



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO UNAM
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales

Tesina que presenta:

Antúnez Muñoz, Norma Angélica

Para obtener el grado de licenciatura en:

Ciencias de la Comunicación

Tema:

Características de la Comunicación
Didáctica utilizada en el Modelo de
Formación para el Trabajo
ICATHI

ASESOR: Arreola Medina, Angélica
JUNIO, 2006



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4	
 CAPÍTULO UNO COMUNICACIÓN DIDÁCTICA		
1. Comunicación	6	
1.2. Didáctica	13	
1.3. Comunicación Didáctica	15	
 CAPÍTULO DOS MODELO DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO ICATHI		
2. Estructura Orgánica y Características ICATHI	18	
2.1. Operación	22	
2.2. Estrategias	25	
2.3. Logotipo	27	
2.3.1. Misión	28	
2.3.2. Visión	29	
2.3.3. Objeto	29	
2.3.4. Oferta Educativa	30	
2.4. Ley General de Educación	31	
2.5. Ley Estatal de Educación	33	
2.6 Esquema del Modelo Académico de los ICAT ´s	34	
2.6.1 Aplicación del Modelo ICATHI.	39	
2.6.2 Currículum Oculto del Modelo ICATHI	41	
 CAPÍTULO TRES COMUNICACIÓN DIDÁCTICA EN EL MODELO DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO ICATHI		
3.1. Características de la Comunicación Didáctica en el Modelo de Formación para el Trabajo ICATHI	49	
3.2. Descripción de Características del Modelo de Formación para el Trabajo	52	
3.2.1. Emisor, Receptor en el Modelo de Formación para el Trabajo	53	
3.2.2. Mensaje Didáctico en el Modelo de Formación para el Trabajo	54	
3.2.3. Medio Didáctico en el Modelo de Formación para el Trabajo	59	
 CONCLUSIONES LA COMUNICACIÓN DIDÁCTICA EN EL MODELO DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO ICATHI		65

INTRODUCCIÓN

La Comunicación Didáctica es un tema bastante explorado por comunicólogos y educadores y sobre todo, sujetos que reconocen la importancia del acto educativo y que notan en ella un fenómeno cien por ciento comunicacional, sin embargo, aún no existía una descripción de un área tan específica como la Formación para el Trabajo.

Entre los conceptos vituperados de comunicación, sobresale la acción de lograr con el otro una afinidad, un común. Y es precisamente la principal preocupación de un instructor, lograr concordar con alumnos las ideas, y no únicamente ponerlas en común, trata también de despertar el interés y la inquietud por la retroalimentación.

Determinar el método adecuado para capacitar, para o en el trabajo, a través de numerosos manuales, guías e informes para facilitar su tarea, así como asistir a conferencias sobre la capacitación y la educación, diseñar programas y estrategias, así como las técnicas de capacitación utilizadas y por utilizar, permiten alcanzar con mayor éxito el propósito de la Formación para el Trabajo.

Esta investigación además de presentar una descripción de las características del modelo, deja la acotación para una nueva línea de investigación y proponer un Modelo de Comunicación Didáctica específico para los Modelos de Formación para el Trabajo.

El modelo educativo tridimensional, permite conocer los sujetos (emisor, receptor, mensaje) que en cada uno de ellos se desenvuelve en las aulas y talleres de esta institución de educación media superior descentralizada del gobierno con un alto crecimiento de matrícula desde 1999.¹

¹ Memorias ICATHI, pp. 30. 2004

Para conocer las diferencias de la población de capacitandos en el Estado de Hidalgo se precisó unificar las características de este modelo educativo, que a pesar de ser el mismo, la aplicación por instructores en diversos grupos es una variable a observar. A través del análisis del currículum oculto surgieron las características de la comunicación didáctica aplicada al Modelo de Capacitación para el Trabajo del Estado de Hidalgo. De tal manera que esta investigación logró encontrar una descripción del modelo educativo del ICATHI (Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Hidalgo), con algunos conceptos familiarizados acerca de la comunicación didáctica aplicada hasta el 2005 por sus instructores .

Este modelo educativo está basado en Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL), que determina las materias que han de abordarse en la capacitación para adquirir los conocimiento técnicos y las calificaciones requeridas por los empleadores locales o regionales que disponen vacantes para trabajadores en el Estado de Hidalgo.

Se aportan algunos conocimientos en este avance de investigación y se espera que sean la pauta para aquellas instituciones de Capacitación que deseen actuar con un modelo de comunicación didáctica adaptable en la medida de las necesidades del contexto escolar.

I. COMUNICACIÓN DIDÁCTICA

La Comunicación Didáctica vista desde la manera conceptual, presenta dos acepciones diferentes, descifraremos cada una por su parte y posteriormente, cómo a través del estudio de diversos autores se ha generado, la composición dual para distinguir la franca operación intrínseca que entre ellos se genera.

1.1. COMUNICACIÓN

Comunicación significa tornar común, cuando algo se comunica de una persona a otra ese algo se hace común a las dos personas.

La comunicación puede ser verbal o no verbal

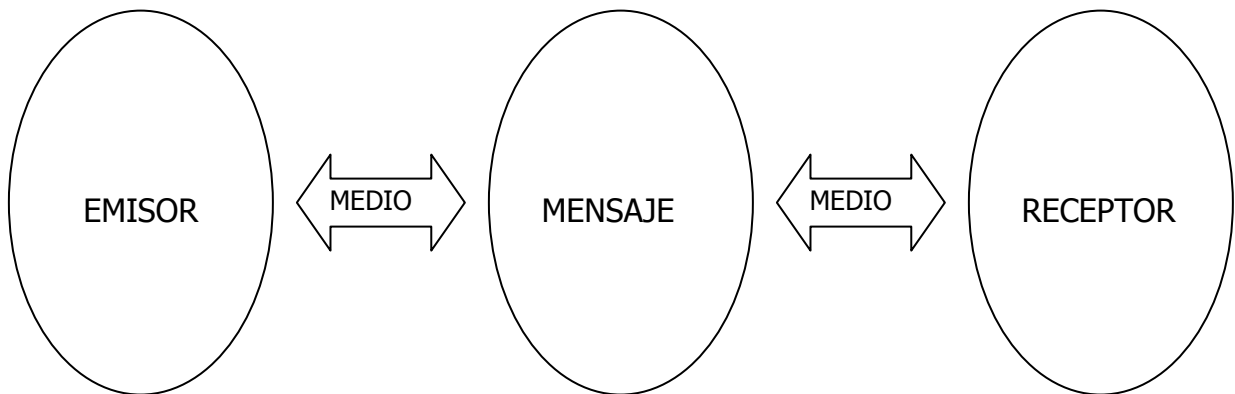
- a) Es informativa, cuando se tiene por objeto transmitir datos, conocimientos.
- b) Es expresiva, cuando se tiene por objeto tratar de expresar sentimientos.
- c) Es interpretativa cuando se tiene de vista el coloquio¹ o diálogo, Pues los contextos del emisor y receptor son diferentes, es decir los diversos medios, paneles, folletos, audiovisuales, mediante los cuales el capacitando y el instructor mantienen contacto.

Para hacer efectivo el proceso de comunicación se necesitan los siguientes elementos:

1. Emisor que es el elemento que produce, que genera el mensaje.
2. Mensaje
- 3. Receptor**
- 4. Canal ó Medio**

¹ Coloquio. Composición literaria dialogada, reunión en la que se discuten problemas.

Para el análisis de las características de la comunicación didáctica en los modelos de Formación para el Trabajo de ICATHI partiremos de estos cuatro elementos básicos del esquema tradicional de comunicación.



Esquema de Roman Jakobson

En este esquema se definen las relaciones entre el mensaje y el receptor. Se produce cuando la comunicación pretende obtener una relación del receptor intentando modificar su conducta interna o externa. Es la función del mandato y de la pregunta.

Ya que algunos autores manejan: codificación del mensaje, la decodificación, observadores del proceso, y hasta el contexto en el que se genera la comunicación. Sin embargo para detectar las características del modelo sólo utilizaremos los mencionados anteriormente.²

² O.P. de LUCA, Marta, *Didáctica de la Lengua Oral, Metodología de Enseñanza y Evaluación*, p.p. 157

Retomemos el concepto.

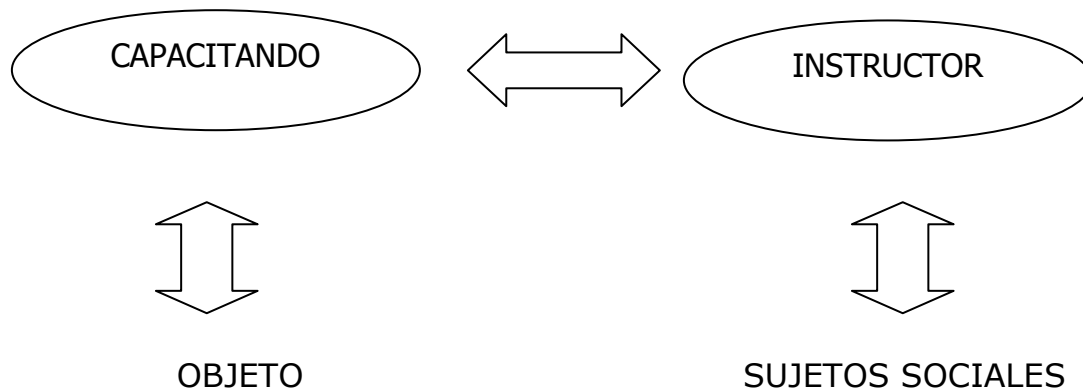
La comunicación según Berelson y Steiner, es la transmisión de informaciones, ideas, emociones, habilidades, etcétera, mediante el uso de símbolos, palabras, imágenes, figuras, gráficas. Es el acto o proceso de transmisión que recibe generalmente el nombre de la comunicación.

El instructor de ICATHI ha de hacerse oír, comprender, y a diferenciar para alcanzar determinados propósitos, se asocia con diversos públicos al mismo tiempo. Todo comunica, no es posible no comunicarse, hasta el silencio que dice más de mil palabras. Toda conducta es comunicación.

La llamada comunicación interna, bidireccional de mutua influencia, se genera en el centro de cada cultura cuando sujetos desarrollan sus propios procesos de aprendizaje, tal es el caso del público a la que van dirigidos los cursos de capacitación, pero existe una constante, todos deben ser y son mayores de 16 años, los que nos habla de un sector joven que ya trabaja, que está estudiando una carrera alterna o que trunció sus estudios académicos y que ahora requiere una capacitación para trabajar, es decir, existe cierta madurez en el individuo, al cual llamaremos capacitando.

Existe un vínculo³ interaccional, así como momentos de comunicación y aprendizaje. en los que el sujeto (instructor) y el objeto (capacitando) se influyen recíprocamente.

³ Estructura dinámica y en continuo movimiento, en el que la relación que mantienen dos personas, no siempre es la misma, ya que las dos personas cambian, sus aspiraciones, sus objetivos y el contexto en el que la relación se mantiene.



Este vínculo interaccional de cambios, hace que la relación se modifique, de igual modo sucede en el vínculo entre capacitando e instructor. Interviene también la subjetividad porque el instructor internaliza a sus públicos, construyendo ideas acerca de lo que el capacitando es. Y el capacitando a través del diálogo, de la transmisión de informaciones, habilidades, etcétera, construye una idea de lo que el instructor es, es decir, la internaliza.

Por ello la dificultad de estandarizar el proceso en formación para el trabajo ya que cada individuo construye en forma diferente las ideas que debe tornar en común, entre el instructor y el capacitando.

Esta es una de las dolencias para el quehacer instruccional de la capacitación para el trabajo.

Abraham Moles, teórico de la comunicación dedicado al estudio del proceso pedagógico, dice que el proceso pedagógico es un "sistema de comunicación cuya meta, de manera general, es modificar por repetición los actos de comunicación, al repertorio de signos, rutinas, técnicas y formas de comportamiento, que se encuentran a disposición del receptor (educación pasiva) o del emisor (educación activa)".⁴

⁴ MOLES, Abraham, Zeltman, Claude y otros, *La communication et les mass média. Les Dictionnaires. Processus Pédagogique*. Marabout Université, Gerar &Co. 1973.

Moles también considera que durante el proceso educativo se adquiere cierto caudal de elementos culturales. Estos elementos deben ser tan semejantes como sea posible a los establecidos y valorados como tales en el seno de una sociedad global dominante, de la que el educador y el propagandista son los transmisores de esos valores.

Al hablar de competencias laborales las cualidades de las personas que desempeñan una función en su centro laboral está supeditada no sólo a la educación formal, aquí entra el aprendizaje, que se da por la experiencia en el mismo trabajo que se desempeña. Así que el modelo académico de formación para el trabajo ya cuenta de por sí con un contexto de una sociedad y el instructor está enmarcando todos estos valores, por ello el modelo es tripartita: saber ser, saber, saber hacer. (Véase Anexo 1)

A nivel internacional las competencias laborales son motivo de crecimiento para la economía de un país, pues se trata de capacitar a la gente y prepararla para el mercado laboral. Al tratarse de una mano de obra preparada, no debería ser barata. El término de sociedad global define las necesidades que a nivel internacional el comprador de la mano de obra requiere para su negocio, organización o empresa, de esta manera las competencias son el modelo que satisface la calidad requeridas en negocios y empresas transnacionales.

El término de sociedad global dominante de Moles es un establecimiento de la propuesta que se concreta en las normas de competencia.

Horkeheimer y Adorno hablan de la relación comunicativa como aquella que promueve en la información un consumo, la imposición del patrón consumo, esto constituye una conquista de poder de lo económico sobre lo sociocultural.

“... la comunicación como control (...) un aula funciona bien cuando todo está sujeto a la mirada del docente y de la institución (...)”⁵

En la COMUNICACIÓN INTERPERSONAL el hombre se expresa con gestos corporales hasta lograr el lenguaje articulado; el único medio de comunicación con el que cuenta, es él mismo y también es el tipo de comunicación más humana.

En este tipo de comunicación el conocimiento se basa en el análisis, no es el tipo de comunicación más rico intelectualmente...“ninguno de los otros tipos de comunicación establecidos sabrá reemplazarla sin correr el riesgo de deshumanizar al hombre.”⁶

Los instructores del ICATHI plantel Apan utilizan diversas técnicas de comunicación: cómo pararse bien, cómo manejar los ademanes, cómo desplazarse, cómo dar un golpe de efecto para conmover al espectador.

Los talleres del Instituto de Capacitación para el Trabajo ⁷ además de ser lugares que cuentan con la infraestructura, mobiliario y equipos, con los que se enseñan oficios, son también espacios de expresión en los que se presentan esquemas de comunicación interpersonal, horizontal, vertical y bidireccional.

En el estudio comunicacional debemos plantearnos la pregunta: cuál de todos éstos es el diseño indicado para romper con los esquemas tradicionales de comunicación, considerando los programas de estudio y el currículum oculto del modelo académico del ICATHI. Tal vez sea el modelo interpersonal, horizontal o bidireccional, sin embargo, deberá ser aquel en

⁵ PRIETO Castillo, Daniel; *La Comunicación en la Educación*, 1999, p.p. 24

⁶ CLOUTIER, Jean; “La Communication Audio-Scripto-Visuele á L’heure des selfmedia ou L’éred’Emerec”, *Les Press Universitaires de Montreal, Montreal, 1973*.

⁷ Talleres de ICATHI. Es el lugar en donde se capacitan. en su interior se encuentra el equipo, los materiales y la infraestructura necesaria para cursos de cocina, soldadura, mecánica automotriz, electricidad, electrónica. (Véase oferta educativa)

el que no existan barreras, cuya geografía sea plana y descubierta para que instructor y alumno dialoguen sin encontrar una sola barrera.

Según Cloutier existen cuatro tipos de comunicación, los cuales serán asociados por su utilización en el Modelo de Formación para el Trabajo.

En la COMUNICACIÓN DE ÉLITE. Aparecen lenguajes de transposición como la escritura, el dibujo y la música. El hombre genera capacidad de abstracción; pasa de lo concreto a lo abstracto, se libera así mismo; sus mensajes pueden traspasar el tiempo y el espacio; la sociedad marca la dicotomía entre los que saben y no saben; las relaciones humanas se reorganizan en función de estructuras que consagran esta desigualdad.

Dentro del ICATHI la comunicación de élite se genera a partir de la expresión de los pensamientos, por la libertad de poder decirlo y se generan figuras de poder o movimientos de fuerzas, los líderes en cada grupo que trabajan en la escuela, en ocasiones, traslapan la figura del instructor, para convertirse en moderador del grupo.

En la COMUNICACIÓN DE MASAS, se amplifican los mensajes de difusión y edición, se difunde para un público gigantesco y anónimo; la intercomunicación entre diversas partes del globo genera una influencia recíproca en lo que se refiere a los sistemas político, educativo, religioso así como a las diferentes formas de vida de una sociedad. La sociedad se transforma en un órgano de consumo; el hombre traspasa el tiempo y el espacio, así es como multiplica su obra. Esta comunicación no es empleada ya que la población capacitada llega a ser de 25 alumnos como máximo.

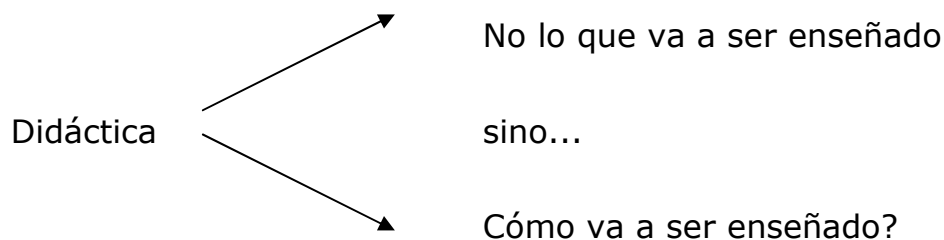
COMUNICACIÓN INDIVIDUAL. Se dota de medios individuales, emplea la palabra hablada o escrita, sea imagen ó sonido; siempre que el mensaje no sea objeto de una amplia difusión. En esta enseñanza se emplean técnicas de televisión, videocassetes y laboratorios de idioma.

En este tipo de comunicación, centraremos una de las características principales del Modelo de Formación para el Trabajo, pues en ella reside la posibilidad de que la enseñanza emplee más medios (como equipo y material didáctico) para lograr el aprendizaje, así como la comunicación interpersonal que es la más humana, aunque no sea la más objetiva y rica en conocimientos.

Se manejará la comunicación interpersonal, con el educador, con el grupo, con el contexto y con uno mismo.

1.2. DIDÁCTICA

Conjunto de técnicas destinado a dirigir la enseñanza mediante principios y procedimientos aplicados a todas las disciplinas para que el aprendizaje de las mismas se lleven a cabo con mayor eficiencia.



En su empleo más corriente, "didáctica" es un adjetivo, califica lo que es apropiado para la enseñanza y, más en general, lo que está relacionado con la enseñanza.

Jan Amos Komensky, llamado Comenius, introdujo esta palabra como sustantivo, la introdujo en 1640 para designar "el arte de enseñar", es decir, el conjunto de medio, y procedimientos que tienden a hacer conocer, a hacer saber algo, generalmente una ciencia, una lengua.

Didáctica es, desde el punto de vista personal, la preparación de lo que sirve para enseñar, por lo tanto, es el conocimiento del arte de enseñar. Es la enseñanza conocida como el medio institucional del que la sociedad se vale, para conocer el saber, la cultura de y para todos sus miembros.

La didáctica de Comenius puede conceptualizarse como el proyecto social de hacer apropiar por un alumno o varios, un saber constituido ó en vías de esta constitución. Preocuparse por hacer que el capacitando cambie de conducta o aprenda algo, sin connotaciones socio morales, en donde lo importante es que el capacitando aprenda algo.

En cambio, en el sentido pedagógico existe un compromiso con el sentido socio-moral del aprendizaje del capacitando.

"... el vínculo entre didáctica y educación: La didáctica es el estudio del conjunto de recursos técnicos que tienen por finalidad dirigir el aprendizaje del alumno con el objeto de llevarlo a alcanzar un estado de madurez..."⁸

El modelo integral de capacitación para el trabajo acepta esta acepciones de didáctica pedagógica, es decir, no existe un divorcio entre la didáctica que sólo espera que el capacitando aprenda algo, sino es el elemento tripartita, saber ser, que está íntimamente ligado al cambio de conducta de los capacitandos del ICATHI.

Existe el currículum oculto (véase apartado en el página 44) en el que la personalidad de cada capacitando deberá no sólo conformarse con el aprendizaje significativo, o conductual, sino que deberá aprehender conductas, sensaciones y que no sólo responda a lo que se le solicite preguntar, deberá entender que las respuestas deben ser abiertas, a pesar de ser preguntas cerradas.

⁸ G. NÉRICI, Imideo; *Hacia la Didáctica General Dinámica*; ediciones Kapelusz, 2005, p.p. 57

1.3. COMUNICACIÓN DIDÁCTICA

La comunicación didáctica, a diferencia de la educativa, es aquella que es diseñada y emitida con el único propósito de producir aprendizaje de acuerdo con programas educativos: sistemas escolarizados, abiertos o a distancia,⁹ para poner en común mensajes del emisor (instructor) y al receptor (capacitando) mediante las técnicas destinadas a dirigir la enseñanza, así como principios y procedimientos para que el aprendizaje de la capacitación para el trabajo, se lleve a cabo con mayor eficiencia.

Es un conjunto de técnicas utilizadas para poner en común los conocimientos del instructor hacia el alumno; realimentando el esquema básico de comunicación mediante principios y procedimientos aplicables¹⁰ a la capacitación para el trabajo.



“Una comunicación didáctica, cualquiera (...) se caracteriza por las necesidades, la conciencia, la voluntad y la intención explícitas de alcanzar determinado objetivo didáctico.”¹¹

“Es parte medular del proceso enseñanza-aprendizaje, un fenómeno cultural cuya realización persigue el logro de un objetivo didáctico determinado.”¹²

⁹ ROQUET García, Guillermo; “Modelo y principios de la comunicación didáctica”, www.distancia.unam.mx/educativa.

¹⁰ ¿Cuáles son los principios y procedimientos aplicables? Son los métodos de enseñanza y aprendizaje, son métodos didácticos del PEA (Proceso Enseñanza Aprendizaje).

¹¹ GODED, Jaime. “El mensaje didáctico audiovisual: Producción y Diseño”. Deslinde número 12, serie Nuevos Métodos de Enseñanza, UNAM, 1998, p.p. 4. 1998.

La comunicación didáctica estudiada en esta exposición describirá el conjunto de recursos técnicos comunicacionales así como los elementos del proceso de construcción de conocimiento, que por finalidad dirigen la capacitación del alumno a través del instructor para alcanzar un estado de madurez laboral (propósitos y objetivos de la capacitación) en las distintas áreas que componen la oferta educativa del ICATHI, conociendo también el modelo educativo que sustenta esta oferta académica.

La comunicación didáctica se interesa en cómo orientar la capacitación para el trabajo, respecto a la relación entre el alumno y el instructor.

Para Moles, la educación es un proceso pedagógico compuesto de un sistema de comunicación con un repertorio de signos, rutinas, técnicas y formas de comportamiento, que se encuentran a disposición del receptor (educación pasiva) o del emisor (educación activa).¹³

Retomaremos el concepto de Moles en cuanto a **Educación**, para la descripción del presente trabajo será **Capacitación para el Trabajo**.

“En educación caracterizamos con sentido a todo lo que sostiene a un ser humano en su crecimiento (...) como educador, todo lo que enriquece la promoción y el acompañamiento del aprendizaje, todo lo que enriquece la gestión de la institución educativa para cumplir con sus funciones, todo lo que enriquece el uso de medios y la práctica discursiva en función del aprendizaje.”¹⁴

¹² FONSECA, Miguel; “Imagen y Enseñanza”. Deslinde número 3. Serie *Nuevos Métodos de Enseñanza*. UNAM, 2005, p.p. 3

¹³ MOLES, Abraham/ Zettman, Claude. “La communication et les mass media Les Dictionnaires, Processus Pedagogique Marabout Université, Gerard & Co.

¹⁴ PRIETO Castillo, Daniel. *La Comunicación en la Educación*, p.p.32

¿Qué es la capacitación para el trabajo?

La capacitación es un cambio en la conducta como resultado de la práctica o de la experiencia. La capacitación es un fenómeno íntimamente ligado a la percepción así como a la búsqueda de elementos que ayuden a la reorganización del mundo perceptivo y conceptual. La forma en la que el mundo es captado por los capacitandos en forma individual, es subjetiva, ya que un mismo objeto nunca es percibido de la misma manera por dos personas. La percepción ¹⁵ determina la manera de captar la realidad y está relacionada con la historia de cada capacitando.

El conocimiento (saber) y el saber hacer, requieren unificar los recursos técnicos comunicacionales de enseñanza; en cambio, la percepción del currículo oculto de este modelo educativo, hace que cada capacitando se vea o se sienta influenciado cuando se empieza a dar a conocer el elemento, saber ser.

¹⁵ Percepción es la acción de percibir, es una sensación interior, una impresión material hecha en nuestros sentidos por alguna cosa exterior, sensación o sentimiento.

2. ESTRUCTURA ORGÁNICA Y CARACTERÍSTICAS DEL ICATHI INSTITUTO DE CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO

“....se fijaron las bases de estructuración de tal forma que exista una estructura organizacional de tipo matricial y flexible, capaz de satisfacer las necesidades de capacitación en el Estado y de alcanzar los objetivos plasmados en el Decreto de Creación.”¹

2.1. ESTRUCTURA ORGÁNICA

El máximo órgano en la toma de decisiones es la Junta Directiva integrada en cumplimiento a lo establecido en el decreto de creación

2 representantes del Gobierno Federal

2 representantes del Gobierno Estatal

2 representantes del sector productivo

1 representante del sector social

1 Comisario.

Al mes de abril del año 2003 se desarrollaron, quince sesiones ordinarias de trabajo. El 11 de febrero del 2000 se conformó el Patronato del ICATHI, integrado por seis representantes del sector productivo con la finalidad de aportar ideas y programas que propiciaran el crecimiento del Instituto y el incremento de los niveles de calidad en el servicio.²

Actualmente el equipo de trabajo del ICATHI está constituido por 51 personas de nivel directivo (directores de área, de planteles, subdirectores, y jefes de departamento), 108 personas operativas y 175 instructores (activos al mes de abril/2003).

¹ *Memorias ICATHI 2004*, Texto ICATHI, p.p.5

² *Idem*, p.p.8

ANTECEDENTES

La capacitación para el trabajo, es considerada como un proceso educativo que permite a la ciudadanía adquirir los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para desempeñar tareas que contribuyan a su desarrollo personal y colectivo; así como, para el desarrollo de actividades productivas demandadas en el mercado, mediante alguna ocupación u oficio calificado.

Derivado del acuerdo de colaboración que el Gobierno del Estado de Hidalgo signó con la Secretaría de Educación Pública, el 13 de marzo de 1995 fue publicado en el periódico oficial el decreto de creación del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Hidalgo (ICATHI).

En 1958 se da a conocer el "Plan de Once Años", del cual se desprende la creación de los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI's) en 1963.

Como resultado del proceso de federalización de la educación, se fundan en 1991 los Institutos de Capacitación para el Trabajo, organismos descentralizados de la administración pública de los gobiernos estatales, y se crean a través de un convenio de coordinación suscrito entre la Secretaría de Educación Pública y los gobiernos de los estados, con un modelo de sostenimiento a cargo del estado y de la federación. Su principal función es proporcionar servicios de capacitación formal de acuerdo con las necesidades particulares de la región en donde se encuentran establecidos.

A partir de esta fecha, el subsistema de formación para el trabajo muestra una tendencia de crecimiento, ya que al inicio de cursos 1999-2000, se

presentó una demanda atendida de 132,984 capacitandos en 81 especialidades distintas, a través de 362 planteles.³

Por las características específicas de cada uno de los estados y de las zonas de influencia de las unidades de los ICAT's, se han desarrollado estrategias para la operación de actividades extramuros de capacitación a manera de acercar los servicios a las comunidades de mayor marginación social. Esta característica hace que los organismos descentralizados atiendan mayoritariamente a sectores no industriales a fin de coadyuvar en el desarrollo socioeconómico de la región. Lo anterior genera la necesidad de definir un modelo académico propio, que sin apartarse del modelo educativo de la Dirección General de los Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT) considere las características del subsistema, y se complemente con los instrumentos académicos y normativos correspondientes.

El Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Hidalgo (ICATHI), se crea como un Organismo Público Descentralizado del Gobierno del Estado de Hidalgo, con personalidad jurídica y patrimonio propios; opera bajo la aportación presupuestal del Gobierno Federal en un 60% y del Gobierno del Estado de Hidalgo en un 40%; así como, con los recursos que genere por la prestación de servicios.

"Actualmente existen 468 centros de capacitación para el trabajo, de los cuales 250 pertenecen a la federación y 218 corresponden al modelo de sostenimiento estatal o descentralizado. Estos centros se encuentran distribuidos en los 32 estados de la República, 24 son institutos descentralizados, de acuerdo con su densidad de población y en congruencia con su desarrollo. La oferta educativa de estas instituciones

³ *Idem*, p.p.15

está orientada a la capacitación en 18 áreas ocupacionales, que dan origen a 52 especialidades y consecuentemente a 209 cursos".⁴

Durante la primera etapa del ICATHI, se autorizaron tres planteles, beneficiando los municipios de Huejutla de Reyes, Huichapan e Ixmiquilpan; posteriormente, en 1996 se aprobó la creación de 5 planteles que serían ubicados en los municipios de Actopan, Mixquiahuala de Juárez, Tezontepec de Aldama, Zacualtipán de Ángeles y Zimapán; así mismo, durante 1997 se aprobaron tres nuevos planteles para los municipios de Apan, Mineral de la Reforma y Tenango de Doria; para el año 2000 se autorizó la creación del Plantel Cuautepec de Hinojosa; en el año 2001 se aprobó la Acción Móvil⁵ de Tula de Allende y finalmente en el año 2002 se autorizó la operación de la Acción Móvil de San Felipe Orizatlán, lo cual significó un índice de crecimiento acorde con las necesidades de capacitación en el Estado.

⁴ *Ibid*, p.p. 7

⁵ Acciones Móviles: Son espacios fuera de los planteles en los que se imparten los cursos, se adaptan con la infraestructura y equipo necesarios para satisfacer los requerimientos del capacitando y del capacitador. La mayor parte de ellos han sido gestionados para ser prestados al ICATHI, a través de la junta de cabildo de los municipios que atiende cada plantel.

2.1. OPERACIÓN

Desde la perspectiva de las competencias laborales se reconoce que las cualidades de las personas para desempeñarse productivamente en una situación de trabajo, no sólo dependen de las situaciones de aprendizaje escolar formal, sino también del aprendizaje derivado de la experiencia en situaciones concretas de trabajo. Por lo mismo, se reconoce que no bastan los certificados, títulos y diplomas para calificar a una persona como competente laboral o profesionalmente. La propuesta se concreta en el establecimiento de las normas de competencia, mismas que son el referente y el criterio para comprobar la preparación de un individuo para un trabajo específico. Las normas de competencia se conciben como una expectativa de desempeño en el lugar de trabajo, referente con el cual es posible comparar un comportamiento esperado. De este modo, "la norma constituye un patrón que permite establecer si un trabajador es competente o no, independientemente de la forma en que la competencia haya sido adquirida" ⁶

Desde abril de 1997, el ICATHI mantiene contacto con el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER).

Desde 1999, el instituto mantiene en operación doce Centros de Evaluación de Competencia Laboral, ubicados en los municipios de Actopan, Apan, Cuautepec, Huichapan, Huejutla de Reyes, Ixmiquilpan, Mineral de la Reforma, Mixquiahuala de Juárez, Tezontepec de Aldama, Tenango de Doria, Zacualtipán y Zimapán, todos en el estado de Hidalgo.

Estos Centros de Evaluación cuentan con la acreditación correspondiente de los siguientes Organismos Certificadores:

⁶ MORFÍN, Antonio, "La nueva modalidad educativa, educación basada en normas de competencia", p.p. 8

Instituto Nacional de Normalización de la Industria Textil (INNTEX), Centro Panamericano para el Desarrollo y la Calidad (CEPADEC) Asesoría y Certificación (ACERTI).

“Actualmente se adhieren al sistema de capacitación, bajo el esquema de normas técnicas de competencia laboral, la evaluación y certificación de 15 áreas, en las especialidades de: costura industrial, computación, electricidad, mecánica, carpintería, actividades del área de turismo, servicios de salud, soldadura especializada, educación, servicios generales de limpieza, evaluación de la competencia laboral, verificación interna de la competencia laboral, servicios de embellecimiento de cabello y el área del transporte.”⁷

Sin embargo la actualización en los registros de cada uno de los centros evaluadores anteriormente mencionados no se ha llevado a cabo. El plantel de Mineral de la Reforma es quien opera como centro evaluador y centraliza los registros que en los demás planteles se llevan a cabo, más no así, en las funciones. Estas se realizan en los diferentes planteles de acuerdo a las demandas de certificación en normas técnicas que las diferentes regiones requieren.

De acuerdo con las indicaciones del gobierno del Estado, a través del Instituto Hidalguense de Educación Media Superior y Superior y de Capacitación para el Trabajo (IHEMSyS) y en coordinación con la Secretaría de Desarrollo Regional, el Sistema de Desarrollo Integral de la Familia y la Secretaría de Educación Pública del Estado de Hidalgo (SEPH); el ICATHI desarrolló un programa de atención basado en los requerimientos de capacitación para y en el trabajo de los proyectos del Gobierno del Estado.

⁷ *Ibid*, p.p. 17

El programa se establece considerando las solicitudes expresas presentadas por las dependencias gubernamentales e integrándose al Plan Estratégico de Capacitación para el Trabajo del Estado de Hidalgo.

Con este enfoque se analizaron los proyectos para establecer el Centro Regional de Capacitación que debería atenderlos, la factibilidad de otorgamiento de becas del Sistema de Capacitación para el Trabajo (SICAT) ⁸ y los recursos necesarios para la atención a la demanda.

A partir de 1999, la participación que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha tenido, para el desarrollo de los cursos de capacitación del Instituto, disminuyó significativamente en los últimos años, debido a que se consideró prioritario cumplir con las metas establecidas por la Secretaría de Educación Pública sin este apoyo; sin embargo y de acuerdo a la conveniencia institucional, a través de la Dirección Nacional de Empleo y su programa de becas para el trabajo (SICAT), se otorga apoyo económico para el desarrollo de algunos cursos que se imparten en los planteles del ICATHI y sus acciones móviles de capacitación.

⁸ Programa de becas para el trabajo que funciona a través de un sistema que otorga becas mensuales de hasta un salario mínimo para recibir capacitación en el lugar donde ya se está laborando.

2.2. ESTRATEGIAS DE OPERACIÓN

Para el logro de los objetivos planteados, y con el propósito fundamental de extender los servicios de capacitación, se realizan acciones conjuntas y permanentes con los subsistemas del Telebachillerato, Colegio de Bachilleres (COBAEH) y Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Hidalgo y las Universidades Tecnológicas del Estado (CECYTEH), mediante las cuales se fijan como estrategias generales las siguientes:

- Dar prioridad a la capacitación de los sectores de población con mayor índice de atraso socioeconómico, como son las mujeres indígenas, las personas con discapacidad, los jubilados y pensionados, así como la población desempleada.
- Establecer una oferta educativa que sea capaz de satisfacer necesidades individuales y sociales.
- Establecer zonas de influencia regional para cada uno de los Centros de Capacitación del Instituto, de tal forma que se cubra todo el territorio estatal a través de los propios centros, la infraestructura del IHEMSyS, de Acciones Móviles y de Acciones Extramuros⁹ de Capacitación para y en el trabajo.
- Establecer un sistema de rotación de talleres, a fin de no saturar los mercados de trabajo en las poblaciones y/o regiones atendidas.
- Apoyar a los subsistemas de Educación Media Superior dependientes del Gobierno del Estado, en la formación de instructores y en la revisión de programas de capacitación para y en el trabajo.
- Aprovechar las instalaciones y personal de los subsistemas de Educación Media Superior y Superior dependientes del Gobierno del Estado, para la realización de cursos de capacitación para el trabajo; tanto de sus alumnos como de la población en general.

⁹ Acciones Extramuros: Son espacios fuera de los planteles en los que se imparten los cursos, se adaptan temporalmente con infraestructura y equipo necesarios para satisfacer los requerimientos del capacitando y del capacitador, durante el curso.

- Apoyar a las Universidades Tecnológicas del Estado a satisfacer las demandas de capacitación de sus zonas de influencia.
- Diseñar cursos que cubran las necesidades específicas y generales de capacitación existentes en el Estado.
- Atender las necesidades de capacitación del sector público en los tres niveles de Gobierno.¹⁰

¹⁰ *Memorias Texto ICATHI*, p.p. 20-21

2.3. LOGOTIPO

En 1997 la Dirección General del ICATHI, con la finalidad de innovar la imagen institucional, emitió una convocatoria para el diseño del logotipo oficial; se obtuvo una gran participación por parte del personal, siendo ganadora la propuesta presentada por el Plantel Mineral de la Reforma.

La imagen Institucional contempla la utilización del logotipo oficial, se encuentra estructurado por tres componentes: seis letras que conforman las siglas del nombre del Instituto, un mapa del Estado de Hidalgo y una elipse en colores patrios.



Lo que representa y simboliza, la identificación inmediata del Instituto mediante las siglas, el mapa refleja la influencia del Instituto en todo el Estado, la elipse manifiesta el movimiento, la rotación, la continua actualización en los servicios.

2.3.1. MISIÓN

Propiciar el desarrollo armónico e integral de la sociedad promoviendo la formación de los capacitandos, estimulando la realización de su vocación personal al poner a su alcance una educación de calidad y orientándolos para que sean profesionales líderes y gestores del desarrollo social. El ICATHI crea su misión, que es la misma de todos los ICAT´ s del país, sin embargo cabe señalar que es necesario crear la misión correspondiente al entorno de cada instituto del gobierno de cada estado.

“El Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Hidalgo es una entidad estatal, que por medio de una organización flexible, eficiente y eficaz, se encarga de formar y capacitar personas para que desarrollen conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, que les permitan hacer frente a sus actividades productivas e integrarse a su comunidad con un alto sentido de responsabilidad social, que sean promotores permanentes de los valores, tolerantes y respetuosos de la diversidad cultural, que utilicen racionalmente los recursos naturales, cuidando siempre el equilibrio ecológico, con el fin de propiciar su desarrollo individual y colectivo.”¹¹

¹¹ *Ibid*, p.p. 10

2.3.2. VISIÓN

“El Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Hidalgo, como organismo descentralizado es una entidad líder que rige la formación para y en el trabajo a través de la calidad de sus servicios, coadyuva a la investigación y desarrollo de tecnología aplicada, para incrementar los índices de empleo, de calidad de vida y competitividad en las actividades productivas, como base para el fortalecimiento socioeconómico del Estado de Hidalgo.”¹²

De acuerdo a esta visión, los ICAT´s plantean alcances ambiguos y discordes a las diferentes entidades federativas.

2.3.3. OBJETO

De acuerdo con lo establecido en su Decreto de Creación, el ICATHI tiene por objeto :

- Impartir e impulsar la capacitación para y en el trabajo en el Estado, propiciando la mejor calidad y vinculación de dicha capacitación con el aparato productivo y con las necesidades del desarrollo estatal y nacional.
- Promover el surgimiento de nuevos perfiles académicos, que correspondan a las necesidades de los mercados laborales estatal y nacional.
- Apoyar las acciones de capacitación en el trabajo de los sectores productivo, gubernamental y social, así como la capacitación para y en el trabajo de personas sin empleo y discapacitados.
- Formar y actualizar a los directivos, instructores y demás personal que se hará cargo de capacitar a los alumnos del Instituto.¹³

¹² *Idem*

¹³ *Ibid*, p.p. 11

2.3.4. OFERTA EDUCATIVA

A partir de 1998 ICATHI actualiza permanente los programas de capacitación que integra la oferta educativa, a través de academias. Se consideran temas adicionales a la técnica como autoestima, las relaciones laborales, la seguridad e higiene y técnicas para obtención y conservación del empleo, "...esto ha generado que el modelo académico utilizado por el Instituto ha sido escogido como modelo nacional para su aplicación en todos los Institutos descentralizados de formación para el trabajo..."¹⁴

(Véase Anexo 2)

¹⁴ *Ibid*, p.p. 12

2.4. LEY GENERAL DE EDUCACIÓN

El Artículo 9 de la ley General de Educación se refiere a la promoción y atención directa mediante sus organismos descentralizados, a través de apoyos financieros, o bien por cualquier otro medio, de todos los tipos y modalidades educativas, incluida la educación superior, también apoya la investigación científica y tecnológica, y alienta el fortalecimiento y la difusión de la cultura nacional y universal.

El artículo 10: La educación que imparta el Estado, es sus organismos descentralizados y los particulares con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios, será un servicio público.¹⁵

Artículo 43.- La educación para adultos está destinada a individuos de quince o más años que no hayan cursado o concluido la educación básica y comprende, entre otros, la alfabetización, la educación primaria y la secundaria así como la formación para el trabajo, con las particularidades adecuadas a dicha población.

Artículo 45.- La formación para el trabajo procurará la adquisición de conocimientos, habilidades o destrezas, que permitan a quien la recibe desarrollar una actividad productiva demandada en el mercado, mediante alguna ocupación o algún oficio calificado.

En el plan nacional del Presidente de la República Vicente Fox Quesada, en el que se pretendió acercar la educación para todos hasta acabar con la pobreza extrema, se prepararon programas en los que se incrementaría sustancialmente el presupuesto destinado a combatir el analfabetismo, el abatimiento del rezago educativo, incrementar la eficiencia terminal en educación primaria, así como destinar mayor presupuesto para educación primaria a los municipios de las microregiones más pobres del país.

¹⁵ <http://www.cddhcu.gob.mx/leyinfo/>.com

La Cámara de Diputados y el Presidente Vicente Fox Quesada, se han comprometido a cumplir la reciente reforma del artículo 25 de la Ley General de Educación, la cual establece que el monto anual que el Estado destinará al gasto en educación pública no podrá ser menor a 8% del PIB al final del presente sexenio.

Otro paso a seguir es que existan los mecanismos de medición y control que permitan verificar el adecuado cumplimiento del compromiso presupuestal y, más importante, canalizar los recursos a las prioridades ya señaladas.

Tanto la meta de "Acceso Universal a la Educación Básica" como la de "Reducción de la Tasa de Alfabetización en Adultos", apenas alcanzaron un "avance satisfactorio" durante la última década. De hecho, las cifras de la matriculación de México en educación primaria y secundaria, estuvieron por debajo de Latinoamérica, durante dicha década, no obstante que México y Brasil, fueron los que más inversión pública destinaron a la educación.

En general, la realidad actual es que varios de los organismos que deberían dedicarse por entero a combatir el rezago en materia de educación básica, como el Consejo Nacional de Fomento Educativo (CONAFE), el Consejo Nacional de Educación para la Vida y el Trabajo (CONEVIT), el Instituto Nacional de Educación para Adultos (INEA) y la Oficina de Educación Intercultural Bilingüe, por diversas razones, no lo están haciendo con la prioridad debida.¹⁶

¹⁶ www.resultadosmexico.org. "Documentos de Educación para Mayo 2005"

2.5. LEY ESTATAL DE EDUCACIÓN

Todos los estudios relacionados con la educación para y en el trabajo y la productividad serán adicionales y complementarios a la capacitación prevista en la fracción XIII del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Podrán celebrarse convenios para que este tipo de servicio sea impartido por las autoridades estatales y municipales, instituciones privadas, las organizaciones sindicales, los empleados y por particulares”.

Artículo 113.- Son propósitos de la educación para y en el trabajo y la productividad:

I.- Lograr una formación para el trabajo de calidad y pertinencia, a fin de incorporar a amplios sectores de la población a las distintas modalidades de capacitación, congruentes con las condiciones del mercado laboral y las expectativas del sector social;

II.- Procurar la adquisición de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes con una perspectiva de género, que permitan a quien la recibe desarrollar relaciones de igualdad y respeto entre los sexos, así como una actividad productiva y demandada en el mercado laboral, de acuerdo a las expectativas sociales mediante alguna ocupación u oficio calificados; (...)¹⁷

Así como...

III.- Fortalecer y difundir los servicios de capacitación extraescolar que ofrecen las instituciones, ampliando su ámbito de acción hacia las necesidades empresariales y comunitarias específicas.

¹⁷ Fracción reformada mediante “Decreto No. 220-02 II P.E.” publicado en el *Periódico Oficial No. 41 del 22 de mayo del 2002*

2.6. ESQUEMA DEL MODELO ACADÉMICO DE LOS ICAT'S

“La macrovisión del modelo da respuesta a las principales cuestiones surgidas en los Institutos de Capacitación para el Trabajo, tales como la transformación individual, la calidad en la integración de egresados en las industrias de su entorno y su capacidad para desarrollar autoempleo.”¹⁸

El Modelo Académico de los ICAT's, en congruencia, adquiere una concepción en tres dimensiones, desarrolla integralmente los perfiles necesarios; una dimensión humanística para desarrollar la personalidad de la función laboral; una dimensión instruccional para desarrollar destrezas y habilidades; y una dimensión cognoscitiva para darle los conocimientos técnicos propios de la función.

La interrelación de estas tres dimensiones establecen los ejes en los que se funda la operación de los ICAT's: la formación académica (saber pensar), la capacitación para el trabajo (saber hacer), la formación para el trabajo (saber estar), y la formación para la vida y el trabajo (saber ser); todo esto dentro de un proceso dinámico y dentro de los contextos particulares de cada organismo y/o área ocupacional.

Los cambios incorporan aspectos innovadores con respecto a la elaboración de los planes y programas de estudio desde la lógica de las competencias laborales integrales. Con esta perspectiva se pretende, entre otras cosas, vincular más y mejor la escuela con el entorno.

Sin embargo las reformas educativas, para que puedan considerarse como tales, requieren no sólo de cambios estructurales, sino también modificaciones en las prácticas educativas. Lograr que maestros y alumnos participen de una manera más comprometida durante el proceso de enseñanza aprendizaje, cuando ambas partes pongan en comunión esta

¹⁸ *Modelo Académico ICATHI*, p.p. 24

práctica, será posible, que conozcan, interpreten y hagan suyas las nuevas propuestas curriculares enmarcadas en el modelo de las competencias laborales integrales.

En nuestro país, el tema de las competencias es reciente, cuando ICATHI adopta el modelo del CONOCER¹⁹ diseña planes y programas de estudio en los que la finalidad de la capacitación es la transformación del individuo.

Según el modelo educativo planteado por ICATHI, los antecedentes o el punto de partida del trabajo en los ICAT's, es la historia personal de cada uno de los aspirantes, por lo que el concepto de diagnóstico adquiere especial relevancia, constituye el primer paso de un Plan de Formación Individual (PFI) con entradas y salidas, laterales o alternas", sin embargo no se encontró en el texto dicho plan, sólo se encuentra un esquema (véase Anexo 3) que describe el modelo tridimensional por módulos, no se detecta metodología para su aplicación.

Este modelo tiene origen en las Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL) y es pertinente a la necesidad del esquema de capacitación normalizado en las normas internacionales para el trabajo.

En otras latitudes, el término tiene antecedentes desde hace varias décadas, principalmente en países como Inglaterra, Estados Unidos,

¹⁹ Consejo de Normalización y Certificación de Competencias Laboral. La Secretaría de Hacienda y Crédito Público ha recibido recientemente (2005) la administración exclusiva del Consejo de Certificación de Normas Laborales (Conocer), organismo que había sido coordinado conjuntamente por la STPS y la Secretaría de Educación Pública (SEP) con la idea de lograr de manera ampliamente participativa la definición de normas estandarizadas de competencia laboral de validez internacional, que serían el referente modelo de las políticas de modernización tanto de las escuelas técnicas y profesionales como de la capacitación en las empresas. Las competencias permitirían la posibilidad de certificar los conocimientos de los trabajadores, adquiridos por la vía de la práctica laboral, como su capital laboral más importante. El organismo, sin más sustrato legal que un fideicomiso con el Banco Mundial, requiere una evaluación y rendimiento de cuentas, no sólo del dinero que manejó sino de la eficacia, la validez y la pertinencia del trabajo desarrollado durante tantos años. Sorprende también que se elimine a la SEP de su participación en la coordinación del organismo, que ciertamente había sido uno de los logros de la ya tan necesaria integración de ambas secretarías en materia de formación en y para el trabajo y que había dado origen al ambicioso Programa de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación.

Alemania y Australia. Las competencias aparecen primeramente relacionadas con los procesos productivos en las empresas, particularmente en el campo tecnológico, en donde el desarrollo del conocimiento ha sido muy acelerado; por lo mismo se presentó la necesidad de capacitar de manera continua al personal, independientemente del título, diploma o experiencia laboral previos. Éste es el contexto en el que nacen las denominadas competencias laborales, concepto que presenta varias definiciones, entre las que sobresale aquella que las describe como la "capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada" ²⁰

El desarrollo de las competencias requiere ser comprobado en la práctica mediante el cumplimiento de criterios de desempeño claramente establecidos. Los criterios de desempeño, entendidos como los resultados esperados en términos de productos de aprendizaje (evidencias), establecen las condiciones para inferir el desempeño; ambos elementos (criterios y evidencias) son la base para evaluar y determinar si se alcanzó la competencia. Por lo mismo, los criterios de evaluación están estrechamente relacionados con las características de las competencias establecidas.

El concepto de competencia otorga un significado de unidad e implica que los elementos del conocimiento tienen sentido sólo en función del conjunto. En efecto, aunque se pueden fragmentar sus componentes, éstos por separado no constituyen la competencia: ser competente implica el dominio de la totalidad de elementos y no sólo de alguna de las partes.

Un rasgo esencial de las competencias es la relación entre teoría y práctica. En esta relación la práctica delimita la teoría necesaria. Malpica, apoyándose en Schwartz, señala que la relación entre las condiciones y

²⁰ IBERFOP-OEI, "Metodología para definir competencias", Programa Iberoamericano para el diseño de la formación profesional cinter/oit, Madrid,1998.

demandas de las situaciones concretas en el trabajo (la práctica) con las necesidades de sistematización del conocimiento (la teoría), es más significativa para el individuo si la teoría cobra sentido a partir de la práctica; es decir, si los conocimientos teóricos se abordan en función de las condiciones concretas del trabajo y si se pueden identificar como situaciones originales.

Este modelo no se refiere a las normas de competencia laboral que son reguladas por organismos nacionales e internacionales, sino más bien a los criterios de desempeño profesional que estarían normados por los colegios de profesionistas o asociaciones relacionadas con desempeños laborales en ciertas áreas, o también, aquellos criterios que pudieran establecerse mediante la vinculación entre las instituciones educativas y los profesionales que realizan determinada práctica profesional.

Las competencias se pueden desglosar en unidades de competencia, definidas dentro de la integración de saberes teóricos y prácticos que describen acciones específicas a alcanzar, las cuales deben ser identificables en su ejecución. Las unidades de competencia tienen un significado global y se les puede percibir en los resultados o productos esperados, lo que hace que su estructuración sea similar a lo que comúnmente se conoce como objetivos. Cuando el instructor-emisor logra transmitir el mensaje y cuando se produce la retroalimentación, se da cuenta que son los productos esperados; sin embargo, no hacen referencia solamente a las acciones y a las condiciones de ejecución, sino que su diseño también incluye criterios y evidencias de conocimiento y de desempeño, que son las pruebas con las que es medida la respuesta del receptor. La agrupación de diferentes unidades de competencia en grupos con clara configuración curricular da cuerpo a las mismas competencias laborales.

Como se señaló anteriormente, ya que aborda los procesos formativos como una totalidad, la propuesta de la educación profesional por competencias integrales implica replantear la relación entre la teoría y la práctica. Sin embargo, para fines de análisis es necesario desagregar los saberes implicados en saberes prácticos, saberes teóricos y saberes valorativos. Los saberes prácticos incluyen atributos (de la competencia) tales como los saberes técnicos, que consisten en conocimientos disciplinares aplicados al desarrollo de una habilidad, y los saberes metodológicos, entendidos como la capacidad o aptitud para llevar a cabo procedimientos y operaciones en prácticas diversas. Por su parte, los saberes teóricos definen los conocimientos teóricos que se adquieren en torno a una o varias disciplinas. Finalmente, los saberes valorativos, incluyen el querer hacer, es decir, las actitudes que se relacionan con la predisposición y motivación para el autoaprendizaje, y el saber convivir, esto es, los valores asociados a la capacidad para establecer y desarrollar relaciones sociales.

Entendidos de esta manera, los modelos educativos basados en competencias laborales implican la revisión de los procedimientos de diseño de los objetivos educativos, de las concepciones pedagógicas que orientan las prácticas centradas en la enseñanza (y con ello, la propia práctica educativa), así como de los criterios y procedimientos para la evaluación.²¹

²¹ HUERTA, Amezola, "Desarrollo curricular por competencias profesionales integrales". <http://www.jalisco.gob.mx>, 2006.

2.6.1. APLICACIÓN

Esta macrovisión del modelo da respuesta a las principales cuestiones surgidas en los Institutos de Capacitación para el Trabajo, tales como la transformación individual, la calidad en la integración de egresados en las industrias de su entorno y su capacidad para desarrollar autoempleo. Cada instituto establece sus sistemas de evaluación complementarios a fin de medir el impacto económico en las comunidades y el fomento de la creación de microempresas.

El esquema de Formación Personalizada de los ICAT's establece el diagnóstico con base en los perfiles ocupacionales, en las normas técnicas de competencia laboral y en los requisitos específicos de las personas o de las empresas ...“Esto permitirá conocer el grado de cumplimiento por parte de la persona, de las características, los conocimientos técnicos, las habilidades y destrezas que integran su personalidad para ejercer la función laboral.”

Desde la perspectiva del modelo, impactar en la percepción y actuación social y laboral de los capacitandos, personas de quince años o más que desean acreditar sus conocimientos, habilidades y destrezas, adquiridos en la práctica cotidiana o a través de la capacitación.

La intención del modelo es desarrollar sus potencialidades físicas e intelectuales para utilizarlas como herramientas que les permitan formar parte activa de una “comunidad”, sea ésta industrial, artesanal, de servicios, o de cualquier otra naturaleza. En este sentido, la formación generada por el modelo pretende ser lo suficientemente flexible para que responda a expectativas e intereses de los capacitandos en forma individual.

La formación integral en los ICAT's, con base en las características del aspirante, identificadas en el diagnóstico, se realiza en tres vías paralelas.

(Véase Anexo 3)

En el eje del *Saber Estar*, la organización de los módulos se realiza de acuerdo con las necesidades de cada especialidad, de tal forma que el perfil de ingreso es considerado en cada módulo en particular, siendo complementarios entre sí, y en conjunto forman el perfil de egreso de la especialidad.

En los ejes del *Saber Pensar* y del *Saber Hacer*, la organización de los cursos será de acuerdo con las características esenciales de la actividad productiva a desarrollar por el egresado, de las necesidades de grupos sociales marginados o necesidades educativas especiales y/o individuales; también aquí la complementariedad entre los cursos se presenta, sin menoscabo de salidas laterales.

Debemos precisar que en la definición de contenidos específicos y relaciones entre ellos debe tenerse muy presente el entorno y su interacción con las actividades formativas de la institución.²²

²² *Modelo Académico del ICATHI*, p.p. 5

2.6.2. CURRÍCULUM OCULTO MODELO ACADÉMICO ICATHI

La construcción del Modelo Académico está basada en las concepciones pedagógicas de: efectividad, innovación y realización del "Enfoque Educativo para el Siglo XXI", así como en las estrategias generales establecidas en el Programa Nacional de Educación, y tiene los siguientes objetivos:

- Orientar las acciones académicas de los Institutos de Capacitación para el Trabajo, con la finalidad de mejorar sustantivamente la calidad de los servicios educativos que se ofrecen, ampliar su cobertura y asegurar su pertinencia y equidad.
- Proporcionar identidad, cohesión y compromiso institucional en y entre los Institutos de Capacitación para el Trabajo.
- Coadyuvar en la formación integral de capacitandos con un alto nivel de competitividad laboral.

"La capacitación basada en competencias laborales, orientada a la adquisición del conocimiento, las habilidades, destrezas y actitudes, (...) constituye un desempeño competente en el área laboral; así como, para satisfacer las necesidades reales de los sectores productivos en diversas ramas."²³

El eje principal de la educación por competencias es el desempeño entendido como "la expresión concreta de los recursos que pone en juego el individuo cuando lleva a cabo una actividad, y que pone el énfasis en el uso o manejo que el sujeto debe hacer de lo que sabe, no del conocimiento aislado, en condiciones en las que el desempeño sea relevante".²⁴ Desde esta perspectiva, lo importante no es la posesión de determinados conocimientos, sino el uso que se haga de ellos. Este criterio

²³ *Ibid*, p.p.14

²⁴ MALPICA, María del Carmen, "El punto de vista pedagógico", en Argüelles, Antonio, p.p. 123 -140

obliga a las instituciones educativas a replantear lo que comúnmente han considerado como formación. Bajo esta óptica, para determinar si un individuo es competente o no lo es, deben tomarse en cuenta las condiciones reales en las que el desempeño tiene sentido, en lugar del cumplimiento formal de una serie de objetivos de aprendizaje que en ocasiones no tienen relación con el contexto.

Desde la perspectiva de las competencias laborales se reconoce que las cualidades de las personas para desempeñarse productivamente en una situación de trabajo, no sólo dependen de las situaciones de aprendizaje escolar formal, sino también del aprendizaje derivado de la experiencia en situaciones concretas de trabajo. Por lo mismo, se reconoce que no bastan los certificados, títulos y diplomas para calificar a una persona como competente laboral o profesionalmente. La propuesta se concreta en el establecimiento de las normas de competencia, mismas que son el referente y el criterio para comprobar la preparación de un individuo para un trabajo específico.

Los planes y programas de capacitación cuentan con el diseño necesario para brindar un servicio de calidad a las comunidades y presentarlos para su autorización ante la Coordinación de Organismos Descentralizados de Institutos de Capacitación para el Trabajo perteneciente a la DGCFT (Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo). Así como el proyecto de modernización de la educación técnica y la capacitación (PMETYC) articula los trabajos entre el sector productivo y el sector educativo, generando una mayor capacidad de desarrollo; así que el propósito de la educación basada en normas de competencia es proporcionar educación técnica y capacitación a los trabajadores, así como combinar la educación y el trabajo²⁵. Este tipo de educación, además de reconocer el resultado de los procesos escolares formales, también

²⁵ LIMÓN Rojas, *Capacitación para el Trabajo*, p.p. 23,1996

reconoce los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridos fuera de las aulas. Sin embargo, este modelo educativo cuestiona la suficiencia de los títulos universitarios y plantea como más importante poseer competencias para la solución de problemas específicos que tener una preparación en lo abstracto sin la posibilidad de contar con expectativas para solucionarlos.

“Existen otras dimensiones de la transformación individual como la espiritual y la físico-biológica, por mencionar algunas; sin embargo, en estos momentos, éstas últimas no adquieren la misma relevancia en los institutos, aunque sabemos que no se pueden disociar entre sí.”²⁶

Como se hace evidente con los planteamientos previos, la demanda inicial era dar respuesta a las competencias formuladas desde el ámbito laboral, en estrecha relación con los procesos de capacitación en las empresas y con la formación tecnológica en las instituciones educativas. Sin embargo, con el tiempo, gran parte de los rasgos de las competencias se han incorporado a las instituciones que forman profesionistas desde una visión más integral, no reducida al ámbito técnico. Desde esta visión holística e integral se plantea que la formación promovida por la institución educativa (en este caso, la universidad) no sólo debe diseñarse en función de la incorporación del sujeto a la vida productiva a través del empleo, sino más bien, "partir de una formación profesional que además de promover el desarrollo de ciertos atributos (habilidades, conocimientos, actitudes, aptitudes y valores), considere la ocurrencia de varias tareas (acciones intencionales) que suceden simultáneamente dentro del contexto (y la cultura del lugar de trabajo) en el cual tiene lugar la acción; y a la vez permita que algunos de estos actos intencionales sean generalizables" (Gonczi, 1996).

²⁶ *Ibid*, p.p. 25

Conceptualizar formas diferentes para educar a los futuros profesionales, no significa descalificar toda la experiencia anterior. Los cambios son necesarios ante una sociedad que plantea nuevas exigencias y retos a las instituciones educativas. En general, la propuesta de las competencias laborales integradas constituye un modelo que permite incorporar las actuales demandas laborales sin descuidar la formación integral de los estudiantes en los ámbitos humano, profesional y de las disciplinas. En ese sentido, la educación basada en competencias enriquece y retroalimenta considerablemente los modelos curriculares sin contradecirlos de fondo; por el contrario, puede constituirse en una propuesta de formación profesional más actualizada y de mayor calidad.

De este modo, un currículum por competencias laborales integradas que articula conocimientos globales, conocimientos profesionales y experiencias laborales, propone reconocer las necesidades y problemas de la realidad.

Tales necesidades y problemas se definen mediante el diagnóstico de las experiencias de la realidad social, de la práctica de las profesiones, del desarrollo de la disciplina y del mercado laboral. Esta combinación de elementos permiten identificar las necesidades hacia las cuales se orientará la formación profesional, de donde se desprenderá también la identificación de las competencias laborales integrales o genéricas, indispensables para el establecimiento del perfil de egreso del futuro profesional.

Dentro del modelo educativo destacan dos propuestas para mejorar la pertinencia y relevancia de la educación. La primera plantea un cambio en el modelo de una escuela tradicional. La segunda propuesta se orienta hacia la búsqueda de una educación más significativa, la tendencia de una educación de la corriente de la Escuela Moderna.

El modelo por competencias laborales integradas requiere centrar la formación en el aprendizaje y no en la enseñanza. Busca una formación que favorezca el desarrollo integral del hombre, haciendo posible su real incorporación a la sociedad contemporánea, dando relevancia al mensaje y al receptor desde el esquema de comunicación.

De igual manera, el modelo de competencias profesionales integradas en el plano didáctico con el fin de promover el currículum oculto, propicia condiciones y situaciones de aprendizaje que permiten integrar el proceso de enseñanza-aprendizaje a las condiciones reales de trabajo, en el que se identifican o construyen condiciones de aplicación más reales (por ejemplo, diferentes ejercicios de simulación, talleres, trabajos de campo, prácticas de laboratorio, ensayos, tesis, tareas de microenseñanza, etcétera), diseñar experiencias de aprendizaje que permitan arribar a diferentes soluciones o a varias vías de solución; crear entornos que sean cooperativos, colaborativos y apoyadores; alternar momentos de confrontación entre situaciones reales con momentos de sistematización del conocimiento o teoría; priorizar estrategias didácticas en las que los estudiantes jueguen un papel activo, que les permita descubrir y construir conocimiento por sí mismos; realizar evaluaciones longitudinales y múltiples para reunir evidencias de desempeño desde diferentes fuentes; identificar posibles niveles de desempeño como criterios para la evaluación.

Promover el aprendizaje a través de situaciones problematizadas.

Estas son las características básicas del Modelo Académico del ICATHI:

- Promueve una formación de calidad, expresada en términos de competencia para resolver problemas de la realidad.
- Articula las necesidades de formación del individuo con las necesidades del mundo del trabajo.
- Promueve el desarrollo de la creatividad, la iniciativa y la capacidad para la toma de decisiones.
- Integra la teoría y la práctica, el trabajo manual y el trabajo intelectual.
- Promueve el desarrollo de competencias consideradas desde una visión holística, tanto en términos genéricos como específicos.
- Promueve cambios en lo que los individuos saben y en el uso que pueden hacer de lo que saben.
- Promueve la autonomía del individuo.
- Promueve la capacitación continua y alterna.

Y dentro de los programas de estudio o unidades de aprendizaje:

- Los programas de estudio y procesos de aprendizaje son más flexibles y diversificados.
- Contenidos con referencia a condiciones que operan en la realidad.
- Contenidos relevantes y significativos.

- Elementos de la competencia: saberes teóricos, prácticos/técnicos, metodológicos y sociales.
- Atributos de la competencia: habilidades, conocimientos, aptitudes, actitudes y valores.
- Los programas se articulan en referencia a la problemática identificada, a las competencias genéricas o específicas, así como a las unidades de competencia en las que se desagrega.
- Las materias o asignaturas deben cumplir una función integradora entre la teoría y la práctica.
- Parten de una concepción de evaluación integral que considera elementos generales y particulares.
- Las unidades de competencia se desglosan en indicadores o criterios de desempeño.
- Los indicadores o criterios de desempeño remiten a los criterios de evaluación.
- Se modifican las prácticas de la evaluación (sin descartar algunas formas tradicionales) haciéndolas más congruentes y exigentes.
- Demandan una formación integral centrada en el aprendizaje.
- Diversifican las posibilidades de aprendizaje.
- Reconocen a la práctica como recurso para consolidar lo que se sabe, para poner en acción lo que se sabe y para aprender más.
- Reconocen al individuo como capaz de autodirigir y organizar su aprendizaje.

- Reconocen distintas vías para aprender y, por tanto, que el aula no es el único lugar de aprendizaje.
- Los aprendizajes (competencias genéricas y específicas) se deben aplicar en situaciones y problemas distintos (transferibilidad).
- Implican acciones intencionales que toman en cuenta los diferentes contextos y culturas en los que se realizan (multirreferencialidad).
- Enfatizan la práctica real como base de la teoría, requieren de procesos activos y reflexivos.

De esta manera opera el Modelo de formación para el Trabajo ICATHI, pero existe dentro de este modelo actores: capacitando, capacitador, mensaje y medio o canal los cuales serán el tema de nuestro estudio para entender en forma sistémica la importancia de la *Comunicación en la Enseñanza*.

3. CARACTERÍSTICAS DE LA COMUNICACIÓN DIDÁCTICA EN EL MODELO DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

Entendiendo a la comunicación como la herramienta de control ya sea del educador hacia el grupo o viceversa.

“Un instructor define al aula como un teatro de guerra en el que cada alumno es su enemigo y cada clase es una batalla, logrando victoria a través de la comunicación autoritaria con amonestaciones, humillaciones, ironías.”¹

En función del ataque, la comunicación es utilizada como un medio para presionar permanentemente al alumno, desconfiándolo hasta de su propio quehacer comunicador, se le calcula cada gesto, cada mirada.

En ocasiones en función del traspaso de conocimientos, cada palabra es repetida incesantemente por el instructor, sólo la transmisión del contenido del programa de estudio, y qué mejor cuando se utilizan los manuales para el instructor, no existe entusiasmo, sólo ejemplos de algo que alguien dice, una comunicación vacía de vida y de sentido.

Esta es una de las características de la comunicación utilizada por el instructor ICATHI, no es la única, porque el capacitador o emisor varía en sus propias técnicas de enseñanza, porque el aprendizaje es lo importante en este Modelo de Formación y como tal, la retroalimentación impide que sea olvidada la atención al saber ser, saber hacer y saber.

¹ SALINAS, Pedro; *El Defensor*, p.p. 87

Otra característica, es el populismo pedagógico.² Sin embargo cuando llega el momento de evaluar, las familiaridades se acaban y el represor tiene la necesidad de aparecer, aunque ya se haya perdido el tiempo, las horas pasaron sin que nadie sacara provecho de la enseñanza ni del aprendizaje.

Existe también el instructor-emisor que requiere de sentirse reconocido por el espectáculo brindado pero olvida la esencia de la educación. Su voz y temperamento le ayudan a presentarse en el escenario y captar la atención del espectador de manera tal que la fascinación narcisista ni siquiera logra desempeñar una buena actuación.

La personalidad panóptica de un instructor-emisor que reprime, no permite la expresión de ideas de otros que no sean las suyas. Advierte terror en el aula porque gritando controla y también se asegura de que su voluntad sea cumplida, la comunicación se da en un solo polo, el del emisor.

En la actualidad la utilización de recursos didácticos como proyectores ahorran la improvisación de la creatividad en un instructor, pues a través de las imágenes y guiones de contenido por tema, se multiplica el discurso con los mismos contenidos en una u otra clase.

Y así la utilización de diversos recursos hacen que el instructor evite la interacción con su alumno a través de las prácticas de intercambio de contenidos con materiales, cotidianidades, y la acción diaria en un aula sistémicamente fluida con su entorno.

² ... todos los alumnos son amigos del instructor, cada quien dice lo que quiere aunque no haya relación con los temas vistos, se hacen bromas continuamente burlando al compañero y al mismo instructor.

“La educación como factor de cambio social de partir del reconocimiento del movimiento dialéctico que liga casualmente a la estructura social y a la conciencia humana, en un primer momento se da un acercamiento de la conciencia a la realidad objeto del conocimiento; en el segundo se produce una acción intersubjetiva que parte de la conciencia real o posible, que pretende el esclarecimiento de la misma como objetivo explícito de esa acción y que constituye lo medular de la acción educativa”. En el tercero, tiene que darse una “acción o reacción de la conciencia esclarecida sobre la estructura social destinada a operar su cambio”.³

La acción capacitadora es por tanto, una comunicación con la realidad, con los otros y con la propia conciencia.

Instructor y capacitando se internalizan, lo que resulta en un modo particular de relación, con ciertas conductas fijas o “pautas de conducta”. Esta pauta de conducta produce cierta previsibilidad en los actos de cada uno, aparecen estereotipos que pueden estar basados en suposiciones erróneas. Así se configura una relación conflictiva entre el instructor y el capacitando.

Los instructores han de relacionarse con sus capacitandos de manera fructífera ya que ellos poseen un poder lento y casi oculto... la opinión pública.

Recordemos que la opinión pública es una de las principales fuerzas del mundo moderno y puede construir o destruir una empresa.

El vínculo entre capacitando e instructor será más armonioso, cuanto más determinados tenga el instructor, la ubicación, características y necesidades de este capacitando.

³ ILPEC. “Investigación y evaluación de experiencias innovadoras en educación de adultos en México, Centroamérica y el El Caribe”, p.p.15

En cada capacitando y en el instructor, subyace una o varias necesidades, en las que el vínculo halla su fundamento motivacional. Por consiguiente, es menester que el modelo de formación de los centros educativos, identifiquen las mutuas necesidades en las que se funda el vínculo didáctico.

3.1. DESCRIPCIÓN DE CARACTERÍSTICAS DEL MODELO DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

El emisor-capacitador en el saber ser, utiliza cualquier componente que estimula el aprendizaje.

Según Gagné existen limitaciones por la selección asistemática e incompleta de los medios, la información es escueta, porque es perceptual y las funciones de la enseñanza son triviales y subjetivas, el mensaje es heterogéneo.

El **Emisor-Capacitador** en el *Saber Hacer* utiliza los medios, modos de instrucción (conductuales) así como métodos, los cuales están descritos en los programas de estudios en la columna de actividades de enseñanza-aprendizaje, establecen una clara relación entre características del capacitando, de la práctica a realizar y del equipo a utilizar para completar el proceso enseñanza aprendizaje. El mensaje es homodiegético.

Bajo el enfoque de BRIGGS el emisor capacitador en el saber, utiliza contenidos, es conceptual, elabora instrumentos de medición para poder determinar la cantidad de estimulación que ejerce sobre el receptor-capacitando. Enfatiza los resultados que espera.

El **Receptor o Capacitando** en el saber ser tiene percepciones globales, no organiza los contenidos por aprender, sin embargo puede relacionarlos de manera arbitraria con lo que ya sabe (sus valores y creencias previas). Por lo tanto tiene percepciones globales.

El receptor o capacitando en el saber hacer organiza los contenidos globales, dentro de su contexto organiza los principios explicativos y los integra para lograr un objetivo, el objetivo específico de la unidad o tema ,(según redacción del programa de estudio ICATHI).

El receptor o capacitando en el saber, también organiza los contenidos debido a que el modelo indica una enseñanza 80% práctica y 20% teórica. Integra el saber hacer con el saber, persigue conseguir los objetivos con base en la fusión de la organización de la enseñanza, ya que organiza los principios explicativos, para dar origen a un aprendizaje significativo (Ausbel).

3.2.2. El Mensaje Didáctico en el Modelo de Formación para el Trabajo

El mensaje didáctico en el saber ser:

“La lengua no es un organismo animal ni vegetal, no es ningún producto natural, ni tiene leyes autónomas ni condiciones de existencia ajenas a la intervención de los hablantes. Una lengua ha sido lo que sus hablantes hicieron de ella, es lo que están haciendo, será lo que hagan de ella” *Amado Alonso, filólogo*. Resulta una tarea compleja que muchos instructores no logran llevar a cabo.

El mensaje en el saber hacer.

Se presentan ideas incompletas o interrumpidas se sobreentienden aquellas ideas que enlazan la anterior con la siguiente y dan progresión lógica al razonamiento, se emplean nexos, se presentan ideas incompletas o interrumpidas.

También las dificultades de la lengua oral, en el plano de las actitudes afectivas, en los que los hablantes son verborágicos (hablan por el gusto de escucharse); son discutidores (dan afirmaciones categóricas que se basan en excepciones) desvían el tema, cuando sienten que por ese flanco están por vencerle, dan afirmaciones categóricas sin fundamentos o son inhibidos y no hablan.

Los oyentes por su lado interrumpen, no saben escuchar, son impacientes, distraídos ya que no escuchan lo que dice, o el emisor se convierte en monologador.

Se utilizan mensajes que mezclan varias ideas en una oración, en los que el capacitando debe adivinar una serie de ideas subyacentes, faltas de análisis, de elaboración, como si se hubieran recogido al pasar de aquí y

de allá, y sin reflexionar, como si se mezclaran, unieran y confundieran en un mensaje oscuramente pensado y expresado. Las ideas son incompletas o interrumpidas.

Existen construcciones sustantivas y verboidales, por ejemplo:

- *liberarse de amenazas* = construcción verboidal (verboide infinitivo)
- *se liberará de amenazas* = construcción sujeto – predicado verbal
- *liberación de amenazas* = construcción sustantiva (liberación= sustantivo)

En el sentido del mensaje tanto oral como escrito poseen ciertas características que al transmitirse varían desde el punto de vista semántico, caligráfico, detectado por lo escrito.

Y en la expresión oral se utilizan vocabularios pobres, ambiguos, abstractos, expresiones generalizadas por el uso y desgastadas ó el abuso de palabras comodines como “cosa”, “la de esa del ese”.

El desajuste que se manifiesta en las incorrecciones del mensaje transmitido ya sea oral o escrito tiene una causa común: la personalidad del hablante, las habilidades y las características del instructor para la comunicación, es decir, su pensamiento.

Pedro Salinas dice:

“... las personas que se expresan mal, nos duelen en lo humano más que en lo lingüístico porque con sus titubeos, sus claudicaciones, evidencian una personalidad no desarrollada, enferma intelectualmente”.⁴

El mensaje didáctico en el saber propicia (como en los otros dos) el caudal interior por nuestro trato con otras personas, propiciar esta comunicación

⁴ SALINAS, Pedro; *El Defensor*; p.p. 43

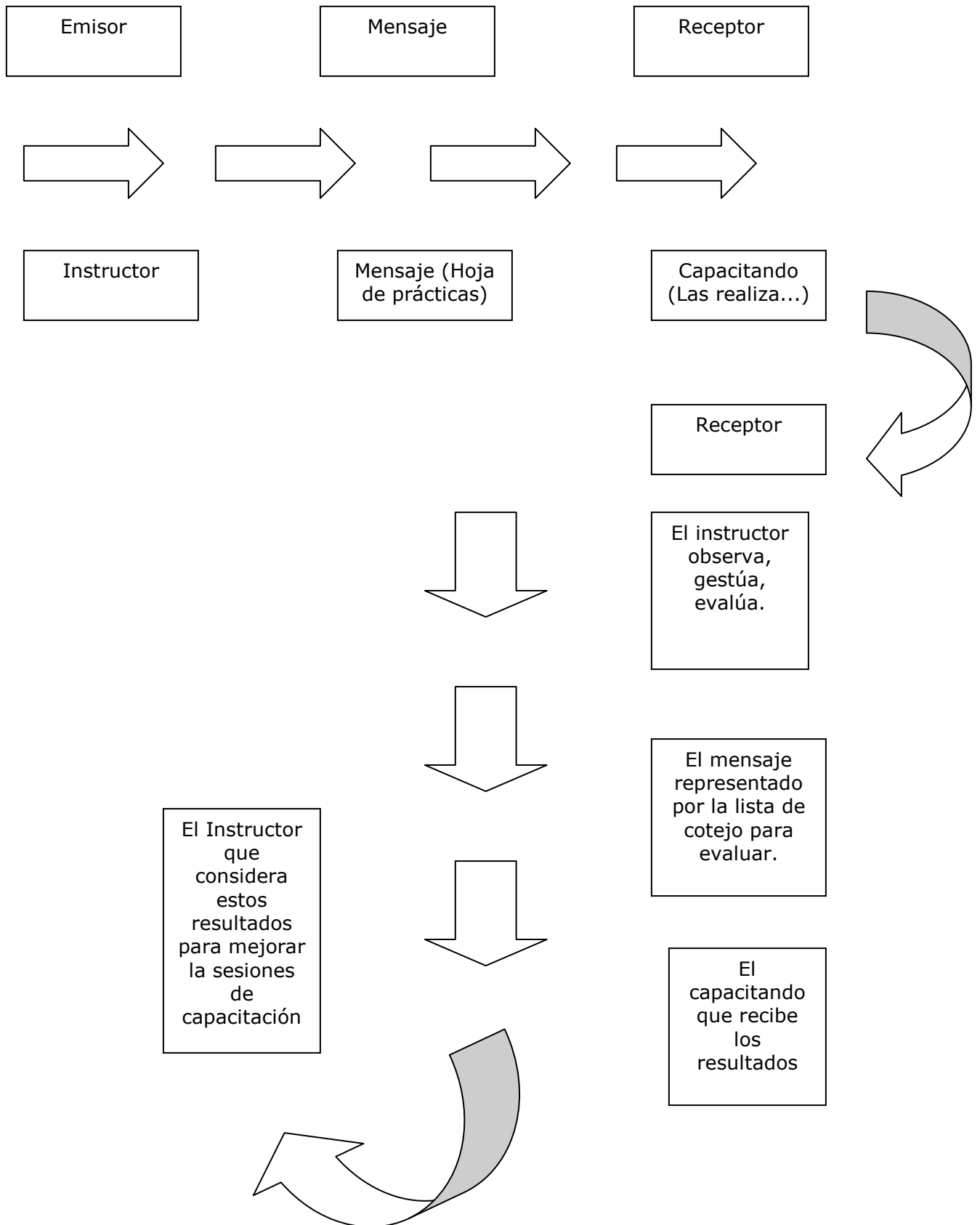
al develar su valor también es tarea del instructor, si la otra persona expone no sólo se aprenden datos o conocimientos transmitidos, se capta su perspectiva sobre el tema.

En el modelo académico del ICATHI, a pesar de ser un modelo conductual que espera respuestas después de estímulos y que propician el diálogo, la conversación, es enriquecedor, aunque en ocasiones desaprovechado. Es decir, cuando el instructor expone en clase, geográficamente existe una ubicación lineal dentro del taller de capacitación.

El diálogo es necesario a pesar de que el conocimiento del saber, sea puramente teórico en las prácticas o actividades a desarrollar por el alumno e instructor. Sus intercambios son actividades del alumno y actividades del instructor.

Cuando existe interacción, puesto que la expectativa del instructor para conocer las diferentes reacciones del alumno, crean el clima del diálogo. La práctica requiere de por sí supervisión constante, y el lenguaje puede ser gestual.

El llenado de las listas de cotejo en las evaluaciones prácticas, solicitan:



Por lo tanto, es una actividad sistémica, que se retroalimenta con las evidencias del desempeño, de conocimiento, y de actitud que son entregadas a los receptores en esta actividad de retroalimentación.

El mensaje didáctico en los contenidos que el instructor tiene que transmitir al capacitando, basándose en el programa de estudio resultado del modelo académico.

El lenguaje didáctico es la simbología utilizada por el profesor, por medio del lenguaje oral, escrito o audiovisual a fin de hacer efectivo el proceso de comunicación con el educando.

El lenguaje didáctico se elabora de modo que haga efectiva la comunicación profesor-alumno en la forma más eficiente posible con un mínimo de posibilidades de distorsión o desfiguración del mensaje.

3.2.3. El Medio Didáctico o canal en el Modelo de Formación para el Trabajo ICATHI

En esta ocasión no se dividirá el comportamiento de los medios dentro de las tres instancias del elemento tripartita del modelo educativo del ICATHI, puesto que la utilización de ellos es absoluta en cualquiera de los tres elementos: el saber ser, el saber o el saber hacer.

El medio es el intermediario que transporta todos esos mensajes a través del espacio y del tiempo. El instructor utiliza los medios para apoyar su instrucción, complementan el esfuerzo del docente con el fin de abarcar mayor número de capacitando, no entenderemos el medio como un solo recurso, sino como el conjunto y organización de varios recursos que mediarán la expresión entre el capacitando y el instructor.

Del término mediar, cuando el medio tiene una función de intermediario o de mediador según Brunner y Olson⁵ refieren que cualquier mensaje puede ser adquirido por dos caminos: por experiencia directa o por experiencia mediadora.

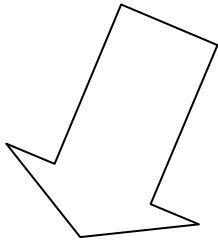
Cuando se aprende a través de una actividad directa sobre la realidad – como en el caso de habilidades o destrezas- “EL SABER HACER” habla de experiencia directa (del aprender haciendo).

Cuando se aprende a través de la observación –denominada experiencia vicaria, indirecta o mediadora- que hace uso de información codificada simbólicamente y transmitida por distintos medios.

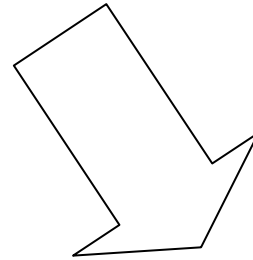
⁵ BRUNNER, J.S. y OLSON D.R.; “Learning through experience and learning through media”, p.p. 20-38

El medio en los Modelos de Formación para el Trabajo son recursos instruccionales que proporcionan al capacitando experiencias directas o indirectas de la realidad (véase material didáctico, equipo didáctico) y que va desde la organización del mensaje que se desea comunicar así como del recurso técnico que materializa este mensaje.

RECURSOS TÉCNICOS

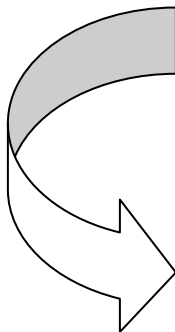


EQUIPO

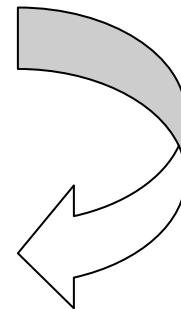


MATERIAL

DIDÁCTICO



INFRAESTRUCTURA DISPONIBLE



Gagné dice que "cualquier componente que estimule el aprendizaje" es tomado como medio, de acuerdo a la función de la instrucción que representan, incluye la comunicación oral del maestro como un medio, dice que las películas son "limitadas" para proporcionar un medio de ejecución (función de la enseñanza) o que los medios impresos son limitados en la presentación de estímulos.

Briggs opina que "la palabra o medio no hace distinción alguna entre los términos, métodos, medios y modos de instrucción, sino que incluye a todos estos sinónimos."

Establece relaciones adecuadas entre las características del alumno, las características de la tarea y las características de los medios.

La misma heterogeneidad se presenta en los requisitos de la tarea, se combinan categorías tanto referentes a la secuenciación de la información como a la creatividad y poder afectivo evocador del material.

Edlin atiende a la dimensión del estímulo, su criterio clasificador consiste en la cantidad de clases de claves sensoriales "clasifica el campo de la experiencia de aprendizaje de acuerdo con 3 clases de estímulos instruccionales:

- Experiencia auditiva
- Experiencia tridimensional
 - Experiencia visual

Al considerar por separado la experiencia visual de la experiencia auditiva.

El medio didáctico en los Modelos de Formación para el Trabajo proporcionan un canal alternativo de instrucción para el capacitando.

Brindan al estudiante la facilidad de construir de manera observable, controlando el propio ritmo de instrucción. Porque cada medio puede ser retomado en su uso y repetirlo el número de veces que sea necesario.

El aprendizaje en el Modelo de Formación para el Trabajo se da como resultado de la experiencia con circunstancias creadas que serán percibidas a través de dar lugar a la respuesta del sujeto, porque éste modificará su experiencia, recordemos que el modelo plantea la importancia del aprendizaje más que de la enseñanza.

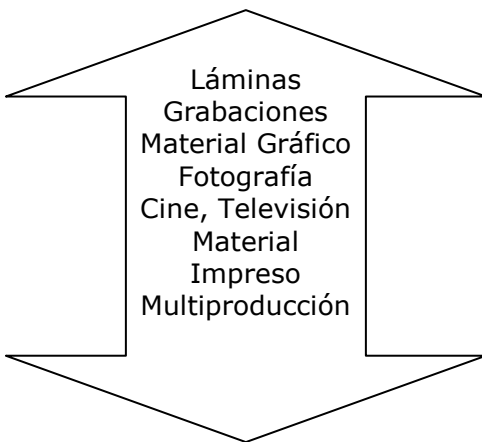
En la teoría neoconductista se ocupan de estudiar la conducta observable, para posteriormente conocer y comprender la situación que se le ha creado. Tal es el caso de las órdenes de trabajo, con indicaciones que propician la respuesta del capacitando, para posteriormente evaluarla con una guía de observación cuyo contenido de respuestas esperadas por el evaluador, evidenciarán el conocimiento del capacitando. Se completa esta evaluación con una evaluación teórica del suceso que el proceso de transformación es el siguiente:

EMISOR



Listas de cotejo (se observan conductas), las órdenes de trabajo (indicación de lo que se espera que haga) guías de observación (contiene la respuesta esperada por el emisor instructor; evaluación escrita (conductista)

INSTRUCTOR



MEDIOS DE INSTRUCCIÓN A TRAVÉS DE UN LENGUAJE DIDÁCTICO (Para transmitir un mensaje utilizando un lenguaje didáctico)

RECEPTOR



Hace, piensa, actúa, verifica, retroalimenta. Guías de observación contestadas, prácticas realizadas y realiza los desempeños que el instructor espera (conductista) cuando es evaluado. Genera RESPUESTAS

CAPACITANDO

En el modelo de Formación para el Trabajo también el evaluador es retroalimentado, por otro proceso provocado por el mismo modelo, evaluación y verificación del conocimiento. (saber hacer, saber ser, saber) con el anterior esquema de evaluación. (*Véase página 53*)

CONCLUSIONES

ESTABLECER LA COMUNICACIÓN DIDÁCTICA EN EL MODELO DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO ICATHI

Con base en los conceptos que describen la comunicación didáctica en el Modelo de Formación para el Trabajo del Instituto de Capacitación para el Trabajo del estado de Hidalgo (ICATHI), se anotan las siguientes características que pueden ser aplicadas para lograr establecer la comunión entre emisor-instructor y receptor-capacitador.

- Establecer las características de los alumnos y del grupo a quienes se destinará el curso, partiendo del análisis de los participantes y de las condiciones en que se efectuará la comunicación didáctica en el llamado encuadre o perfil de ingreso.
- Se deben analizar, estructurar, adaptar, determinar y exponer los objetivos, los subobjetivos, los objetivos generales, los particulares, los principales y los subordinados, los mediatos y los inmediatos y los que deben alcanzarse en forma gradual, así como elaborar el programa de estudio y planes de sesión.
- Determinar la estrategia y la táctica didácticas a seguir, para la enseñanza-aprendizaje. También aplicar técnicas de enseñanza y técnicas grupales.
- Seleccionar y comprobar los medios didácticos más apropiados y oportunos para efectuar la comunicación didáctica, para utilizar sólo el equipo didáctico necesario.
- Determinar la estrategia y la táctica didáctica a seguir en la enseñanza aprendizaje. Con base en el encuadre, es decir, aquellas necesidades (generales) del grupo y que son detectadas al inicio, cuando presentamos el curso y antes de aplicar el diagnóstico de la capacitación.
- Experimentar el curso. Dar la capacitación.

- Calificar y medir el aprendizaje alcanzado, es decir, en qué medida se han logrado efectivamente los objetivos propuestos.
- Revisar, evaluar y reformular el curso, con base en los resultados obtenidos en la experimentación del mismo. La realización de academias
- Aplicar sistemática y operativamente el curso.

BIBLIOGRAFÍA

AGUIRRE Lora, Georgina María Esther; *Tramas y espejos: Los constructores de historias de la Educación*; Ed. Lilia Cervantes Arias.

ALTAREJOS, Francisco; "*La educación, entre la comunicación y al información*"; Revista española de pedagogía V.44, N.171, pp. 7-23

ANGULO Rasco, J. Félix... (et al); *Hacia un enfoque interpretativo de la enseñanza: Etnografía y currículum*, Juan Bautista Martínez Rodríguez, editor.

BARTHES, Roland, (1987) "El susurro del lenguaje." *Más allá de la palabra y la escritura*, Barcelona, Paidós/Comunicación 28.

BRUNNER, J.S. y OLSON D.R.; "Learning through experience and learning through media", en *Prospects*, Vol. III. Núm. 1. 1973, pp. 20-38

CASTAÑEDA Yáñez, Margarita; "Los medios de la Comunicación y la Tecnología Educativa";_Ed. Trillas, volumen 6. 184 P.

CLOUTIER Jean, (1973) "La Communication Audio-Script-Visuelle a L'heure de self media ou L'ére d'Emerc. Les Presses Universitaires de Montreal, Montreal.

DEMS, (1994), "Modelo educativo del nivel medio superior 94". Documento propositivo, elaborado por la Dirección de Educación Media Superior de la Secretaría Académica del IPN.

DUCCI, M.A. (1997). "El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional". Organización Internacional del Trabajo, Formación basada en competencia laboral. (pp. 15-26) Montevideo: Organización Internacional del Trabajo-CINTERFOR-CONOCER.

EGUINOVA, Ana Ester y Georgina Trigos (1992) "La comunicación literaria: lineamientos de lectura", México, Universidad Veracruzana.

ELLIS, E., E. Whittington, D. (1983) "New directions in social skill training"; London: Croom Helm.

ESCUADERO Yerena, Ma. Teresa. *La comunicación en la enseñanza*; Ed. Trillas. 72 P.

ESTÉVEZ, E.H. y FIMBRES P. (1998). *Cómo diseñar y reestructurar un plan de estudios. Guía metodológica*. Hermosillo: Universidad de Sonora, Dirección de Desarrollo Académico.

ESTÉVEZ, E.H. , Plancarte, I., Rovira, G., Carreón, E., Guerra, S., Yeomans L. y López I. (2001). "La práctica de un currículo desde la perspectiva de estudiantes y profesores"; *Investigaciones Educativas en Sonora*, 3, pp. 189-198.

FONSECA, Miguel. "Imagen y Enseñanza". *Deslinde número 3, serie Nuevos Métodos de Enseñanza*. UNAM. 2005. 180 P.

FORTES Jacqueline y LOMNITZ Larissa. *La formación del científico en México, adquiriendo una nueva identidad*. S. XXI Editores. 1era. Edición 1991.

ISKE, John, (1984) *Introducción al estudio de la comunicación* Bogotá, Norma, pp. 1-31

GREIMAS, A. J. (1988) "Por una semiótica didáctica", en *Educación y comunicación*, Barcelona, Paidós, Comunicación 33

GODED, Jaime. "El mensaje didáctico audiovisual: Producción y Diseño". *Deslinde número 12, serie Nuevos Métodos de Enseñanza, UNAM*.

HARTMUT Heuermann, Peter HÜHN y Brigitte ROTIGER (1987) "Modelo de una didáctica basada en el análisis de la recepción", en *En busca del texto. Teoría de la recepción literaria*, México, UNAM.

HIDALGO, A. y LÓPEZ Vara, A.I. (año). Campus virtual internacionalización de la formación. <http://cvc.cervantes.es>

HUERTA, Amezola, "Desarrollo curricular por competencias profesionales integrales". <http://www.jalisco.gob.mx>.

ICATHI, 2004. Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Hidalgo. *Memorias ICATHI 2003*. Texto. Departamento de Promoción y Difusión ICATHI.

IBAÑEZ-Martín, José A. (1987), "Planteamiento filosófico-educativo del problema de la comunicación" *Revista Española de Pedagogía* N. 177, pp. 295-303

IBERFOP-OEI, (1998), "*Metodología para definir competencias*", Programa Iberoamericano para el diseño de la formación profesional cinter/oit, Madrid.

IBARRA, A. (1997). *Sistema de normalización y certificación de competencia laboral*. En OIT, Formación basada en competencia laboral México, pp. 79-84

ILPEC. (1981) *Investigación y evaluación de experiencias innovadoras en educación de adultos en México, Centroamérica y el El Caribe*. Informe final. Heredia, Costa Rica, P.180

LIMÓN Rojas (1996) *Capacitación para el Trabajo*, P. 123

LOMAS, C. (1991): *Estética, retórica e ideología de la persuasión*. En Signos. Teoría y práctica de la educación. No. 3. Gijón

LÓPEZ Caballero, Alfonso. *Iniciación al análisis de casos. Una metodología de aprendizaje en grupos*. P. 234

LÓPEZ YARTO ELIZALDE, LUIS. (1997) "Dinámica de grupos. Cincuenta años después". 2ª. Edición vol. 11. *Crecimiento personal* Colección. Serendipity. Editorial Desclée de Brouwer, S.A.

MALPICA, María del Carmen, "El punto de vista pedagógico", en Argüelles, Antonio, P. 140

MEDINA R., Rogelio y Rodríguez N., Teófilo (1987) "Comunicación interpersonal y educación". *Revista española de educación* V.45, N.177, pp. 305-339

MOLES, Abraham y ZETTMAN, Claude (1973). "La communication et les mass media". *Les Dictionnaires, Processus. Pedagogique Marabout Université, Gerar&Co.,*

MORFÍN, Antonio; "La nueva modalidad educativa, educación basada en normas de competencia", en Argüelles, Antonio. P. 81

O.P. de LUCA, Marta; *Didáctica de la Lengua Oral, Metodología de Enseñanza y Evaluación*; Ed. Kapelusz. P. 157

PIAGET, Jean. (1970) *Lógica y conocimiento científico: Naturaleza y métodos de la epistemología*. Editorial proteo. Buenos Aires Argentina

PRIETO Castillo, Daniel (1999) "La comunicación educativa como proceso alternativo " *Perfiles educativos* N.4, P.142.

RODRÍGUEZ ILLERA, J. L. (1988) "Educación y comunicación", Barcelona, Paidós/*Comunicación* 33.

RODRÍGUEZ, Roberto. (1976) *Capacitación en el área laboral*. FI.

SALINAS, Pedro. (1967); *El Defensor*. Alianza Editorial, Madrid.

SOLAR R., María Inés. (1987) "La comunicación en el proceso de enseñanza-aprendizaje" *Revista de educación* N.151, pp. 28-31

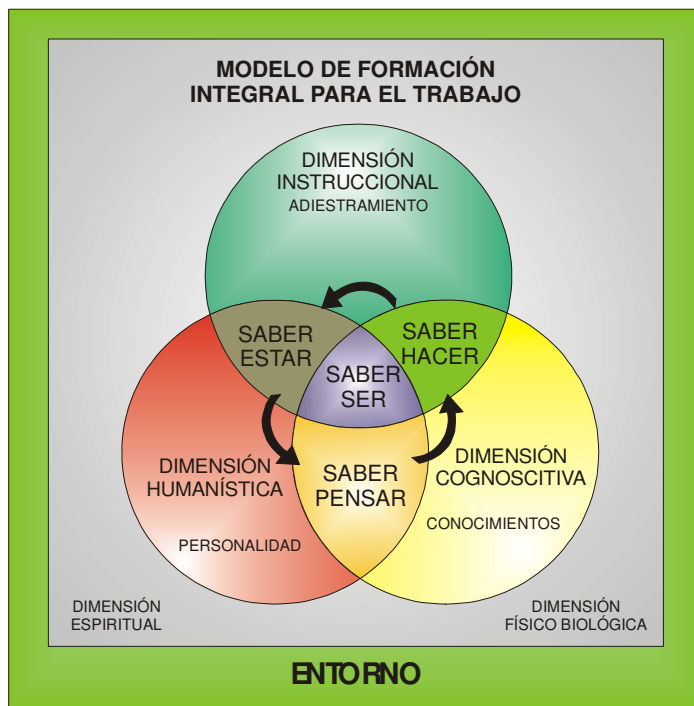
WILMAN, Raymond V., (1973) *Material didáctico, Ideas prácticas para su desarrollo*. Editorial Trillas, México.

Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER) 1998. Competencia Laboral. El enfoque del análisis funcional. Consultado el 7 de marzo de 2002 en el sitio web de la OIT.

OIT, 1999. *Organización Internacional del Trabajo, reunión consultiva tripartita sobre el desarrollo de los recursos humanos y la formación para una selección de países de América Latina*.

O.P. de LUCA, Marta. *Didáctica de la lengua oral, metodología de Enseñanza y Evaluación*; Ed. Kapelusz. P. 157

ANEXO 1. Tomado del Modelo Académico del ICATHI 2002



ANEXO 2. Tomado de Memorias ICATHI 2004

ÁREA	ESPECIALIDAD
Administración	Secretarial Contabilidad Administración General
Alimentos	Preparación y conserva de alimentos Repostería Cocina internacional Alimentos
Agricultura	Cafecultura Agricultura
Cultura de belleza	Servicios de belleza
Diseño y edición	Artes gráficas
Educación	Competencia laboral
	Docencia y capacitación
	Educación física
	Administración educativa
Electricidad y electrónica	Electricidad Mantenimiento Electrónica
Lenguas extranjeras	Inglés Francés
Ganadería	Ganadería
Informática	Operador de microcomputadoras Soporte técnico y mantenimiento
Instrumentación	Sistemas de control industrial
Horticultura	Jardinería
Manufactura artesanal	Artesanías familiares Artesanías de migajón Artesanías de precisión Carpintería
Mecánica de servicios	Conducción de vehículos para transporte Mantenimiento automotriz Instalaciones hidráulicas y de gas
Mantenimiento	Mantenimiento de máquinas de costura Mantenimiento de maquinaria agrícola Refrigeración y aire acondicionado
Mecánica de la producción	Máquinas herramienta Soldadura y pailería
Protección civil	Servicios de bomberos
Salud	Enfermería auxiliar Salud y seguridad en el trabajo
Turismo	Alimentos y bebidas División cuartos recepción División cuartos ama de llaves Agencia de viajes, grupos y convenciones
Vestido y calzado	Confección industrial de ropa Confección doméstica de ropa Sastrería Diseño y confección de productos de vinil y piel
Servicios	Servicio doméstico

ANEXO 3. Tomado del Modelo Académico del ICATHI 2002

MODELO DE FORMACIÓN INTEGRAL PARA EL TRABAJO

