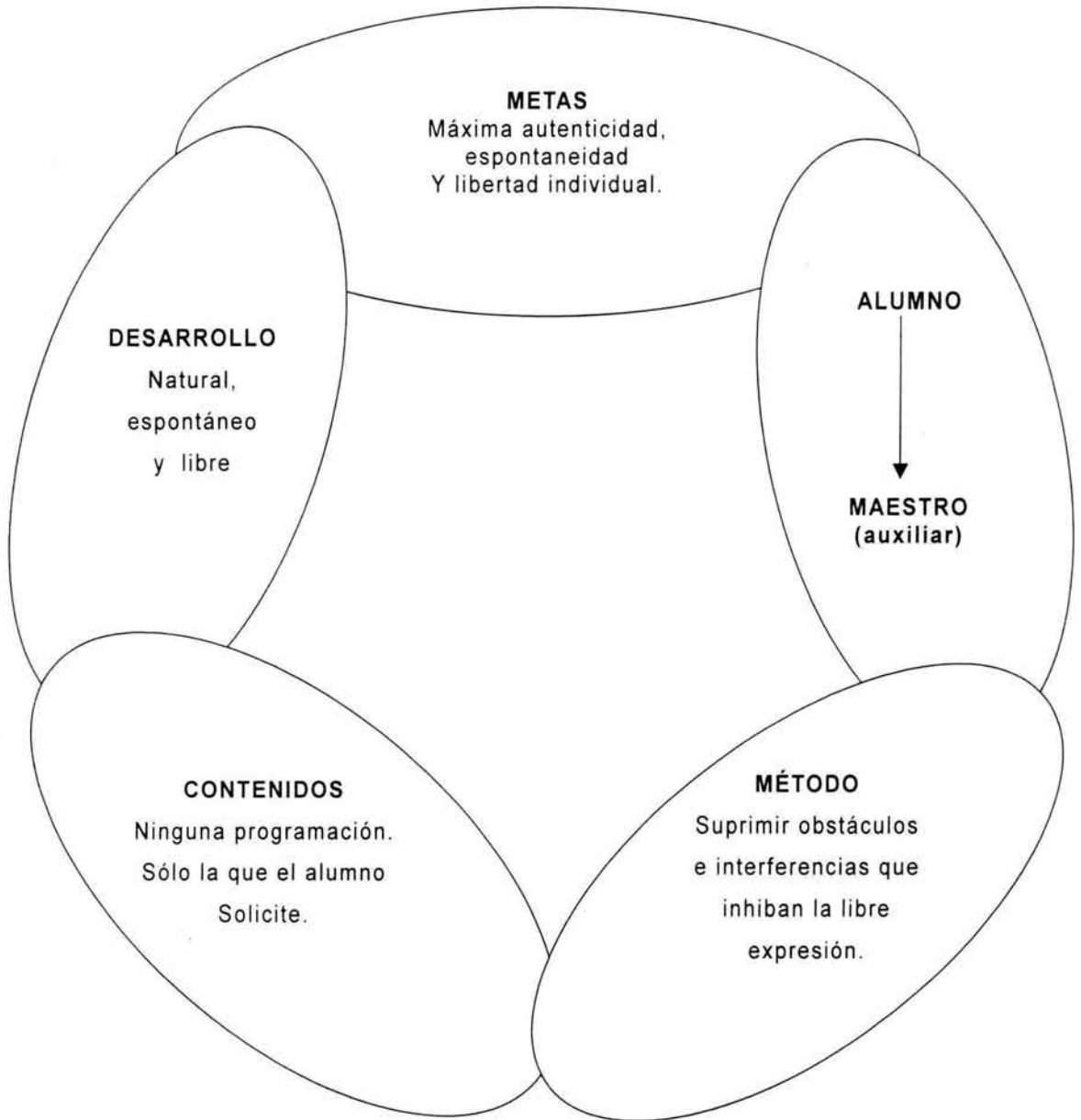
En la enseñanza tradicional los docentes también hacen preguntas evaluativas espontáneas durante el desarrollo de la clase, para verificar no solo la atención de los alumnos al tema correspondiente, sino el grado de comprensión a las explicaciones que el docente está desarrollando en el aula. Este tipo de evaluación diagnóstica permite además saber si el alumno está preparado para entender el tema siguiente; a fin de prevenir, corregir y ajustar la clase y ofrecer actividades remediabiles.

En la enseñanza tradicional la evaluación es reproductora de conocimientos, clasificaciones, explicaciones y argumentaciones previamente estudiadas por el alumno en notas de clase o textos fijos, sin que ello signifique repetición memorística pero también se evalúan en esta perspectiva tradicional niveles y habilidades de comprensión, análisis, síntesis y valoración de lo estudiado, ya sea en pruebas orales o en pruebas escritas.

En esta perspectiva pedagógica, la responsabilidad del aprendizaje es del alumno, de su esfuerzo depende su aprendizaje, de ahí que es al alumno al que hay que evaluar y no al docente.

El currículum en este modelo pedagógico es un plan general de contenidos, no operacionalizados, que permite márgenes tan grandes de interpretación al docente en su ejecución, que mientras no se salga del marco general ni de su papel de organizador tradicional dentro del aula, puede generar brechas considerables entre el círculo oficial y el real, sin que las instituciones sepan ni se preocupen, pues en ellas muchos de sus supuestos teóricos son implícitos, o permanecen escritos como declaraciones formales abstractas y generales.

MODELO PEDAGOGICO ROMÁNTICO.
(experiencial o naturalista)



EL MODELO PEDAGÓGICO CONDUCTISTA.

Este modelo se desarrollo paralelamente con la creciente racionalización y planeación económica de los recursos en la fase superior del capitalismo, bajo la mira del moldeamiento meticuloso de la conducta productiva de los individuos.

Este modelo consiste en la adquisición de conocimientos, códigos impersonales, destrezas y competencias bajo la forma de conductas observables, es equivalente al desarrollo intelectual de los alumnos. Se trata de una transmisión parcelada de saberes técnicos mediante un adiestramiento experimental que utiliza la tecnología experimental. El más destacado exponente de este modelo es Skinner.

Aunque esta perspectiva pedagógica conserva la importancia de transmitir el contenido científico-técnico a los aprendices como objeto de la enseñanza según el modelo tradicional, no obstante, los conductistas enfatizan también en la necesidad de atender las formas de adquisición y las condiciones del aprendizaje de los alumnos.

Es decir, para que los educadores sean eficientes deberán traducir los contenidos en términos de lo que los estudiantes sean capaces de hacer, de las conductas que tengan que exhibir como evidencia de que efectivamente el aprendizaje se produjo. En el fondo se trata un camino pedagógico para tecnificar y volver más eficiente y objetiva la enseñanza transmisionista tradicional; para ello, lo primero que tiene que lograr el educador es expresar con precisión lo que espera que el estudiante aprenda en términos de comportamiento observable, de modo que mientras no domine el aprendizaje previo, no puede continuar en el curso.

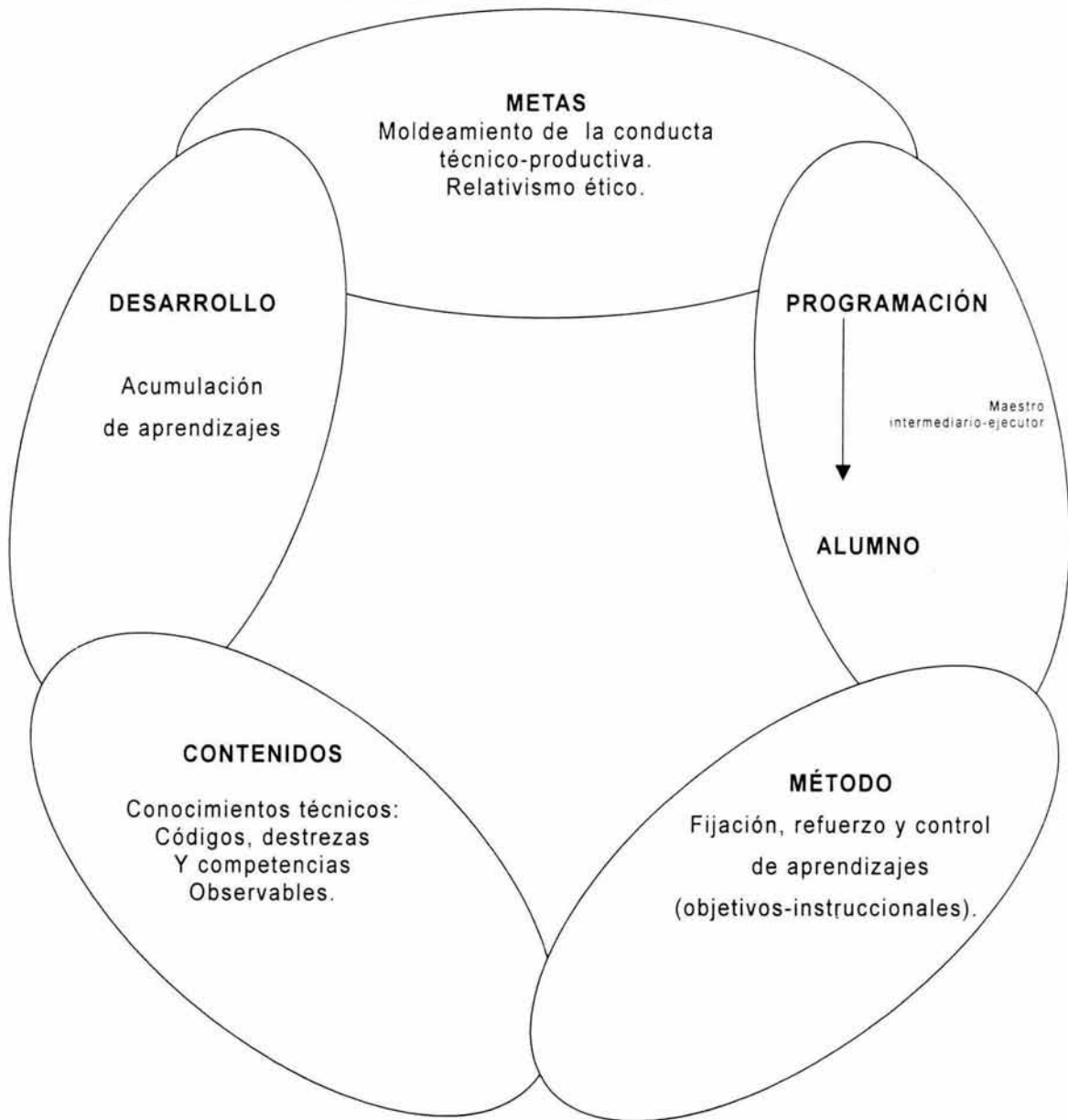
Ahora bien si un curso y todo el currículo conductista no es más que un conjunto de objetivos terminales expresados en forma observable y medible, a la que el estudiante tendrá que llegar desde cierto punto de partida o conducta de entrada, mediante el impulso de ciertas actividades, medios, estímulos y refuerzos secuenciados y meticulosamente programados, se comprende entonces que la enseñanza conductista sea un proceso de evaluación y control permanente, arreglado en la esencia de lo que es un objetivo instruccional.

En la perspectiva conductista, definido el programa instruccional, evaluar no es diferente a enseñar, la función del docente se reduce a verificar el programa, como controlador que refuerza la conducta esperada y autoriza el paso siguiente a la nueva conducta o aprendizaje previsto y así sucesivamente. Los objetivos instruccionales son los que guían la enseñanza, indican lo que debe hacer el aprendizaje, por esto a los profesionales les corresponde solo el papel de evaluadores, de controladores de calidad de los administradores de los refuerzos.

El refuerzo es precisamente el paso que afianza, asegura y garantiza el aprendizaje. Dado un estímulo o problema y presentado un modelo de respuesta adecuado, el estudiante debe recibir del profesor la aceptación, el premio o la

meta, es decir, el refuerzo, cuando logre reproducir la solución correcta o la respuesta modelada para problemas similares, bajo las condiciones observables y medibles presentadas en el objetivo instruccional. El refuerzo es el autorregulador, el retro alimentador del aprendizaje que permite saber a los estudiantes si acertaron o no, si lograron la competencia y el dominio del objetivo con la calidad que se esperaba. En este sentido la evaluación forma parte esencial de la enseñanza conductista, en cuanto el profesor refuerza y define el aprendizaje (obsérvese el cuadro siguiente)

MODELO PEDAGÓGICO CONDUCTISTA.



MODELO COGNITIVO (CONSTRUCTIVISTA).

En esta perspectiva se puede diferenciar al menos cuatro corrientes, que son las siguientes:

El modelo constructivista, en su primera corriente establece que la meta educativa es que cada individuo acceda progresiva y secuencialmente a la etapa superior de su desarrollo intelectual de acuerdo con las necesidades y condiciones particulares.

El maestro debe crear un ambiente estimulante de experiencias que faciliten en el alumno el acceso a las estructuras cognoscitivas de la etapa inmediatamente superior.

La experiencia vital del alumno es muy importante dentro de este enfoque pero ella tiene una finalidad; contribuir al desarrollo, abrirse a experiencias superiores.

En la segunda corriente del enfoque cognitivo se ocupa del contenido de la enseñanza y el aprendizaje, la enseñanza estaba basada en el descubrimiento, los alumnos realizan su aprendizaje a medida que experimentan y consultan la bibliografía disponible, analizando la información nueva con la lógica del método científico o de la disciplina y deducen sus propios conocimientos.

La evaluación formativa que realiza el docente durante el proceso capta sobre todo las posibles desviaciones del alumno del proceso de descubrimiento previsto por el docente en el desarrollo del modelo científico que caracteriza la disciplina de estudio. El objetivo de la evaluación consiste en obtener información acerca de los descubrimientos del alumno y su grado de aprobación de la estructura básica de la ciencia al final del proceso.

La tercera corriente cognitiva orienta la enseñanza y el currículo hacia la formación de ciertas habilidades cognitivas que se consideran más importantes que el contenido científico o no donde se desarrollan.

La cuarta corriente social cognitiva que basa los éxitos de la enseñanza en la interacción y de la comunicación de los alumnos y en el debate y la crítica argumentativa del grupo para lograr resultados cognitivos y éticos colectivos y soluciones a los problemas reales comunitarios mediante la interacción teórico-práctica.

A diferencia de los pedagogos conductistas, los cognitivos empeñan su enseñanza en lograr que los alumnos aprendan a pensar, se auto enriquezcan en su interioridad con estructuras, esquemas, operaciones mentales internas que les permitan pensar, resolver y decidir con éxito situaciones académicas y vivenciales. Los aprendizajes en la perspectiva cognitiva deben ser significativos y requieren de la reflexión, comprensión y construcción de sentido. La mente no es una estructura plana o sobre la cual se imprimen las representaciones de las cosas, la formadora que produce ideas y teorías a partir de su anterior

autodisciplina al evaluador quien debe abrirse a una visión amplia y colectiva respecto a los modelos pedagógicos.-didácticos de modo que reconociendo que no existen modelos pedagógicos buenos o malos de antemano, este abierto a identificar en la práctica las fortalezas y debilidades de los formadores en su actividad concreta sin disponer de estereotipos y clasificaciones prejuiciales. De hecho, también los formadores que dicen inspirarse en modelos cognitivos exhiben en su práctica debilidades y fortalezas que es necesario observar para reconocer y dar mérito a su trabajo como se haría con cualquier otro método de enseñanza.

La Norma para iniciar con éxito la evaluación de la enseñanza de un grupo de formadores en una institución, es asegurar un clima de seguridad y confianza entre ellos; principalmente, la seguridad de que los resultados de la evaluación no se usaran contra ellos, contra su estabilidad y prestigio profesional, contra sus condiciones laborales, contra su auto concepto y autoestima.

Solo cuando se de este clima institucional podrá darse el paso inicial hacia una evaluación franca, honesta, respetuosa y generadora de compromisos de cambio y mejoramiento de la enseñanza. Ya que sin la aceptación del formador no es posible una evaluación autocrítica y promisoría. Las evaluaciones externas, sin la empatía y el consenso de los formadores, solo son evaluaciones administrativas de las que siempre se esperan medidas administrativas.

Para lograr este clima institucional se requieren de unas condiciones específicas, como punto de partida de la evaluación:

- Que la evaluación no se origine en una decisión administrativa externa formador.
- Que el evaluador sea un indagador cualitativo, participante y experimentado en la enseñanza.
- Que no coincida la evaluación con periodo de crisis político-administrativa o laboral.
- Que las relaciones administrativas y laborales con los formadores de la institución sean favorables.
- Que el personal formador haya iniciado una fase de autorreflexión sobre su práctica.
- Que el personal formadores crea que su enseñanza puede mejorar y lo manifiesten expresamente.
- Que los formadores hayan ensayado o estén dispuestos a autoevaluarse de manera individual o en grupo.
- Que los formadores tengan precedentes de trabajo en grupo en la institución y tengan espíritu de colaboración.
- Que el plan de evaluación implique la presencia del evaluador por un periodo largo que le permita familiarizarse con el entorno de la institución laboral, conversar con los formadores y los trabajadores, e incluso asistir sin anuncio previo a muchas clases de diferentes docentes o formadores en sus diferentes centros de trabajo como un hecho normal y rutinario.

- Que se prevea estímulos académicos institucionales para todos los formadores que propongan o sometan sus clases o sus experiencias didácticas como caso de estudio y evaluación a libre examen de sus colegas.

Naturalmente, cuando se trata de evaluación de formadores, la fuente indirecta más rica en información son los mismos trabajadores. Estos pueden abordarse de manera informal y fuera de la clase, en pequeños grupos o de forma individual, escogidos previamente o al azar. Pero también puede abordarse a toda la clase mediante cuestionarios escritos y estructurados tipo Test.

Pautas de Auto Evaluación para el Mejoramiento Convencional.

El uso confiable de este instrumento dependerá del dominio del área de conocimiento científico del contenido enseñado bajo observación es apenas un elemento y de del dominio de los métodos y procedimientos didácticos respectivos por parte del formador.

Planeación y Preparación de Clases.

No puede olvidarse que la actitud del verdadero formador no compite con los trabajadores ni los inhibe sino que apoya y estimula, no es indiferente ni distante sino que los acoge con dedicación en un proceso de interacción para su desarrollo intelectual bajo la perspectiva futura del progreso para ellos y para la institución.

Pero esa actitud no es una cualidad abstracta sino que se concreta en aspectos y procesos como los que a continuación se describen, bajo la forma de una escala ordinal. Valores cada uno de los aspectos en la escala del uno al cinco asegurando cinco a la máxima calificación.

	1	2	3	4	5
PLANEACIÓN Y PREPARACIÓN DE CLASES.					
• La preparación de la clase tiene en cuenta el nivel de conocimientos y desarrollo mental que posee el alumno.	-	-	-	-	-
• La planeación de las clases parte de las necesidades culturales del grupo con el que se trabaja	-	-	-	-	-
• La calidad y pertinencia de los objetivos de aprendizaje se adecuan al contenido del curso dentro de la institución y al nivel del desarrollo específico del grupo.	-	-	-	-	-
• El plan de clases precisa y diferencia niveles y áreas de aprendizaje, pero es flexible a las condiciones y necesidades del grupo.	1	2	3	4	5
• Los objetivos de aprendizaje se estructuran lógicamente y secuencialmente de acuerdo con el tema y la capacidad cognoscitiva de los alumnos.	-	-	-	-	-
• La estrategia didáctica planeada combina las técnicas de	-	-	-	-	-

enseñanza más pertinentes a cada tema específico.

- La evaluación propuesta se adecua a los objetivos de aprendizaje planeados y a los medios efectivamente disponibles para su logro. - - - - -

CALIDAD CIENTÍFICA DEL CONTENIDO

- El contenido de las clases se interrelaciona y articula con el conjunto total de conocimientos de la área que se enseña con el currículo institucional. - - - - -
- Los contenidos propuestos y desarrollados en clase son actualizados y basados en bibliografías y documentos contemporáneos. - - - - -
- La docencia en la comprensión del proceso de elaboración de los conceptos más que en el aprendizaje de diferenciaciones y formulaciones acabadas. - - - - -
- El trabajo en clase enfatiza el proceso lógico, metodológico de construcción, descubrimiento, e investigación y solución de problemas propios del área laboral. - - - - -
- Cada concepto se ubica y se cataloga en el espacio y contexto conceptual pertinente a la disciplina y tema enseñado. - - - - -
- El formador discrimina críticamente el objeto y método de la disciplina y el valor de científicidad relativo que puede asegurarse a los contenidos que enseña. - - - - -

PRESENTACIÓN DE LA INSTRUCCIÓN.

- La presentación de cada nuevo concepto resalta las afinidades y discordancias con los conceptos anteriormente aprendidos. - - - - -
- La presentación de cada nuevo concepto se articula en lo posible con la experiencia vital y cultural del trabajador en sus necesidades y expectativas concretas. - - - - -
- El formador propicia que el alumno construya una elaboración propia del concepto enseñado, hasta que lo exprese con sus propias palabras. - - - - -
- El formador usa y combina adecuadamente los métodos de resolución de problemas, de descubrimiento y de recepción significativa, según el objetivo de aprendizaje. ** - - - - -
- El formador y los trabajadores extraen y resaltan las consecuencias e implicaciones del nuevo conocimiento para sus intereses vitales y sociales y de aplicación práctica a la realidad laboral. - - - - -
- El formador introduce la clase a través de actividades o experiencias que son del interés de los trabajadores. - - - - -

1 2 3 4 5

MOTIVACIÓN Y CLIMA DE LA CLASE.

- El formador estimula y propicia la actividad del trabajador para que este se esfuerce desde la misma clase en integrar de forma activa y crítica el nuevo conocimiento. - - - - -
- El formador genera motivación nueva y específica respecto al nuevo tema que va a trabajarse en clase. - - - - -

- Los trabajadores atienden y participan con intensidad y entusiasmo en las actividades que se desarrollan en clase. - - - - -
- El comportamiento del formador y sus sugerencias son reversibles, no directivas; horizontales, no autoritarias. - - - - -
- Se facilita la oportunidad de interacción y comunicación cognoscitiva trabajador-trabajador (y trabajador-grupo) en la misma clase, sin interferencia del formador. - - - - -
- Se permite y fomenta que afloren temas y discusiones en clase a partir de inquietudes de los trabajadores no previstas en la preparación de la clase. - - - - -

MANEJO DIDÁCTICO Y EVALUACIÓN.

- Los métodos y técnicas de enseñanza que utiliza el formador estimulan la actividad de los, trabajadores, su reflexión, expresión y creatividad. - - - - -
- El formador se esfuerza por individualizar la enseñanza (según desarrollo, actitudes, intereses de los trabajadores) permitiendo variaciones en los ritmos de aprendizaje y de asimilación complementaria y/o remedial. - - - - -
- Los métodos y técnicas se seleccionan y combinan principalmente a la luz del contenido específico de la materia que se desarrolla en cada clase. - - - - -
- Los métodos y técnicas utilizadas incrementan la vivacidad de la enseñanza, sobre todo extrayendo situaciones y problemas reales del medio vital, cultural del trabajador. - - - - -
- El formador y el trabajador elaboran y utilizan material didáctico acorde con las experiencias de aprendizaje planeadas. - - - - -
- Los métodos de enseñanza consolidan creativamente los conocimientos sobretodo extrapolando y aplicando lo aprendido a otros contextos (con ejemplos, casos, talleres, simulaciones, trabajos de investigación, etc.). - - - - -
- Los ejercicios y actividades evaluativos corresponden al nivel y complejidad cognoscitiva del aprendizaje que se planeo y desarrollo en la clase. - - - - -
- Las actividades evaluativos y sus resultados se utilizan para afianzar y rectificar los aprendizajes de cada trabajador y del grupo de clase. - - - - -

** Ver el significado de estos términos en Ausbel, David. "Psicología Educativa" Ed. Trillas, México 1980. (cap. III, XIV, XV).

LA EVALUACIÓN AL DOCENTE CONSTRUCTIVISTA (111).

Los formadores de la corriente constructivista son más difíciles de evaluar porque inspirados por la espontaneidad y la autonomía del trabajador dada por una enseñanza no transmisionista, es frecuente encontrar al formador sin alumnos y a los trabajadores dispersos, realizando sus pesquisas sin formador fuera del aula y de la institución laboral.

Si alguna habilidad especial caracteriza al formador cognoscitivo es aquella de proponer problemas, formular buenas preguntas y estimular la búsqueda y el diálogo entre sus trabajadores.

Pero no entregan los problemas sueltos al trabajador, pues la mayor energía la dedica a diseñar esquemas de recorrido, glosarios, mapas y secuencias conceptuales y alternativas de acciones estratégicas que utiliza como soporte de la búsqueda o indagación del trabajador, para apoyarlo de manera oportuna y desarrollar su capacidad de pensar y solucionar el problema inicial por cuenta propia.

A continuación se plantean algunas pautas que hay que tener en cuenta al evaluar el plan de trabajo del formador cognitivo.

- Fase 1 Aborda el propósito principal de la unidad e identifica las habilidades de pensamiento requeridas y los que se proponen desarrollar.
- Fase 2 Define una situación problemática derivada de la fase 1.
- Fase 3 Ofrece a los trabajadores opciones de problemas vitales para resolver, motivándolos a escoger y a comprometerse con alguno, individualmente o en grupo.
- Fase 4 Ofrece pautas y ayuda a los trabajadores para definir y organizar sus actividades y tareas relacionadas con la búsqueda de la solución del problema.
- Fase 5 Entusiasma a los trabajadores a buscar la información apropiada, a planear pruebas y experimentos y a indagar por las explicaciones y significados que aporten a la solución.
- Fase 6 Asiste a los trabajadores en los momentos difíciles y les proporciona el soporte oportuno, informativo y emocional para superar dificultades y estancamientos innecesarios.
- Fase 7 Ayuda a los trabajadores a planear y a concretar los informes y resultados de la investigación para compartir con los demás bajo la forma de videos, maquetas, modelos, escritos y publicaciones, etc.
- Fase 8 Ayuda a los trabajadores a reflexionar de forma crítica y autoevaluar el recorrido investigativo realizado, en sus avances, fortalezas, debilidades y nuevos aprendizajes logrados (autorregulación).

Estas fases y actividades sugieren productos observables a los cuales el evaluador tiene acceso. A continuación se recogen sugerencias e indicadores cualitativos de productos parciales del proceso de enseñanza cognitiva, susceptibles de consideración por parte del evaluador.

- ¿La situación problemática está bien diseñada, responde al objetivo de la unidad y al nivel operativo requerido y esperado en los alumnos o trabajadores?
- ¿Las opciones de problemas vitales ofrecidos a los trabajadores cumplen con los mismos requisitos internos?
- ¿Cómo es el nivel de motivación, compromiso y diálogo entre los trabajadores?

- ¿Las pautas del formador ayudan a definir y organizar las actividades de búsqueda de los trabajadores sin cohibir ni sustituir su autonomía?
- ¿Que ocurre con los trabajadores rezagados o estancados?
- ¿Los grupos de estudio aprenden lo que hace cada grupo?
- ¿Cómo se enteran?
- ¿Qué documentación queda al respecto?
- ¿Existe registro de la reflexión crítica y de la autorregulación, metacognitiva realizada en cada grupo?

Como puede observarse, los conocimientos que se evalúan en esta enseñanza cognitiva centrada en solución de problemas no son los conocimientos que el docente o formador transmite, sino los que los trabajadores producen gracias al apoyo y acompañamiento permanente del formador.

En esta capacidad de orientación, guía, soporte y motivación lo que es necesario evaluar en el formador cognitivo cada vez que desarrolla su enseñanza.

Pero no puede aceptarse que el formador cognitivo nunca dicte clase no sostenga encuentros con los trabajadores donde explique, dialogue, pregunte y exponga algún concepto o también sus clases pueden ser observadas y evaluadas aunque parezcan clases convencionales y se acomoden a las pautas de la enseñanza tradicional. Cuando el evaluador entra a una clase como observador o analiza un video de clase, puede enfocar su mirada sobre los aspectos que considere relevantes como: la organización, el clima del aula, el comportamiento de los trabajadores, el carácter científico y los aspectos pedagógicos y didácticos de la exposición, el tipo de comunicación se genera entre el formador y el trabajador, el tipo de proyecto que el formador formula a los trabajadores.

FORTALEZAS O VIRTUDES PEDAGÓGICAS (112).

Primera Fortaleza Pedagógica de la Clase

El dominio del tema de la enseñanza y la solvencia intelectual sobre el contenido, asumiendo con intensidad y profundidad, generan impacto y poder de convicción grande sobre los trabajadores.

Una Segunda Fortaleza.

Consiste en resumir las ideas más importantes discutidas a lo largo de la clase, en diferentes momentos haciéndole ver a los trabajadores el recorrido y los avances logrados hasta ese momento.

Una Tercera Virtud Pedagógica.

Radica en la intensidad emocional de las preguntas que formula, que orientan a los trabajadores hacia las ideas principales del material bajo estudio hacia donde

los quería llevar, aunque sean los mismos trabajadores quienes descubren poco a poco y por su propio análisis las causas del conflicto, objeto de reflexión.

Obsérvese que las virtudes pedagógicas destacadas por Eisner hacen parte de la tradición pedagógica anterior al enfoque constructivista actual, pero muestran una perspicacia valorativa que no pudo desarrollar sino un experto en enseñanza y en pedagogía.

La realidad de la práctica pedagógica de los formadores convencionales, queda en evidencia al contrastarla con la pedagogía cognitiva.

Cuando el formador convencional suscita una conversación entre los trabajadores generalmente él no forma parte de ella, solo es espectador o juez hasta que vuelve a tomar la palabra. El objetivo de discusión entre los trabajadores tiende a centrarse alrededor de la opinión del formador, ésta es el motivo de la discordancia, no el argumento o el acontecimiento mismo al cual el trabajador debiera dejar hablar directamente, claro, si ya se ha cumplido con el paso inicial, de toda comprensión pedagógica, el del lenguaje común. La dificultad radica en que el formador tradicional no diferencia su tarea de intermediario entre el lenguaje del texto y el lenguaje de los trabajadores, de la afirmación de su posición personal como calificador del saber y toma partido prematuramente a favor de una de las posibilidades de sentido como única correcta, mezclando ambos momentos en la conversación con sus trabajadores, impidiéndoles hablar y llegar a algún acuerdo, teniendo que resignarse a asumir un solo punto de vista el del formador.

Cuando la relación formador-formado se estructura como una relación entre el que sabe frente al que no sabe semejante desigualdad no se equilibra con tácticas o técnicas de dinámica de grupos.

Aunque es obvio que desequilibrio no lo genero el docente o formador por si mismo, obedece seguramente a conveniencias e intereses sociales. Lo que se pone de manifiesto es la imposibilidad de que el formador entre en la conversación con los trabajadores, pues no hay verdadera conversación si no se involucra de manera simultánea al que habla y a su interlocutor; así no hay posibilidad de diálogo, ya que si el formador no suspende la rigidez de sus prejuicios, no pregunta, es difícil que contribuya a que sus trabajadores piensen y se auto formen en la autonomía y la comprensión inteligente, que es la meta características de la enseñanza cognitiva.

La Evaluación de las Actitudes Pedagógicas de los Formadores.

La mejor manera de conocer a una persona, es conversando de manera espontánea y directa con ella, reconociendo que aunque cada quien tiene su mundo y su horizonte, es posible descubrirse nuevas facetas a partir de este encuentro interpersonal. Ya que se logra una conversación franca, los resultados de la comunicación serán más sustanciales, sobretodo cuando se comparten intereses, como en el caso del evaluador y los formadores quienes tienen afinidad por la educación, por la calidad de la enseñanza y un cierto optimismo

pedagógico que presente que se puede mejorar en el futuro a pesar de la escasez de recursos y las dificultades administrativas.

"Las actitudes son las disposiciones de las personas a pensar, a sentir y a actuar de cierta manera" (113).

Las actitudes pedagógicas envuelven ideas y sentimientos acerca de las metas deseables que se buscan con la educación y la enseñanza así como con la capacitación, acerca de cómo aprender y se desarrollan los trabajadores, acerca de cómo debe ser la relación formador-formado, acerca de cuales son las experiencias que más forman y cuales métodos de enseñanza son mejores o más eficaces. En general, todos los docentes o formadores poseen creencias y actitudes pedagógicas aunque no las tengan claras ni hayan reflexionado a menudo, sobre ellas, aunque solo mejorara su enseñanza en la medida en que modifiquen sus ideas y actitudes pedagógicas cotidianas.

El experto en enseñanza y enfoques pedagógicos debe captar e inferir estas actitudes pedagógicas a partir de la observación de algunas clase y de algunas entrevistas informales sobre el trabajo formador, incluso, con solo analizar el programa escrito de la materia o curso que el formador entrega a sus trabajadores, el evaluador puede inferir la perspectiva desde la que se enseña y las actitudes pedagógicas que inspiran su acción.

LA FORMACIÓN DEL FORMADOR COMO EVALUADOR CUALITATIVO.

Ante todo debe reconocerse que el conocimiento se inicia en los sentidos y que casi todos los conocimientos útiles están asociados con alguna imagen o representación perceptiva. Quien no es capaz de representar su conocimiento es porque no lo tiene claro, esa representación puede ser audiovisual, verbal, gráfica, espiritual y simbólica. "la cognición humana se compone de aspectos representativos icónicos y simbólicos" (114).

Por lo que hay que destacar que también las imágenes son generalizables, también pueden aplicarse a otras situaciones, como si fueran ejemplares o prototipos de ciertas cualidades que ayudan a buscar información y a evaluarla de manera rápida y holística.

Una vez que se dispone de imágenes sobre la excelencia de la comunicación humana, o un retrato vivido de lo que sería una buena clase o una enseñanza excelente, podrían aplicarse a situaciones de instituciones variadas que permitan apreciaciones y juicios de valor cualitativos que aporten a la comprensión explicación y anticipación de los procesos educativos, gracias a la capacidad generalizadora de la imagen.

Asimismo lo primero que tiene que aprender el nuevo formador para convertirse en evaluador cualitativo es aprender a ver, y a escribir sobre lo que ha visto, pues estas dos destrezas son también formas de pensar la enseñanza.

Ya que las imágenes poseen una poderosa función instrumental. Esta función es una expresión de su capacidad generalizadora.

En consecuencia el contenido que se generaliza constituye no solo conceptos expresados en forma lingüística, sino también en formas de destrezas, procedimientos e imágenes. Prueba de ello es que en todas las sociedades hay más de un Quijote, más de una Celestina, más de un Don Juan, identificables todos como personajes concretos, pero cuya descripción representa otras cosas parecidas con algunas de sus cualidades más relevantes.

Lo mismo ocurre con la evaluación cualitativa de un caso, de un programa o de una institución en nuestro caso es la Jurisdicción Ecatepec; sus hallazgos no pueden de antemano generalizarse a otras situaciones, pero queda abierta la posibilidad de aprovecharlas por semejanza desde lo que ocurre o puede ocurrir en otras instituciones y para otros programas.

La Segunda Destreza.

De la que necesita apropiarse el formador para convertirse en evaluador cualitativo:

Es la de aprender de otras experiencias; asimilar lo que ocurre en otras instituciones, países y culturas y captar las raíces semejantes de los problemas y las soluciones, en medio de las diferencias.

La Tercera destreza.

Que necesita aprender el nuevo evaluador cualitativo es que nada funciona de manera determinista y menos en la educación. Ya que no existe la fórmula para asegurar un aprendizaje en determinado tiempo, ni existe la clave de la excelencia, y ni un proceso de cálculo que permita llegar a una buena enseñanza, más aún aunque se justifique la consolidación de un campo de conocimiento disciplinario definido y riguroso llamado pedagogía, la aplicación de sus conceptos y principios en la enseñanza real será siempre un arte, el arte de la enseñanza cuyos actores son los trabajadores que varían cada vez según el contexto y la experiencia personal, cuyo aporte tiene que ser atendido y correspondido con empatía por el artista mayor, el formador cognitivo o de cualquier otra denominación.

Por lo que es preferible que el formador disponga de mayor variedad de enfoques y herramientas conceptuales y técnicas, para evaluar y actuar en cada situación concreta de manera pertinente.

La Cuarta Destreza.

Consiste en agudizar su percepción, su perspicacia. Ya que no es suficiente con ver muchas clases, de forma presencial o través de videos, analizarlos y compararlos; al principio se hace necesario cultivar la percepción al lado de un experto en evaluación y disponer de conceptos teorías pedagógicas que guíen la

observación a la manera de indicadores que orienten la mirada y den sentido a lo visto.

La Quinta Destreza.

El evaluador cualitativo debe adquirir destreza en el manejo de los métodos de indagación cualitativa dentro cierto ámbito temático. Ya que no es lo mismo evaluar la enseñanza de la música que evaluar la enseñanza de la física, pues varían los conceptos y los procedimientos evaluativos al cambiar el objeto de observación, lo mismo sucede al pretender evaluar con los mismos parámetros el conocimiento sobre el área de medicina con relación al proceso de enseñanza-aprendizaje, con respecto a la capacitación.

Ahora bien el dominio que necesita el formador cualitativo no es solo el de los conceptos y teorías pedagógicas y didácticas sino el de su aplicación pertinente al fenómeno mismo de la enseñanza, que no debe perderse de vista como un fenómeno holístico natural que tiene su especificidad y su propia riqueza a nivel de la intencionalidad formativa, las temáticas y experiencias absorbentes y los consensos implícitos derivados de una comunicación interactiva muy particular entre el formador, trabajador y la institución laboral. El contexto donde cada uno de los actores participantes habla, no se agota en las estructuras socioculturales y requiere del reconocimiento de un ámbito propio en donde funciona la enseñanza en cada área de formación disciplinaria.

Este ámbito contextual propio de la enseñanza, de cada área para cada grupo de trabajadores amerita una apreciación perspicaz por parte del formador del contenido, como auto evaluador de su propia enseñanza.

Por tanto la situación de aprendiz de auto evaluador lo coloca en situación privilegiada para convertirse en intérprete permanente de su propia acción formativa de su propia interacción con los trabajadores, a propósito del tema de la enseñanza. La auto evaluación que realiza puede ordenarse y enriquecerse con la aplicación experta del método pedagógico que el elija, que le permita enfocar su análisis y reflexión exclusivamente sobre la enseñanza, interpretando su cotidianidad desde el sentido pedagógico que gana su práctica a medida que aplica su plan de enseñanza.

El formador no podrá formarse como un excelente evaluador cualitativo sino en la medida en que se convierta en un investigador, en un indagador constante, no tanto de la disciplina que enseña sino sobre todo del proceso de enseñanza que diseña, desarrolla y evalúa con sus trabajadores como una especie de investigador de su propia acción.

Se ha mostrado como evaluar a los formadores convencionales y cognitivos.

Se ha mencionado como evaluar a la institución laboral, sus programas, el currículo, la enseñanza y el aprendizaje en sus diferentes áreas del saber, al los alumnos o trabajadores. Asimismo la tarea no es más sencilla ni menos importante al evaluar al formador convencional o cognitivo, puesto que se trata

de un protagonista de la enseñanza. Se ha mencionado que hay aspectos de l formador donde los jueces naturales en primera instancia son los trabajadores, pero también existen otros aspectos del desempeño del formador cuya evaluación requiere de expertos pedagogos e indagadores cualitativos que lo observen, lo entrevisten y aprecien sus intervenciones didácticas en los registros, materiales, formulación de guías, preguntas y problemas, organización y motivación de la calidad creadora que promueve en los alumnos o trabajadores y en la capacidad evaluativo y de soporte que brinda a cada trabajador cuando lo requiera.

Especial énfasis se ha puesto en la forma de preguntar y dialogar como habilidad inicial que debe tener el pedagogo cognitivo que propicia la búsqueda y el consenso entre sus trabajadores. Se han destacado igualmente los aspectos más relevantes donde debe formarse el nuevo formador como evaluador cualitativo.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

Al término de la presente investigación se pudo determinar y comprobar que el pedagogo dada su formación humanística, técnico-científica, psicológica, histórico-filosófica y sociológica.

Cuenta con las bases necesarias para desempeñarse profesionalmente como capacitador (formador) en el Área de Salud en la Jurisdicción Sanitaria Ecatepec.

Con esta perspectiva de formación se puede visualizar la imperiosa necesidad de que este profesionista desarrolle su práctica laboral en dicha Área.

En el desarrollo de la investigación en el aspecto teórico (antecedentes históricos y jurídicos de la capacitación en México, así como conceptos y teorías).

De donde un proceso de capacitación es en sí mismo un proceso educativo y formativo que ayuda al individuo, en el proceso productivo y en sus relaciones al interior de la institución. Logrando con ello su desarrollo personal y laboral, mejorando considerablemente la calidad del servicio prestado la comunidad.

Se abordaron también las funciones y actividades del pedagogo en el proceso de capacitación, siendo que es a través de su desempeño profesional y laboral como podrá garantizar en cada curso de capacitación, un proceso educativo y formativo que identifique claramente las necesidades reales de capacitación de cada trabajador.

Dicho marco conceptual se vio fortalecido con la aplicación de instrumentos (encuestas) para la obtención de información a través de un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, el cual se dirigió al personal de cada área de manera individual y por Centro de Trabajo, este paso es primordial dentro del proceso de planeación, ya que aporta un conocimiento valioso con respecto a la organización de la institución, así como la de sus recursos humanos.

Esta investigación de campo reflejó la realidad laboral tanto del personal operativo, como directivo el cual está encargado en cada centro de trabajo del proceso de capacitación, y el personal normativo que labora en las oficinas generales de esta Jurisdicción, así como sus necesidades y carencias, no solo de equipo y material didáctico, sino también de una actualización permanente de su práctica docente.

De lo anterior resulta importante precisar que aun cuando la legislación en materia de capacitación, tiene prevista de manera esquemática, la forma de cómo se deben elaborar los planes y programas de capacitación, se hace necesario diseñar estos a partir de un trabajo que resulta de una estructura teórico-metodológica más fundamentada. Para lo cual la pedagogía y en particular a la planeación curricular proporciona los elementos teórico-metodológicos que nos permiten la elaboración de dichos planes y programas,

los cuales respondan a las necesidades reales de desarrollo y actualización del personal, por área y por centro de trabajo.

También se propone un programa de actualización continua y permanente, de formación a formadores (capacitadores), en donde se desarrollen, actualicen y perfeccionen los conocimientos teórico-metodológicos, que les facilite su desempeño en su función formativa en el Área de Salud de la Jurisdicción Ecatepec.

Constante ha sido la búsqueda de procesos formativos que contribuyan a elevar la calidad del servicio prestado a la comunidad y que atienda de manera integral el desarrollo personal, laboral y profesional del recurso humano, siendo esta una preocupación que cobra cada vez más fuerza en los procesos de capacitación.

Ya que ser una institución competitiva implica mejorar sustancialmente la calidad del servicio brindado al usuario y esto solo se lograra mediante la mejor utilización de todos los recursos y en particular la función que corresponde al recurso humano, por ser este el elemento más importante en la dinámica de la institución.

Sin embargo, la eficiencia y la eficacia con la que éste se desenvuelva al interior de la institución, dependerá ante todo de la capacidad que tenga para enfrentar de manera efectiva a las condiciones cambiantes y a las exigencias permanentes que se viven todos los días, lo cual solo puede adquirirse mediante un proceso planificado de formación. Siendo que uno de los factores que posibilitan el desarrollo del recurso humano es la formación.

De donde surge la propuesta de brindar asistencia pedagógica, al formador en su práctica docente.

Para que de esta manera responda a las demandas de la institución, así como a las de los trabajadores en el aspecto de formación (capacitación).

Siendo que el quehacer pedagógico, en dicho ámbito implica retomar diversas cuestiones teóricas, como son las diferentes teorías e la educación y el aprendizaje y cuestiones prácticas como la metodología de la enseñanza y el proceso de evaluación, lo cual dirige un proceso educativo enfocado a una formación de la práctica docente del formador cualitativo

La formación como desarrollo profesional de una nueva cultura pretende propiciar la reflexión, crítica de la profesión educativa y de su función en la enseñanza.

Buscando con ello la conducción del formador a su propia verdad, dándole lo mejor de sí mismo, y transformando con ello su práctica docente en el proceso de capacitación.

Como se observo a lo largo del desarrollo del presente trabajo de investigación, la pedagogía y la capacitación están estrechamente vinculadas, puesto que las dos centran su atención en el recurso humano.

El proceso de capacitación es muy amplio pero su impacto en la productividad y en las relaciones sociales dependerá de la formación teórico-metodológica que se emplee y de la importancia que la institución le asigne.

Ahora bien para que un proceso de formación (capacitación), sea efectivo requiere de un trabajo organizado y sistemático, así como los recursos materiales y el equipo necesario para llevarse a cabo.

Por lo que la Jurisdicción Sanitaria Ecatepec requiere de un plan de formación de recursos humanos, que soporte y facilite su desarrollo. De donde la educación en el trabajo debe considerarse como una actividad prioritaria al interior de la institución.

Dicha actividad debe estar apoyada en todo momento por la institución oficial en donde se efectuó este trabajo de investigación, así como por las que atienden el área educativa

CITAS

- (1) García Ponce, Rebeca "Tesis el Pedagogo como administrador de la capacitación". México 2001 pag. 3- 6.
- (2) Poder Ejecutivo Federal. "Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000", pág. 151.
- (3) Poder Ejecutivo Federal. "Plan Nacional de Desarrollo 2000-2006".
- (4) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- (5) Legislación Fed. del Trabajo Burocrático. Apartado B del Art. 123 de la Constitución
- (6) Ley Orgánica de la Administración Pública Federal
- (7) Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaria de Salud, 2003-2006.
- (8) Luzuriaga, Lorenzo. Pedagogía. Ed. Lozada S.A. Buenos Aires 1975 pag. 13
- (9) Fullat, Octavi. "Filosofías de la Educación". Pág. 11
- (10) Lemus Luis, Arturo. "Pedagogía, Temas Fundamentales", Editorial Kapelusz S.A. Buenos Aires. 1969. pag. 31
- (11) Luzuriaga, Lorenzo. Pedagogía. Ed. Lozada S.A. Buenos Aires 1975 pag. 24 a la 26.
- (12) Nassif, Ricardo. "Pedagogía General". Editorial Kapelusz S.A. Buenos Aires 69 a 92
- (13) **Luzuriaga, Lorenzo. Pedagogía. Buenos Aires 1975 pag. 82 a 199.**
- (14) Diccionario de las Ciencias de la Educación. Vol. I A-H Ed. Santillana. Pág. 475.
- (15) Bowen, James y Hobson Peter. "Teoría de la Educación". Pág. 35-88
- (16) A.K.C. Ottaway. "Educación y Sociedad". Pág. 13
- (17) La Belle Thomas. "Educación no Formal y cambio social en América Latina. México, Nueva Imagen 1980 pag. 43 y 44
- (18) Patiño Peregrina, Humberto. "Determinación de Necesidades de Adiestramiento y Capacitación". Pág. 11
- (19) Diccionario de las Ciencias de la Educación. Vol. I A-H Ed. Santillana. 47
- (20) Reza Trosino, J. Carlos. "Como Diagnosticar las Necesidades de Capacitación en las Organizaciones". Pág. 25.
- (21) Diccionario de las Ciencias de la Educación. Vol. I A-H Ed. Santillana. 530
- (22) Ibidem. Página 656
- (23) Reza Trosino, J. Carlos. "Como Diagnosticar las Necesidades de Capacitación en las Organizaciones". Pág. 25.
- (24) Diccionario de las Ciencias de la Educación. Vol. I A-H Ed. Santillana. 28
- (25) Rodríguez Estrada, Mauro. Austria Torres, Honorata. "Formación de Formadores". Pág. 14
- (26) Bigge Morris, L. "Teorías de Aprendizaje para Maestros". Pág. 266.
- (27) Reza Trosino, J. Carlos. "Como Desarrollar y Evaluar Programas de Capacitación en las Organizaciones". Pág. 27
- (28) Wether William "Administración Recursos Humanos" Mc. Graw-Hill Interamericana Editores, 1996. 243
- (29) Manual Normativo de la Secretaria de Salud
- (30) Nassif, Ricardo. "Pedagogía General". Editorial Kapelusz S.A. Buenos Aires, 2000. pag 16 y 17
- (31) Plan de Estudios de la Licenciatura de Pedagogía ENEP-ARAGON UNAM. Pág. 2.
- (32) Villoro, Luis. "Crear, Saber, Conocer" Pág. 11
- (33) Guevara Niebla, Gilberto. "Crisis de la Educación Superior en México".Pág. 14 y 15
- (34) Ibidem. Pag. 32
- (35) Ibidem. Pag. 220, 221
- (36) Diccionario Enciclopédico "Pequeño Larousse". Pág. 10
- (37) Patiño Peregrina, Humberto. "Determinación de Necesidades de Adiestramiento y Capacitación". Pág. 11
- (38) Pinto Villatoro, Roberto. "Proceso de Capacitación". Pág. 58
- (39) Ibidem. Pag 63
- (40) Reza Trosino, J. Carlos. "Como Diagnosticar las Necesidades de Capacitación en las Organizaciones" Pág 65.
- (41) Ibidem. Pag 64 y 65
- (42) Nassif, Ricardo. "Pedagogía General". Editorial Kapelusz S.A. Buenos Aires, pag. 61
- (43) Pinto Villatoro, Roberto. "Proceso de Capacitación". Pág. 66 y 67

- (44) Rojas Soriano, Raúl. "Guía para Realizar Investigaciones Sociales". Pág. 62
- (45) Ibidem. Pag. 63
- (46) Ibidem. Pag. 67
- (47) Pinto Villatoro, Roberto. "Proceso de Capacitación". Pág. 77-94
- (48) Díaz Barriga, Angel. "Didáctica y Currículum". Pág. 150
- (49) Arnaz José "Planeación Curricular". Pág. 9
- (50) Lemus, Luis Arturo. "pedagogía". Pag. 228.
- (51) Morán Oviedo Porfirio y Otros. "Fundamentos de la Didáctica". Ediciones Gernika S.A. México 1986. pag 62
- (52) Pinto Villatoro, Roberto. "Proceso de Capacitación". Pág. 24
- (53) Arnaz, José "Planeación Curricular". Pág. 11
- (54) Pinto Villatoro, Roberto. "Proceso de Capacitación". Pág. 26
- (55) Bernardo Carrasco José. Hacia una enseñanza eficaz. Pag. 13 la 26.
- (56) Cerda Gutierrez Hugo. " la evolución como experiencia total". 29 a la 35.
- (57) Blanco Cotano M. "Componentes del Proyecto Curricular". Pag 7.
- (58) Moreno G. J.M. "El diseño curricular del centro educativo". Pag. 9
- (59) Blanco Cotano M. "Componentes del Proyecto Curricular". Pag 38 -45
- (60) Moreno G. J.M. "El diseño curricular del centro educativo". Pag. 53-62
- (61) Bernardo Carrasco, José. "Hacia una enseñanza eficaz" pag. 49 a la 70.
- (62) Buron. J. "Enseñar a aprender" "Introducción a la metacognición".
- (63) Menereo, C. y Otros. "Estrategias de enseñanza-aprendizaje. Pag. 16
- (64) Cool. C. "Psicología y Currículum. Aproximaciones psicopedagógicas a la elaboración del currículo escolar", pag 97.
- (65) Escamez, J. y Ortega, P. "La enseñanza de actitudes y valores". Pag. 88 y 89
- (66) González Lucini, F.. "Educación en valores y diseño Curricular". Pag. 93 y 94
- (67) Alcazar, J. A. "Desarrollo Cognitivo, educación y valores". Pag. 95.
- (68) González Lucini, F. "Educación en valores y diseño Curricular". Pag. 96
- (69) Diccionario de las Ciencias de la Educación. Vol II A-Z. Ed. Santillana, pag 79
- (70) Bernardo Carrasco, José. "Técnicas y recursos para el desarrollo de clase". Pag. 14, 15 y 107
- (71) Santos Guerra Miguel Angel. "La evaluación. Un proceso de dialogo, comprensión y mejora" pag. 9 y 10.
- (72) Díaz Bordanave Juan. "Estrategias de Enseñanza-Aprendizaje", pag. 323.
- (73) Patiño Peregrina, Humberto. "Determinación de Necesidades de Adiestramiento y Capacitación". Pag 11
- (74) Hubert, René. "Tratado de Pedagogía General". Pag. 14.
- (75) Celerier. Lucien. "Principios Psicológicos de la pedagogía". Prefacio e Introducción.
- (76) Sarramona Marquez, Jaime. "¿Qué es la Pedagogía?". Ediciones CEAC S.A. Barcelona 1985. pag 35
- (77) Flores Ochoa, Rafal. "Evaluación Pedagógica y Cognición". Editorial Mc. Graw-Hill Interamericana, Colombia 1999, PAG. 21.
- (78) Weiss, Carlos H. "Investigación Evaluativo". Pag. 9
- (79) Cerda Gutierrez hugo. "La evolución como experiencia total", pag. 9-14
- (80) Flores Ochoa, Rafal. "Evaluación Pedagógica y Cognición". , pag. 82.
- (81) Eisner. E. W. "El ojo ilustrado", pag. 15-19.
- (82) López Barajas, Emilio. "Formación de Formadores. Planificación y Diseño", pag. 123 A LA 155.
- (83) Donald, Ary y Otros. "Introducción a la Investigación Pedagógica". Pag. 25.
- (84) Kerlinger. "Investigación del Comportamiento". Pág. 315.
- (85) Ibidem. Pag. 318
- (86) Bisquerra, Rafael. "Métodos de Investigación Educativa". Pag. 55
- (87) Ibidem. Pag. 56
- (88) Zorrilla Arena, Santiago. "Introducción a la Metodología de la Investigación". Pag.125.
- (89) Ibidem. Pag. 126.
- (90) Donald, Ary y Otros. "Introducción a la Investigación Pedagógica". Pag. 25.
- (91) Ibidem. Pag. 27.
- (92) Muñoz Razo, Carlos. "Como Elaborar y Asesorar una Investigación de Tesis". Pag. 203-206.

- (93) Rodríguez Gómez, Gregorio. "Metodología de la Investigación Cualitativa". Pag 103 y 104.
- (94) Bisquerra, Rafael. "Métodos de Investigación Educativa". Pag. 128.
- (95) Ibidem. Pág. 129.
- (96) Zorrilla Arena, Santiago. "Introducción a la Metodología de la Investigación". Pag 247.
- (97) Ibidem. Pag 248.
- (98) Rojas Soriano, Raúl. "Guía para Elaborar Tesis". Pag. 241.
- (99) Ibidem. Pag. 243
- (100) Zorrilla Arena, Santiago. "Introducción a la Metodología de la Investigación". Pag 250.
- (101) Alaniz Huerta, Antonio. "La formación de Formadores". Pag. 12
- (102) Souto, Martha. "Grupos y Dispositivos de Formación". Pag. 41.
- (103) Honore, Bernard. "Para una Teoría de la Formación". Pag. 19
- (104) Ferry, Guilles "Pedagogía de la Formación". Pag. 54.
- (105) Alaniz Huerta, Antonio. "La formación de Formadores". Pag. 29, 30.
- (106) Giuseppe Nèrici, Imideo "Hacia una Didáctica General Dinámica", pag. 22 y23.
- (107) Bordenave Díaz, Juan y Pereida Martinez Adair. "Estrategias de Enseñanza-Aprendizaje". Pag. 46 y 48.
- (108) Diccionario de las Ciencias de la Educación. Vol. II F-Z. Ed. Santillana. PAG. 570
- (109) Flores Ochoa, Rafael. "Evaluación Pedagógica y Cognición". Pag. 32 A LA 54
- (110) Ibidem. Pag. 152 a la 157.
- (111) Eisner. E. W. "El ojo ilustrado". Pag. 165.
- (112) Flores Ochoa, Rafael. "Evaluación Pedagógica y Cognición". Pag. 171
- (113) Ibidem. Pag. 172.
- (114) Eisner. E. W. "El ojo ilustrado". Pag. 232.

BIBLIOGRAFIA

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS PRIMARIAS

- ABBAGNANO, N. "Historia de la pedagogía". Editorial Fondo de Cultura Económica. México, 1985.
- ALANÍS HUERTA, ANTONIO. "La Formación de Formadores". Editorial Trillas, México 1973
- ALCAZAR, J. A. "Desarrollo Cognitivo, Educación y Valores". Documento 1995.
- ALVES DE MATTOS LUIS. "Compendio de Didáctica General". Editorial Kapelusz Buenos Aires S.A. 1990.
- ARDILLA, RUBÉN. "Psicología de Aprendizaje". Editorial Siglo XXI Editores S.A. 1995
- ARNAZ JOSÉ "Planeación Curricular". Editorial Trillas. México, 1983.
- AVANZINI GUY. "La Pedagogía en Siglo XX". Narcea S.A. Ed. Madrid. 1982.
- BACHELARD GASTÓN. "La Formación del Espíritu Científico". Editores Siglo XXI, México.
- BERBAUM, JEAN. "Aprendizaje y Formación". Fondo de Cultura Económica, S.A. México 1988.
- BERGEVIN PAUL. "Filosofía para la Educación del Adulto". Editores asociados S.A. Edumex, México 1982.
- BEST FRANCINE. "Introducción a la Pedagogía" Ediciones Oikos-Tau. Barcelona. 1971.
- BIGGE MORRIS, L. "Teorías de Aprendizaje para Maestros". Editorial Trillas. S.A. de C.V. 1985.
- BIRKENBIHL MICHAEL. "Formación de Formadores". Editorial Paraninfo, Madrid 1990.
- BIZQUERRA, RAFAEL. "Métodos de investigación Educativa". Ediciones CEAC. Barcelona, 1981
- BLANCO COTANO, M. "Componentes del Proyecto Curricular". Instituto de Ciencias de la Educación. Universidad de Navarra. Pamplona, 1993.
- BURÓN J. "Enseñar a Aprender. Introducción a la Metacognición". Editorial Bilbao, 1994.
- CARRASCO JOSÉ BERNARDO. "Como Evaluar el Aprendizaje". Ediciones Riaph S.A. Madrid, 2000
- CARRASCO JOSÉ BERNARDO. "Hacia una Enseñanza Eficaz". Ediciones Riaph. S.A. Madrid, 1977.
- CARRASCO JOSÉ BERNARDO. "Técnicas y Recursos para el Desarrollo de las Clases". Ediciones Rial P. S.A. Madrid, 2000
- CERDA GUTIERREZ, HUGO. "La Evaluación como Experiencia Total". Editorial Magisterio. Colombia, 2000.
- CHATEAU JUAN. "Los Grandes Pedagogos" Fondo de Cultura Económica, México 1980.
- COOL, C. "Psicología y Curricular" Ediciones Laia, Barcelona, 1994.
- DALEN VAN. "Manual de Técnica de la Investigación Educativa". Ediciones paidós. México 1983.
- DEOBOLD, B. VAN DALEN. "Manual de Técnica de la Investigación Educativa". Editorial Paidós, México, 1994.
- DÍAZ BARRIGA, ANGEL. "Didáctica y Currículum". Cuadernos del CESU., México 1990.
- DÍAZ BORDANAVE JUAN. Estrategias de Enseñanza-Aprendizaje IICA 1982.
- EISNER, E.W. "El Ojo Ilustrado". Editorial Paidós, Barcelona. 1988.
- El Proceso de La Enseñanza en la Escuela". Editorial Grijalbo, México 1977.
- ELMER H. BURACK. "Un Enfoque de Sistemas Aplicado a Recursos Humanos".
- ENGAMBIRA, PABLO. "Adiestramiento en Planta".
- FERNÁNDEZ PÉREZ MIGUEL. "Didáctica Aplicable a las Tareas de la Profesión de Enseñar". Siglo XXI de
- FERRANDEZ ADALBERTO. "Tecnología Didáctica" Ediciones CEAC, España 1998.
- FLITNER, WIHELM. "Pedagogía Sistemática".
- FLORES OCHOA, RAFAEL. "Evaluación Pedagógica y Cognición". Editorial Mc. Graw-Hill Interamericana, Colombia 1999.
- FLORES OCHOA, RAFAEL. "Hacia una Pedagogía del Conocimiento". Mc. Graw-Hill Interamericana S.A. Bogotá, 1998.
- FULLAT OCTAVI. "Filosofía de la Educación". Ediciones CEAC, S.A. Barcelona 1983.
- FULLAT OCTAVI. "Verdades y Trampas de la Pedagogía". Ediciones CEAC, S.A.
- GARCÍA ÁLVAREZ, JESÚS. "Evaluación de la Formación: Marcos de Referencia". Ediciones Mensajero. Bilbao, 1997.
- GARCÍA HOZ, VÍCTOR. "Principios de Pedagogía Sistemática". Editorial Rialph, Madrid. 1990.

- GARCÍA RAMOS, JOSÉ MANUEL. "Evaluación Educativa". Editorial Porrúa, México 1992
- GARCÍA RAMOS, JOSÉ. "Evaluación Educativa". Editorial, México. 1992.
- GIUSEPPE NÉRICI IMIDEO. Hacia una Didáctica General Dinámica. Editorial Kapelusz S.A. Buenos Aires 1973.
- GÓMEZ JARA, FRANCISCO. "El Diseño de la Investigación Social". Distribuciones Fontamara S.A., México 1993.
- GONZÁLEZ LUCINI, F. "Educación en Valores y Diseño Curricular". Editorial Al hembra-Logman, Madrid. 1990.
- GUEVARA NIEBLA, GILBERTO. "Crisis de la Educación Superior en México".
- HARDINGHAM ALISON. "Psicología para Capacitadores". Panorama Ediciones, S.A. de C.V. México 1998.
- HENZ HUBERT. "Tratado de Pedagogía Sistemática". Editorial Herder S.A. Barcelona España 1976.
- HERNÁNDEZ SAMPIERI ROBERTO. "Metodología de la Investigación".
- HERRAÍZ MARÍA LUISA. "Formación de Formadores, Manual Didáctico". Limusa Noriega Editores, S.A. de C.V. 2000
- HILGARD Y BOWER. "Teorías del Aprendizaje". Editorial Trillas, S.A. México, 1976.
- HONORE BERNARD. "Para una Teoría de la Formación". Ediciones Narcea, S.A., 1980
- HUBERT, RENE. "Tratado de Pedagogía General". Editorial El Ateneo, México, 1984.
- IMBERNÓN FRANCISCO. "La Formación del Profesorado". Editorial Laia S.A. Barcelona, 1989
- IMBERNÓN FRANCISCO. "La Formación y el Desarrollo Profesional del Profesorado". Editorial Graó Barcelona, 1998.
- JUIF, PAUL. "Grandes Orientaciones de la Pedagogía Contemporánea". Ediciones Narcea. Madrid, 1998.
- KEMP JERROLD. "Planeamiento Didáctico". Editorial Diana, México 1972
- KERLINGER. "Investigación del Comportamiento". Nueva Editorial Interamericana. México, 1975.
- KERSCHENSTEINER, GEORGE. "El alma del Educador". Editorial Labor, Barcelona. 1958.
- LARROLLO, FRANCISCO. "Sistema de la Filosofía de la Educación". Editorial Porrúa, México 1980.
- LARROLLO, FRANCISCO. "Sistema de la Filosofía de la Educación". Pág. 241
- LEMUS LUIS, ARTURO. "Pedagogía, Temas Fundamentales". Editorial Kapelusz S.A. Buenos Aires. 1969.
- LEMUZ, LUIS ARTURO. "Evaluación del Rendimiento Escolar". Editorial Kapelusz. 1971.
- LÓPEZ BARAJAS, EMILIO. "Formación de Formadores". Universidad Nacional de Educación a distancia. Madrid 1995
- LUZURIAGA, LORENZO. "Pedagogía". Editorial Lozada S.A. Buenos Aires 1975
- MARHUENDA FERNANDO. "Didáctica General". Ed. De la Torre, Madrid 2000.
- MENDOZA NÚÑEZ, ALEJANDRO. "La Técnica de la Tormenta de Ideas y la Creatividad en la Educación". Editorial Trillas, México 1998.
- México, 1976.
- MORENO G. J. M. "El diseño Curricular del Centro Educativo". Ed. Al hembra-Logman, Madrid. 1990.
- MUÑOZ RAZO, CARLOS. "Cómo Elaborar y Asesorar una Investigación de una Tesis". Editorial Pentrice may. México, 1996.
- NASSIF, RICARDO. "Pedagogía General". Editorial Kapelusz S.A. Buenos Aires, 2000.
- NELSON, ANNABELLE. "Técnicas de Diseño Curricular". Editorial Limusa, México. 1994.
- NOT, LOUIS. "Las Pedagogías del Conocimiento". Fondo de Cultura Económica, México. 1983.
- ODIORNE GEORGE S. "El lado Humano de la Dirección". Ediciones Díaz de Santos, S.A. 1990.
- OTTAWAY A.K.C.. "Educación y Sociedad".
- PAIN, ABRAHAM. "Capacitación Laboral". Ediciones Novedades Educativas Buenos Aires 1996.
- PAIN, ABRAHAM. "Como Evaluar las Acciones de Capacitación.". Ediciones Granica, S.A. Argentina 1993.
- PATÍÑO PEREGRINA, HUMBERTO. "Determinación de Necesidades de Adiestramiento y Capacitación".
- PINTO VILLATORO, ROBERTO. "Proceso de Capacitación". Editorial Diana. S.A. México 1990.

REZA TROSINO, J. CARLOS. "Hacia un Concepto Integral de Formación Profesional".
REZA TROSINO, JESÚS CARLOS. "Como Desarrollar y Evaluar Programas de Capacitación en las Organizaciones". Editorial Panorama, 1995.
REZA TROSINO, JESÚS CARLOS. "Como Diagnosticar las Necesidades de Capacitación en las Organizaciones". Editorial Panorama, 1995.
REZA TROSINO, JESÚS CARLOS. "El ABC del Administrador de la Capacitación". Editorial Panorama, 1995.
RODRÍGUEZ GOMEZ, GREGORIO. "Metodología de la Investigación Cualitativa" Ediciones Aljibe, Granada 1996
RODRÍGUEZ RIVERA VICTOR M. "Psicotécnica Pedagógica". Editorial Porrúa, S.A., México 1979.
RODRÍGUEZ RIVERA, VICTOR. "Psicotécnica Pedagógica". Ed. Porrúa, México. 1979
ROGER, GILBERT. "Las Ideas Actuales en Pedagogía". Editorial Grijalbo.
ROJAS SORIANO, RAÚL. "Guía para Elaborar Tesis". Mc. Graw-Hill. México, 1992.
ROJAS SORIANO, RAÚL. "Introducción a la Metodología de la Investigación". Editorial Aguilar León y Cal Editores, México 1993.
ROMO GARCÍA, GEORGINA. "Estrategias de Adiestramiento y Capacitación".
SÁNCHEZ VÁZQUEZ ADOLFO. "Filosofía de la Praxis". Editorial Grijalbo, México, 1981.
SANTOS GUERRA, MIGUEL ANGEL. "Evaluación". Ediciones Aljibe, 1995.
SARRAMONA MÁRQUEZ, JAIME. "¿Qué es la Pedagogía?". Ediciones CEAC S.A. Barcelona 1985.
SCHMELKES CORINA. "Presentación de Anteproyectos e Informes de Investigación de Tesis". Editorial Rodríguez, México 1999.
SILICEO ALFONSO. "Capacitación y Desarrollo Personal" Editorial Limusa S.A. de C.V. México, 1987.
SNYDERS, GEORGES. "Historia de la Pedagogía II". Ediciones Oiko-Tau. Barcelona, 1971.
STÖCKER KART. "Principios de Didáctica Moderna". Editorial Kapelusz S.A. Buenos Aires 1964.
SUCHODOLSKI BODGAN. "Tratado de Pedagogía". Ediciones Península. Barcelona 1979.
TENA SUCK, EDGAR. "Manual de Investigación Experimental. Elaboración de Tesis". Editorial Plaza y Valdez, México 1997.
TENBRINK, FERRY. "Estrategias de la Enseñanza".
TITONE RENZO. "Psicodidáctica". Editorial Narcea, Madrid. 1986.
TRILLA JAIME "El legado Pedagógico del Siglo XX, Para la escuela del Siglo XXI". Editorial Graó. Barcelona 2001.
VILLALPANDO, JOSÉ MANUEL. "Didáctica". Editorial. Porrúa S.A. México, 1970.
VILLALPANDO, JOSÉ MANUEL. "La Filosofía de la Educación". Editorial. Porrúa S.A. México, 1970.
VILLORO, LUIS. "Crear, Saber, Conocer". Ediciones Siglo XXI S.A. de C.V. 1989.
WEISS, CARLOS. H. "Investigación Evaluativa". Trillas, México, 1991.
WETHER WILLIAM "Administración Recursos Humanos" Mc. Graw-Hill Interamericana Editores, 1996.
ZARZAR CHARUR CARLOS. Formación de Profesores Universitarios. Editorial Nueva Imagen, México. S.A. 1988.
ZORRILLA ARENA, SANTIAGQ. "Guía para Elaborar la Tesis". Mc. Graw Hill Interamericana de México, S.A. de C.V. 1992.
ZORRILLA ARENA, SANTIAGO. "Introducción a la Metodología de la Investigación". Mc. Graw Hill Interamericana de México, S.A. de C.V. 1992.

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS SECUNDARIAS

- ARCE GURZA, FRANCISCO Y OTROS. "Historia de las Profesiones". Programas Educativos, México 1982.
- AYUSTE, ANA Y OTROS. "Planteamientos de la Pedagogía Crítica". Editorial Graó. Barcelona 1998.
- BLOOM, BENJAMÍN Y OTROS. "Evaluación del Aprendizaje". Editorial Troquel, Buenos
- BOWEN, JAMES Y HOBSON PETER. "Teoría de la Educación". Editorial Limusa, México 1979
- BRUGUER, WALTER, "Diccionario de Filosofía". Editorial Herder, Barcelona. 1958.
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
- DÍAZ BARRIGA, ANGEL Y PACHECO MÉNDEZ TERESA. "Cinco Aproximaciones al Estudio de las Profesiones". Cuadernos del CESU., México 1990.
- DICCIONARIO DE LAS CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN. VOL. I A-H Ed. Santillana.
- DICCIONARIO DE LAS CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN. VOLI. I F-Z, Ediciones Santillana.
- DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO, PEQUEÑO LAROUSSE ILUSTRADO. Ediciones Larousse, México. 2000.
- DONALD ARY Y OTROS. "Introducción a la Investigación Pedagógica". Editorial Mc Graw Hill. México, 1988.
- ESCAMÉZ, J. Y ORTEGA, P. "La Enseñanza de Actitudes y Valores". Editorial Nav. Valencia, 1988.
- GARCÍA PONCE, REBECA. "Tesis. El Pedagogo como Administrador de la Capacitación", México 2001.
- LEÓN ANTOINE Y OTROS. "Formación Continua y Educación Permanente". Oikos-tau, S.A. Ediciones, España 1986
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Apartado B del Art. 123 de la Constitución
- LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL.
- CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE LA SECRETARÍA DE SALUD. 2003-2006
- MONEREO. C. Y OTROS. "Estrategias de Enseñanza y Aprendizaje". Editorial Grao Barcelona, 1994.
- MORÁN OVIEDO, PORFIRIO Y OTROS. "Fundamentos de la Didáctica". Ediciones Gernika S.A. México 1986.
- OCTAVI FULLAT Y SARRAMONA JAUME "Cuestiones de Educación". Ediciones CEAC. España. 1984.
- PLAN DE ESTUDIOS DE LA LICENCIATURA DE PEDAGOGÍA ENEP-ARAGON UNAM. Vigente de 1976 a la fecha.
- PODER EJECUTIVO FEDERAL. "PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 1995-2000.
- PODER EJECUTIVO FEDERAL. "PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2000-2006.
- RIQUELME GRACIELA Y OTROS. "Políticas y Sistemas de Formación". Ediciones Novedades Educativas. S.A. México 1998.
- RODRÍGUEZ ESTRADA, MAURO. AUSTRIA TORRES, HONORATA. "Formación de Formadores". Mc. Graw-Hill Interamericana de México, S.A. de C.V. 1999.
- RODRÍGUEZ ESTRADA, MAURO. AUSTRIA TORRES, HONORATA. "Formación de Instructores". Mc. Graw-Hill. Inter-americana de México, S.A. de C.V. 1999.
- SALINAS ALEMÁN, AMÓS Y OTROS. "Adiestramiento y Capacitación de Trabajadores".
- SOUTO MARTA Y OTROS. "Grupos y Dispositivos de Formación". Ediciones Novedades Educativas de México. S.A. de C.V. 1999.
- UTEHA. "Diccionario Enciclopédico, Unión Tipográfica". Editorial Hispano-americana, México, 1951.

A N E X O S



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS "ARAGÓN".

ENCUESTA: APLICADA AL PERSONAL OPERATIVO.

NOMBRE DE LA UNIDAD APLICATIVA _____

EDAD _____ SEXO _____ PUESTO _____

ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO _____ ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCIÓN _____

1. ¿Considera que la capacitación es valiosa para el personal?
¿Por qué? _____

2. ¿Considera que la capacitación es valiosa para la institución?
¿Por qué? _____

3. ¿A que eventos de capacitación asistió en los últimos 6 meses? _____

4. ¿Considera que el curso al que asistió, lo beneficia en el desempeño de su trabajo?
¿Por qué? _____

5. ¿Le ayudo en sus relaciones interpersonales, dentro de su área de trabajo?
¿Por qué? _____

6. ¿Considera que en la actualidad su desempeño laboral es mejor que antes de la capacitación a la que asistió?
¿Por qué? _____

7. ¿Esta Usted preparado para enfrentar responsabilidades mayores que las que tenía antes de la capacitación?
¿En que aspectos? _____

8. ¿Con cuales tareas de su puesto están relacionados los temas que se trataron en el curso? _____

9. ¿Considera necesario que se tomen otras medidas, para que el rendimiento en su área mejore?
¿Cuáles? _____

10. ¿Esta dispuesto a participar en cursos que se impartan en fechas próximas?
¿Qué aspectos le gustarían que se abordaran? _____

11. ¿Que cursos necesita específicamente para el mejor desempeño de sus funciones?

Sugerencias:



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS "ARAGON".

ENCUESTA: APLICADA AL PERSONAL DIRECTIVO (FORMADORES).

NOMBRE DE LA UNIDAD APLICATIVA _____

EDAD _____ SEXO _____ PUESTO _____

ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO _____ ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCIÓN _____

ANTIGÜEDAD COMO FORMADOR (CAPACITADOR) _____

CONTESTE DE MANERA BREVE LOS SIGUIENTES CONCEPTOS

1. CAPACITACIÓN _____

2. ADIESTRAMIENTO _____

3. EDUCACIÓN _____

4. ENSEÑANZA _____

5. APRENDIZAJE _____

6. FORMACIÓN _____

7. ¿CÓMO PLANIFICA EL PROCESO FORMATIVO? (CAPACITACIÓN) _____

8. ¿CUÁL ES EL MÉTODO DIDÁCTICO QUE EMPLEA EN EL PROCESO FORMATIVO? _____

9. ¿CUÁL ES EL OBJETIVO ALCANZADO AL TÉRMINO DEL PROCESO FORMATIVO? _____

10. ¿CUALES SON LAS TÉCNICAS DIDÁCTICAS EMPLEADAS? _____

11. ¿CUALES SON LOS MEDIOS AUXILIARES EMPLEADOS? _____

12. ¿DE QUE MANERA CONTRIBUYE AL DESARROLLO COGNOSCITIVO, AFECTIVO Y PSICOMOTRIZ DEL INDIVIDUO A TRAVÉS DEL PROCESO FORMATIVO? _____

13. ¿DE QUE MANERA SE VINCULA LA TEORÍA (CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS DURANTE EL CURSO) Y LA PRÁCTICA (APLICACIÓN DE ESTOS CONOCIMIENTOS) EN EL ÁREA LABORAL DE CADA TRABAJADOR? _____

14. MENCIONE LAS HABILIDADES INTELECTUALES Y SOCIALES QUE PONE EN PRÁCTICA DURANTE EL PROCESO FORMATIVO _____

15. MENCIONE LAS ACTITUDES QUE ADOPTA FRENTE AL GRUPO EN FORMACIÓN _____

16. ¿CÓMO REALIZA LA EVALUACIÓN INICIAL, DURANTE Y AL FINAL DEL PROCESO FORMATIVO? _____

17. ¿REALIZA LA EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO PERMANENTE DEL PROCESO FORMATIVO EN LAS UNIDADES DE TRABAJO, POR ÁREA Y POR FUNCIÓN?
MENCIONE COMO _____

18. ¿CONSIDERA NECESARIO UN CURSO PERMANENTE DE FORMACIÓN A FORMADORES (CAPACITADORES) CON EL FIN DE DESARROLLAR, PERFECCIONAR Y ACTUALIZAR LA METODOLOGÍA EMPLEADA EN EL PROCESO FORMATIVO? _____

Sugerencias:

