

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MEXICO**

---

**FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS  
COLEGIO DE PEDAGOGÍA**

**EXPERIENCIA PEDAGÓGICA EN EL CAMPO DE LA  
ACCIÓN CULTURAL  
INFORME ACADÉMICO DE ACTIVIDAD PROFESIONAL**

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN PEDAGOGÍA**

**P R E S E N T A D O P O R**

**MARÍA GUADALUPE CRUZ GÓMEZ  
(7305347 – 5)**

MÉXICO, D. F. MAYO 2007



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.

**Para Constantino Cruz García**  
**“Pa”**

*Gracias por tu amor, por tu sencillez y tu comprensión, Aún me haces falta, aún te extraño. Pero sigues conmigo y eres parte de esta historia y de la forja de mi propia historia.*

**Para Juana María Gómez Rosas**  
**“Ma”**

*Porque has sabido ser y estar siempre a mi lado, porque de tu mano aprendí la fortaleza y el valor del espíritu. Por tu inmensa capacidad de amar y de dar. Mi mejor compañera y ancla en el renacer en este viaje que se llama vida. Mi cómplice fundamental.*

**Para Jorge Cruz Gómez**

*Por el tiempo en el que felizmente se tejió nuestra hermandad y nuestra historia familiar, por nuestras travesuras, nuestras peleas y nuestros perdones. Te quiero*

**Para Francisco Alonso Lutteroth**

*Por tu amistad y apoyo en mi reaprender a vivir. Gracias*

**Para Francisco Figueroa**

*Por tu amistad siempre incondicional*

**Para Omar Chanona Burguete Luis Garza Alejandro, Carlos Sotelo, José Luis Hernández Gutiérrez** por el tiempo y espacio compartido en un viaje que se pensaba posible. Referentes fundamentales.

## Índice

<b>Presentación</b>	<b>4</b>
<b>Introducción</b>	<b>6</b>
<b>1. La primera experiencia: Educación artística y Educación no formal. 1979 - 1982</b>	<b>19</b>
<b>2. Formación y capacitación de promotores culturales o el primer acercamiento a una formación y capacitación por competencia laboral. 1983 – 1988</b>	<b>34</b>
<b>Planeación pedagógica y sus aportaciones a la planeación cultural: Procedimiento de planeación de proyectos culturales</b>	<b>57</b>
<b>3. Planeación pedagógica por competencia laboral y profesional.</b>	<b>76</b>
<b>4. Práctica pedagógica y difusión de la cultura popular 1990 – 1992</b>	<b>122</b>
<b>5. Conclusiones</b>	<b>143</b>
<b>6. Anexos</b>	<b>148</b>
<b>Anexo 1</b> Plan por Actividades generadoras Gráficas por disciplina	
<b>Anexo 2</b> - Perfil de Promotores Culturales - Convocatorias a cursos	
<b>Anexo 3</b> Máscaras vemos cabelleras no sabemos. La lucha libre en México.	
<b>Anexo 4</b> Examen Integrado de competencias artísticas de Jazz	
<b>7. Bibliografía</b>	<b>219</b>

## **Presentación**

El documento que a continuación se presenta es una descripción y análisis de los proyectos realizados en un periodo considerable de trabajo pedagógico en el ámbito de la cultura.

La modalidad de “Informe Académico de Actividad Profesional” me ha permitido con base en la revisión de los proyectos realizados, conceptualizar las tareas profesionales y analizar los procedimientos a partir de los cuales se ha aplicado la instrumentaria pedagógica: los modelos y procedimientos de planeación y programación, didácticos etc., en labores que no son estrictamente educativas como son la promoción y difusión cultural, la tarea museográfica o la lucha libre.

Esta modalidad ha sido elegida con el objetivo de compartir la experiencia desarrollada en ámbitos en los que algunos pedagogos hemos sido pioneros y es necesario dejar constancia y analizar las aportaciones del trabajo pedagógico a la acción cultural.

La elaboración del informe me permitió hacer una lectura renovada a la práctica desempeñada, en la que sin lugar a dudas su sistematización ha sido una de las principales acciones aplicada en su conformación. En cada propuesta de trabajo que se incluye, insistimos en la identificación, conceptualización y reconocimiento de las tareas profesionales desempeñadas, con el afán de aportar algunos elementos que permitan clarificar y definir nuestros ámbitos de incidencia y de competencia sobre prácticas reales y objetivas, conceptualización en la que sin lugar a dudas la reflexión sobre la experiencia propia juega un papel importante, de ahí la riqueza de que una alternativa de titulación sea un informe a partir del cual se analice y se sistematice y pueda teorizarse sobre la trayectoria profesional.

El desarrollo del documento no se expone en orden cronológico, se incluyen como quinto punto, las realizaciones profesionales en las que actualmente me desempeño, ya que considero que las mismas son una síntesis conceptual y metodológica, cuyo fundamento y origen se sustentan principalmente en dos experiencias antecedentes: El plan por actividades generadoras y el modelo de capacitación y formación de promotores culturales, que convergen y retroalimentan la conformación del primer modelo pedagógico de la planeación educativa basada en competencias.

La estructura del documento se organiza de la siguiente manera:

1. Introducción
2. La primera experiencia: Educación artística y Educación no formal. 1979 – 1982
3. Formación de promotores culturales o el primer acercamiento a una capacitación y certificación por competencia laboral. 1983 – 1988
4. Planeación educativa y sus aportaciones a la planeación cultural. (1985 – 1988).
5. Planeación de competencias laborales y profesionales en las disciplinas artísticas: Procedimiento de identificación. (2002 –2005)
6. Práctica pedagógica y sistematización y difusión de la cultura popular. (1990 – 1992).
7. Conclusiones
8. Bibliografía

## Introducción

El informe que se presenta, integra los resultados de la práctica laboral desarrollada en diferentes espacios educativos y culturales, experiencias que permitieron una paulatina definición del concepto y ejercicio de la pedagogía.

Su finalidad responde a una necesidad de dos órdenes, la primera, estrictamente personal, en donde los principios, teorías y conceptos pedagógicos, tuvieron que aplicarse para encontrar caminos que me permitieran reaprender no sólo el ejercicio profesional, sino aprender de nuevo a vivir, encontrar en las limitaciones los retos de los “nuevos aprendizajes”, reafirmar convicciones que se sustentan no en el número de conceptos y definiciones que se manejan, sino en las formas diversas en las que éstos se aplican en la vida cotidiana en donde adquieren significado, sentido y pertinencia.

Un hecho importante que marcó mi labor, fue que en los años de formación escolar tuve la oportunidad de armar mi propio currículum, cursando las materias obligatorias y materias optativas en un “menú” amplio que diversificaba la tarea y me permitió construir en buena medida mi propio itinerario formativo.

Esta diversidad curricular y de enfoques desato una vorágine de discusiones en torno a lo educativo, que estuvieron permeadas por corrientes como las sustentadas por Bloom, Paulo Freire, Pichón Riviere, Bleger, Laing, Cooper, Piaget, Gesel, Marcuse, Bonfil Batalla entre otros, que tenían que ver con la filosofía y sociología de la educación, la didáctica, la planeación educativa, las relaciones entre psicología, cultura y educación, la cultura propia, la formación de la identidad, la relación entre teoría y práctica, la congruencia entre lo que se dice y lo que se hace, etc.

Estas lecturas y análisis se constituyeron en referencias fundamentales de mi formación, que vinieron a sumarse a mis saberes y referentes propios, en los que

no puedo dejar de mencionar la “influencia” de personajes como El Santo, El Tinieblas, El Mil Máscaras, Agustín Lara, el contacto con comunidades, poblaciones y trabajadores anónimos, como pueden ser las indígenas, rurales y urbanas, mis propios padres con quienes a partir del diario vivir, aprendí el sentido de pertenencia a una cultura y la construcción diaria de la misma, el respeto y la tolerancia frente a “los otros o a lo ajeno” y que a la distancia entiendo como factores de incidencia en lo educativo, experiencias esenciales, generadas fundamentalmente por la vivencia y aprendizaje en y de lo cotidiano, que me han permitido un acercamiento a la definición de mi propia práctica y por ende del ejercicio profesional.

Todo esto, pero principalmente el contacto con las poblaciones con y para las que he trabajado se constituyen en puntos de partida del marco de referencia y esquema de pensamiento, que han orientado los diversos retos profesionales que he enfrentado.

En los trabajos que integran este informe se incorporan aportaciones de personas que directa o indirectamente han participado en los diferentes proyectos, en el entendido de que los proyectos, los diseños y propuestas metodológicas si bien son creaciones personales, su construcción y sus resultados representan siempre una experiencia colectiva.

## II

El concepto y práctica de la pedagogía ha sido tratado por diversas corrientes y enfoques psicológicos, sociales, filosóficos, culturales etc., hecho que no es casualidad, ya que su objeto de estudio es el fenómeno educativo en su sentido más amplio, que tiene que ver con las formaciones individuales y colectivas, que por su propia naturaleza no pueden ser abordadas unilateralmente, sino desde una perspectiva ecléctica y plural.

Su campo de trabajo es la atención de los procesos educativos, que se nutren con elementos que arrojan la diversidad de realidades en las que nos desenvolvemos, se construye y se aprende el diario vivir. Formaciones y procesos colectivos, pero también la formación del ser humano, en su intimidad y desarrollo individual.

Desde esta perspectiva, entendemos a la pedagogía como un cuerpo de conocimientos dedicado al estudio, explicación y resolución del hecho educativo, a partir del análisis de los procesos formativos e instrumentación de procedimientos que fomenten su desarrollo.

Sin el ánimo de ser excluyentes por cuestiones metodológicas, resaltamos tres “ejes” sustanciales en torno a los cuales gira su basamento conceptual e instrumentaria metodológica:

- El aprendizaje
- La unidad indisoluble de enseñanza aprendizaje
- La planeación de procesos educativos

□ **El aprendizaje:**

El aprendizaje es un proceso de construcción y utilización del conocimiento en las diversas áreas del quehacer humano, un hecho personal y de interacción colectiva que se desarrolla no sólo en los ámbitos escolares, sino a partir de la relación del hombre y contexto en el que se desenvuelve. Se sustenta en la adquisición de conocimientos, descubrimiento de sus posibilidades de aplicación y desarrollo de las habilidades que presupone su dominio.

El aprendizaje es significativo y adquiere su razón de ser por las posibilidades de aplicación de los conocimientos que lo sustentan. Para ser real y efectivo debe ser “útil” y dotar al individuo de la instrumentaria para resolver diversos problemas. Aprender adquiere sentido en la medida en que lo que se aprende es utilizado, los

conceptos y conocimientos cobran significado al actuar con ellos, no hablando sobre ellos.

Aprender es un acto de acción reflexión sobre la realidad y una construcción holística del aprehender. El aprendizaje no es abstracto, se expresa en resultados y en la formación de capacidades a partir de las cuales el individuo actúa e interactúa con su medio.

Las teorías del aprendizaje son múltiples y diversas, varias de ellas como las sustentadas por Freire, Piaget, Armstrong, Bleger, etc., consideran que el aprendizaje intencionado o natural no es un proceso lineal, sino la formación en el individuo de estructuras y dominios (gradualmente más complejas) generadas por la acción reflexión sobre distintas realidades, en donde se gestan, utilizan y aplican los conocimientos y habilidades en diversas situaciones y adquieren sentido y pertinencia.<sup>1</sup>

Aprender es un proceso de acción reflexión y de transformación, parafraseando a Freire, el hombre aprende cuando transforma y al aprender se transforma a sí mismo, cuando descubre la “utilidad” de lo que hace y necesita hacer frente a diversas situaciones. Concepciones éstas que nos remiten a la construcción del conocimiento a partir de su “utilidad” y, evidentemente, a etapas de desarrollo que condicionan en cierta medida su adquisición y construcción de habilidades en distintos ámbitos, niveles y cualidades de apropiación y dominio.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> El aprendizaje en diversas corrientes estructuralistas como la de grupos operativos, freireanas y la epistemología genética de Piaget, es considerado como la formación de estructuras de pensamiento y acción. El aprender no es un acto mecánico ni lineal sino funcional, por ejemplo el método de Freire, más allá de su contexto ideológico o político, la alfabetización parte del análisis de una palabra por el significado, pertinencia y uso que tiene en un contexto social y cultural. Su análisis es estructural y funcional

<sup>2</sup> .- El aprendizaje en la corriente de grupos operativos se considera como la formación de estructuras y marcos referenciales (ECROS) de actuación y apropiación instrumental de la realidad para modificarla, se vincula con el criterio de adaptación activa a la realidad, para Piaget y las corrientes de desarrollo de las inteligencias múltiples, el aprendizaje es la formación de estructuras cognoscitivas que van incorporando nuevos elementos a las preexistentes, lo que permite la adquisición de dominios mas complejos y el tránsito de un pensamiento concreto al lógico formal y de éste a la abstracción conceptual, de tal forma que el aprendizaje no es un proceso lineal y es continuo. Incluso en corrientes de base conductista la consideración del aprendizaje como proceso permanente y gradual es una constante.

En este proceso se gesta en el individuo la identidad personal y social,<sup>3</sup> se construyen los conocimientos, habilidades y capacidades intrínsecas a su evolución y etapas de desarrollo como ser humano y se aprehenden y adquieren una serie de elementos que lo forman como miembro de una comunidad, proceso individual, social y cultural, con diferencias cualitativas en cada persona y en cada colectivo.

La formación de la identidad se nutre de la diversidad, es resultado de un proceso formativo, que nos da sentido de pertenencia y arraigo a diversos espacios, familiares o de parentesco, a nuestra región, país o continente y nos identifica en lo individual y como miembros del grupo social y cultural en el que interactuamos.

Consideramos la noción de identidad no en una connotación excluyente o segregacionista, sino como un proceso formativo individual y social que desemboca en el establecimiento y desarrollo de relaciones de “complementariedad condicionadas culturalmente”,<sup>4</sup> que se traducen en la diferenciación de lo propio y lo ajeno o en la explicación del otro, o de lo otro, a partir de los referentes culturales propios.

La identidad en este sentido se constituye como un rasero de valores, cosmovisiones y esquemas de pensamiento y acción<sup>5</sup> que “rasan” las experiencias y trazan la vida e historia del individuo y son consecuencia de procesos históricos y educativos, de una interacción, confrontación y coexistencia de grupos, que transforman y forman al individuo permanentemente.

---

<sup>3</sup> El tema de la identidad es un tópico recurrente en diversas corrientes psicológicas, antropológicas y educativas, desde las conductistas hasta las estructuralistas, para este trabajo retomamos referentes antropológicos y elementos de las corrientes antipsiquiátricas y de la psicología social.

<sup>4</sup> Laing R.D. El yo y los otros. p.78

<sup>5</sup> Cada colectivo o “cada pueblo establece los límites y las normas, hay formas de ingresar, de ser aceptado; hay también maneras de perder la pertenencia, esto es lo que se expresa en la identidad. Saberse y asumirse como integrante, y ser conocido como tal por propios y extraños, se pertenece a una sociedad definida, que puede ser pequeña o grande, pero siempre tiene límites precisos, normas de pertenencia y un acervo cultural que se considera propio”<sup>5</sup> que es forjado y transformado históricamente.

Bonfil Batalla. México Profundo. Una civilización negada, p.48.

En estos procesos se incorporan hábitos, valores, costumbres, cosmovisiones, formas de vida, las formas en las que nos relacionamos, normas colectivas, elementos diversos que constituyen los “marcos” primarios de referencia, que alimentan diversas formas de aprender. La experiencia primaria se gesta en el núcleo familiar y cultural, proceso educativo que en una primera instancia tiende a la formación de la persona como miembro de una colectividad gestando el sentido de pertenencia.<sup>6</sup>

En el desarrollo de la identidad cultural (individual y social) el individuo asimila una forma de concebir la vida y de actuar sobre su realidad, adquiere y elabora una ideología o lógica propia, que se manifiesta como un conjunto de ideas y connotaciones que orientan su acción, esquemas de pensamiento y concepciones conscientes e inconscientes, con gran carga emocional, a menudo ignoradas por el sujeto, pero siempre manifiestas y operantes en palabras, actitudes y conductas que orientan su actuar.

Estos esquemas de pensamiento y acción, en algunas corrientes se consideran como identidad cultural y corresponden en cierta medida a lo que la corriente de grupos operativos denomina como el “ECRO” (esquema conceptual referencial operativo),<sup>7</sup> ambos conceptos aluden a la formación de esquemas de acción, a la integración unitaria del mundo y del individuo y de su actuar en el mismo, de manera integral y no fragmentada en tiempos y espacios específicos.

Lógicas de pensamiento y acción, cuya formación corresponde a procesos culturales y educativos plurales, tantos como grupos o formas culturales existen. Procesos en constante evolución que enfrentan al individuo a una situación permanente de aprendizaje, generada por las interacciones humanas, por

---

<sup>6</sup> El sentimiento de pertenencia es el “sentimiento de integrar un grupo, de identificarse con los acontecimientos y vicisitudes” del mismo, permite “establecer la identidad del grupo y establecer la propia identidad...el sujeto se ve a sí mismo como perteneciente a,... es una referencia básica, que le permite ubicarse situacionalmente.  
Pichón Riviere Enrique. El proceso grupal. Del psicoanálisis a la psicología social. p.188

<sup>7</sup> El ECRO se considera como el “conjunto de experiencias, conocimientos y afectos que orientan nuestro pensar y actuar”...marcos referenciales de acción que se expresan como un “conjunto organizado de conceptos y nociones generales referidos a sectores de lo real” .  
Ibidem. p 110, 203.

intercambios y por la confrontaciones de identidades y de “ECROS” distintos, que propician también la formación de una lógica de encuentro y explicación con y de lo otro, encuentros y desencuentros, a partir de los cuales el individuo se explica a sí mismo, concibe su espacio de vida y los espacios compartidos y ajenos.

La diversidad de contextos naturales y sociales en los que el hombre se desarrolla y la pluralidad de lógicas de actuación, nos enfrenta también a una diversidad cultural, formas culturales que no son estáticas, sino en constante evolución y transformación, resultantes de la interacción permanente del individuo con otros colectivos y su entorno.

Esta pluralidad de lógicas de actuación genera una auténtica jungla vincular en la que se encuentra inmerso el individuo, que provoca interacciones e intercambios con los que se forman y se reafirman prácticas y cosmovisiones, pero también se modifican, retroalimentan y se crean nuevos esquemas y lógicas de pensamiento y acción.

Cada pedazo de tierra, comunidades delimitables o las propias calles crean en el individuo sentidos de pertenencia, de identidad; identidad que se forja con ese trozo de espacio que se compra con el tiempo, lugares en los que comemos, compramos, reímos, nos enojamos, enamoramos, trabajamos, paseamos, vamos deprisa, en ellos nacen nuestros hijos y despedimos a los que se van, el hito personal, la construcción de la historia propia, lugares y situaciones que conforman un mosaico de referentes, traducidos todos éstos en aprendizajes personales y sociales, conscientes e inconscientes, que definen nuestra manera de concebir y de actuar en realidades y situaciones diversas y que provocan que el ser humano se encuentre en una situación permanente o continua de aprendizaje,

Cada etapa de desarrollo y las particularidades de su entorno, ofrecen retos y nuevos acontecimientos que enfrentan permanentemente a la persona a múltiples y variados procesos formativos.

## □ **La unidad indisoluble de enseñanza aprendizaje**

El aprendizaje no es un hecho aislado, incluso aquellos que se refieren al desarrollo individual, anteponen una relación indisoluble con lo “otro”, personas, situaciones, acontecimientos, experiencias, etc., que delinean un mosaico plural que permite diferenciar y relacionar lo “propio y lo ajeno”; relaciones diacrónicas, que constituyen la unidad indisoluble de enseñanza aprendizaje, que se presenta como una constante, con múltiples y variados rostros en el acontecer del individuo, resultante de la diversidad de sus estructuras vinculares.

Los procesos de enseñanza aprendizaje incluyen pero trascienden el ámbito escolar y la relación maestro alumno; se generan a partir del enfrentamiento del individuo ante experiencias nuevas, es el encuentro del yo y del otro o con lo otro.

Procesos llenos de gran carga emocional y motivaciones diversas, que provocan inseguridades, confusiones y reafirmación de “certezas”, en ellos, se desatan pasiones e intereses del sujeto y se desarrollan capacidades y habilidades, se forman y se modifican conceptos y esquemas de pensamiento que “marcan” o influyen en las formas de relacionarse y de enfrentarse ante lo cotidiano y ante lo nuevo, incluso ante el propio pasado, incluye también, las diversas maneras con las que se buscan soluciones ante los diferentes problemas y retos que se presentan.

El hecho educativo es una constante en la vida del individuo, que se desarrolla a través de múltiples y variados procesos de enseñanza aprendizaje, generados de manera intencional o fortuita en los espacios escolares y de vida cotidiana, en diferentes contextos y modalidades educativas, tales como educación informal, no formal y formal.<sup>8</sup> Tipología que para fines prácticos alude a una “clasificación” de los procesos educativos, que no deben considerarse aislados, ya que guardan

---

<sup>8</sup> El concepto y tipología de la educación desarrollada por Combs y popularizada por La Belle continua vigente y en las tendencias actuales no ha sido superado: Educación formal, educación no formal y educación informal. Tipología que para fines prácticos coincide con ella, porque permite la conceptualización e instrumentación de los procesos de planeación pedagógica a partir de la ubicación contextual de los objetivos.

relaciones que los hacen interdependientes<sup>9</sup>. La cualidad que los distingue es el propósito explícito de la intencionalidad en los ámbitos formales y no formales, en donde la relación de enseñanza – aprendizaje no se da de manera fortuita o accidental, sino con finalidades expresas, propósitos u objetivos que conllevan a la planeación y sistematización de los procesos educativos en éstas modalidades.

- **La planeación de procesos educativos**

La planeación de los procesos educativos que es el tercer eje del trabajo pedagógico, es una acción genérica y transversal a las diferentes tareas profesionales.

Esta tarea se fundamenta en el carácter de la intencionalidad del hecho educativo y de sus fines implícitos o explícitos, para determinar objetivos o propósitos y detectar, analizar y definir los procedimientos que se requieren para el alcance de los mismos, en el contexto de la educación no formal y formal.

Se orienta a la articulación de los procesos de aprendizaje, con los de enseñanza aprendizaje, incluye entre otras acciones, la definición y diseño de modelos educativos y de capacitación con diversas finalidades, modalidades y objetivos y sistematización de procedimientos para su consecución y alcance. Su campo de acción no se limita al programa o plan de estudios abarca la sistematización del hecho educativo y cultural en su sentido más amplio y tiene que ver con la instrumentaria pedagógica referida a las metodologías didácticas y de diseño curricular, su transferencia y posibilidades de aplicación en diferentes contextos, ámbitos laborales y/o finalidades de los servicios educativos y culturales.

---

<sup>9</sup> Una de las tendencias actuales de la planeación académica y certificación se basa en la sistematización de los conocimientos y experiencias desarrolladas en la vida y el trabajo, vinculados a procedimientos de evaluación y certificación ofertados dentro de los sistemas escolarizados de educación. La evaluación y certificación basada en competencias es un procedimiento que articula la evaluación de las capacidades adquiridas en procesos de aprendizaje desarrollados en modalidades de la educación informal y no formal certificados con opciones ofertadas en la educación formal.

Las tareas de planeación y sistematización integran en buena medida el cuerpo de conocimientos de la pedagogía, que le permite imbricarse con otras áreas del conocimiento y quehacer humano, para el análisis de los procedimientos que propicien que la acción educativa y sus procesos de enseñanza aprendizaje se desarrollen en óptimas condiciones.

La planeación pedagógica contiene la instrumentaria que articula las etapas formativas de desarrollo del individuo con los procedimientos y conocimientos que se requieren para el dominio de diferentes disciplinas, áreas, labores o tareas, a partir del análisis y detección de la estructura o cuerpo que los contiene y su correlación a los procesos individuales.

La tarea se desarrolla con base en el análisis del área o de la disciplina sujeta de planeación, para detectar sus elementos de conocimiento. Se parte del hecho, de que éstas áreas (en el sentido genérico) contienen una estructura holística, integrada por elementos identificables, susceptibles de aislarse y de convertirse en contenidos que presuponen un proceso para su aprendizaje y/o un procedimiento (s) para la aplicación de los mismos.

El aprendizaje de los contenidos o elementos de conocimiento se traduce en el desarrollo de ciertos dominios, capacidades ó habilidades (conjunción teórico práctica del conocimiento) y actitudes, que a su vez constituyen indicadores para ponderar y evaluar su aplicación en situaciones de aprendizaje o de práctica laboral, profesional, oficios u ocupaciones del quehacer humano.

La labor pedagógica en este sentido, es precisamente la planeación y sistematización de los conocimientos y tareas que se requieren para que las personas se hagan de esos dominios, definir los procedimientos que allanen el camino de su adquisición, desarrollo y aplicación, así como la instrumentación de los procedimientos de evaluación.

La planeación pedagógica de los contenidos de aprendizaje, también tiene que ver con edades, características, experiencias individuales, contexto y con la determinación, adecuación y dosificación de los mismos para la formación de habilidades y aplicación de los conocimientos con diversos niveles de adquisición y manejo.

Esta tarea pedagógica se ha desarrollado a partir de diferentes modelos y procedimientos: por objetivos, asignaturas, materias, módulos, etc., mismos que han arrojado buenos y malos resultados, provocados fundamentalmente por la rigidez en su aplicación y por una mayor preocupación por la redacción taxonómica de objetivos, que por la detección e instrumentación de los procesos y sistematización de los mismos que conlleven a los aprendizajes o propósitos esperados.

La planeación pedagógica no se limita a los planos académicos o a una situación áulica, es aplicable potencialmente a diversos contextos sociales y culturales, ya que su objetivo es la sistematización de procesos educativos, en los ámbitos no formales y formales, en el contexto cultural en su sentido más amplio.

Existen experiencias de planeación cultural que es menester resaltar y que se comparten en éste informe, en las que la tarea de planeación pedagógica encontró buen camino en el trabajo de lo que podemos considerar como planeación cultural.

Los tres ejes señalados son los principales referentes que han orientado mi concepto y práctica profesional, proceso que condujo a la aplicación de conceptos en diferentes contextos laborales, a la construcción de conceptos o a la búsqueda de nuevos procedimientos para su aplicación en el trabajo cultural.

Trasladar conceptos y metodología aplicables en apariencia únicamente a la planeación y sistematización educativa ha sido una de las principales tareas, así como instrumentar los procedimientos para poner en práctica conceptos y

procesos que en el discurso cultural se encontraban solamente enunciados, caso explícito es el concepto de “Planeación cultural”, a partir del cual entre otras acciones se desarrolla la “Metodología para la planeación de proyectos culturales regionales” que se incorpora en éste informe.

La labor pedagógica en diferentes contextos que no son en sentido estricto educativos es uno de los principales retos de la profesión y potenciación de su campo de trabajo, que normalmente se ve obstaculizado por la rigidez en la aplicación conceptual y metodológica de su basamento. En los propios ámbitos educativos se está más preocupado por la taxonomía de objetivos que por entender el cómo, un modelo o metodología de planeación propicia la construcción del conocimiento en diversas áreas y/o propicia la construcción de procesos de desarrollo individual y colectivo. La “búsqueda de nuevos modelos” educativos presenta mayor rezago, la aplicación de la instrumentaria pedagógica es rígida y minusvalorada.

Es menester señalar que toda definición es limitada y que los conceptos que en torno a la pedagogía se realicen, están condicionados en buena medida al concepto de vida, de cultura y del aprender que se tengan, como tal, la labor pedagógica está llena de pasiones de encuentros y desencuentros, en donde por fortuna la receta no existe sino la búsqueda permanente, los planteamientos anteriores se apuntalan en el afán y necesidad de llegar a un acercamiento conceptual y metodológico del ejercicio de la pedagogía y por ende de mi propia práctica.

La labor del pedagogo en un país como el nuestro, pluricultural, compuesto por diversas culturas étnicas y mestizas, rurales y urbanas, que pese a las tendencias de desarrollo uniformante y, en consecuencia de educación, subsisten y siguen demandando, quizás no en lo evidente, un respeto a sus formaciones más íntimas, que van desde las maneras en que se entiende, concibe y se explican las

realidades individuales, hasta la cosmogonía colectiva y las diversas formas en que se construye el futuro de la misma.

Los retos para el pedagogo en este universo son múltiples y diversos, las posibilidades de aplicación de los conocimientos y ejercicio profesional se diversifican cada vez más y se abren caminos insospechados y ámbitos de trabajo que hace algunos años ni se pensaban. Las corrientes, teorías y tendencias continúan diversificándose, las inteligencias múltiples, el mundo de la imagen y la computación, el Internet, los paradigmas educativos y sociales, etc. etc. y los que surjan y se acumulen al momento de terminar de teclear este documento, evidentemente influyen en el concepto y práctica de la labor educativa y, en consecuencia, de la pedagogía.

No obstante y a pesar de lo complejo del universo laboral y de la información, el reto actual es mayor y paradójicamente cada vez más íntimo, erradicar la desesperanza que genera un futuro cada vez más deshumanizado, caótico e incierto, en el que el mejor método y procedimiento educativo, será aquél que devuelva la dignidad del ser humano y la capacidad de elegir, construir y decidir su futuro, los términos y formas de su desarrollo en el respeto, tolerancia y equidad de género y de culturas, no como discurso sino como un hecho.

Un acercamiento a la definición de la pedagogía y de su práctica profesional, es fundamentalmente producto de la experiencia directa de una práctica desarrollada en diversos ámbitos profesionales en los que he tenido la suerte de laborar, con distintos niveles de experiencias, circunstancias y resultados. Mismos que comparto en el presente informe.

# **1. La primera experiencia: Educación artística y educación no formal**

## **Instituto Nacional de Bellas Artes 1979 - 1982**

### I

En 1979 ingresé al Instituto Nacional de Bellas Artes, adscrita a la Dirección de Asuntos Académicos de la entonces Coordinación General de Educación Artística. En ese periodo la labor educativa del Instituto era atendida por vez primera de manera profesional, más allá de la buena voluntad o buenos propósitos, se buscaba la manera de clarificar la operación en dos ámbitos de incidencia:

- Educación formal:  
Enfocada a la sistematización de la formación profesional, se atendía a las escuelas de educación artística del Instituto con el objetivo de formar profesionales del arte dentro del sistema escolarizado.
- Educación no formal  
Desarrollada a través de los talleres libres, enmarca la labor educativa de las Casas de Cultura e Institutos Regionales de Bellas artes.

La experiencia que se expone se desarrolla dentro de la modalidad de la educación artística no formal, sin embargo es necesario referirme de manera sucinta al primero, ya que a partir del trabajo en ese ámbito se desencadenaron una serie de interrogantes, cuestionamientos y análisis, con respecto a los modelos y procedimientos de la planeación educativa, así como de sus implicaciones metodológicas en los procesos de sistematización de la enseñanza. Reflexiones que tienen implicaciones directas con el concepto y práctica pedagógica.

En este periodo la educación artística no escapaba a la efervescencia de la planeación educativa, se pretendía que cada escuela y carrera contara con un plan de estudios para obtener el reconocimiento oficial de niveles, modalidades y

grados académicos, bajo parámetros establecidos por la Secretaría de Educación Pública.

Se me asignó la responsabilidad de asesorar el proceso de institucionalización de la planeación de los procesos académicos y académico administrativos de la Escuela Nacional de Arte Teatral, el trabajo se realizó con un grupo de maestros de diversas especialidades (actuación, expresión corporal, análisis de texto, voz, escenografía), que tenían la tarea de elaborar el plan de estudios de las carreras de actuación y escenografía, en el nivel de licenciatura y bajo el modelo de enseñanza modular.

Ese modelo de planeación educativa que por largo tiempo de análisis, operación y evaluación, habían depurado otras instancias como la Universidad Metropolitana, se adoptó de una manera rígida (en cuanto a su estructura de planeación) y en medio de conflictos docentes, huelgas estudiantiles, periodos cortos para su elaboración, a pesar de lo cual, se logró un diseño mas o menos afortunado, que se modificó hasta 1994.

La discusión con maestros que desde la perspectiva de su especialidad establecían y definían los elementos que incidían en la formación de actores y escenógrafos, permitió el análisis de varios aspectos recurrentes en la práctica pedagógica y por extensión en la tarea de planeación:

- Las disciplinas artísticas contienen un cuerpo de conocimientos y su aprendizaje conduce al desarrollo y aplicación de habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes específicas que definen un perfil profesional y por extensión formativo.
- La planeación de la educación artística (y de cualquier ámbito) no es un problema de elección del modelo curricular, sino un proceso de articulación de la estructura y procedimientos de la creación y producción artística, con los

procedimientos que propician que el sujeto (alumno) acceda y se apropie de los mismos y demuestre que los porta en su desempeño.

- La construcción y aplicación del conocimiento artístico, presupone la formación de capacidades y habilidades con un desarrollo gradual que va de menor a mayor grado de dificultad, es decir, de menor a mayor grado de adquisición y demostración de dominios, la detección y análisis de éstos procedimientos es la actividad sustantiva de la tarea de planeación.
- La planeación se centra en la definición e instrumentación de procesos que conduzcan a la construcción del conocimiento “útil”, es decir, es decir, que el aprendizaje sea significativo y convierta al conocimiento en un instrumento de transformación y actuación en distintas situaciones de la realidad laboral.
- Vista así, la planeación no consiste en llenar una matriz de contenidos desde la perspectiva unilateral de la especialidad, sino en la selección y concurrencia de elementos que desde la perspectiva disciplinaria confluyen y apoyan en este caso, la formación de un actor o de un escenógrafo, es decir, consiste en la selección de elementos y de procedimientos que se requieren y se consideran como los idóneos para el desarrollo de habilidades, aptitudes, destrezas y conocimientos concurrentes en el desempeño de la práctica actoral y escenográfica en contextos laborales determinados.

## II

Ante una aparente rigidez educativa que paradójicamente prevalecía y prevalece en las escuelas profesionales de arte, una acción totalmente contrapuesta es la que se continúa desarrollando en las Casas de cultura e Institutos regionales de Bellas Artes, en el ámbito de la educación no formal.

En esa década el objetivo institucional de estos centros culturales oscilaba desde los aspectos recreativos, complemento de la formación y/o desarrollo de vocaciones y formación de públicos hasta la formación de grupos de aficionados. Las motivaciones eran diferentes en cada interesado que asistía a los mismos, sin un fin compartido aunque con un propósito formativo común, el aspecto que los unificaba era su interés y vocación por el aprendizaje de las artes.

Las características de estas instituciones se enmarcaban de la siguiente manera:

- El hecho educativo se desarrollaba en el ámbito de la educación no formal, bajo la modalidad del taller libre.
- Los talleres que se impartían eran de artes plásticas, música, danza y teatro y de las especialidades de cada disciplina, se definían a partir de los recursos humanos, materiales y financieros de que se disponían.
- Los presupuestos e instalaciones eran variables de una casa de cultura a otra, y se sujetaban al grado de interés y caprichos que las autoridades estatales y educativas ponían en ellas.
- Los contrastes eran significativos, podían encontrarse Casas con instalaciones adecuadas y con una administración, mantenimiento e infraestructura privilegiada, como era la de Aguascalientes y otras con espacios, recursos y salarios simbólicos.
- La población docente presentaba un perfil profesional heterogéneo, tanto en la formación de la especialidad que impartía, como en su formación pedagógica.
  - Existían aproximadamente 500 docentes, algunos con preparación profesional, otros autodidactas en la disciplina artística y varios sin

formación académica, salvo su interés y aptitudes en la práctica de la especialidad que desarrollaban (pintura, grabado, guitarra, danza etc.)

- Su formación pedagógica y en particular didáctica, se había desarrollado en mayor o menor grado a partir de la práctica directa y enfrentamiento con los grupos, que por una capacitación exprofeso. Ejercían la labor basados en su habilidad para desarrollar trabajos propios de su especialidad y lo que la intuición les dictaba como didáctica.
  - Con una formación con fuertes contrastes, los docentes ejercían su labor por su habilidad para desarrollar trabajos propios de la especialidad artística.
  - Los salarios docentes y recursos financieros para el desarrollo del taller en algunos casos eran simbólicos, cave la afirmación de que varios maestros laboraban por amor al arte.
- Las Casas de Cultura e Institutos regionales del INBA, sumaban en 1980 aproximadamente 70, sus instalaciones presentaban diferencias de fondo, ya que algunas habían sido construidas para tal fin, otras se ubicaban en edificios que se “adecuaron” a sus necesidades y otras también tenían espacios simbólicos.
  - Los talleres que se impartían no eran los mismos en todas las dependencias, por lo variable del espacio, por los recursos materiales y financieros y por extensión humanos con los que se contaba, es decir, si la casa tenía un salón con duela se daba el taller de danza clásica, el patio se convertía en el salón de clases para folklore, si había piano se impartía el taller y si no, se proponía el de guitarra.

- A los talleres asistían niños, adolescentes y adultos y era una población flotante, a la mitad de un curso podían incorporarse nuevos alumnos o ausentarse del taller y reincorporarse en otro momento o en otro curso.
- En un mismo taller se podía encontrar población de distintas edades, con los más diversos perfiles escolares y ocupacionales (estudiantes, trabajadores, profesionistas, amas de casa, maestros etc.).
- La definición más cercana a la caracterización de la población docente y estudiantil, era su carácter flotante y heterogéneo y era aquella que por curiosidad o por vocación deseaba desempeñarse en la enseñanza o aprendizaje de las artes. Los maestros unos con estudios y otros con una formación autodidacta, basaban su labor en su entusiasmo y habilidad para el trabajo de su especialidad (grabador, guitarrista, bailarín, pintor etc.).

Uno de los objetivos institucionales de las casas de cultura, era “el aprovechamiento del tiempo libre en forma creativa”, argumento que se convertía en bandera para “rechazar” un proceso de planeación de la enseñanza de las artes con la idea errónea de que la sistematización de la enseñanza sólo se daba en el sistema escolarizado en distintos niveles y modalidades educativas para la obtención de grados académicos. Lamentablemente y a pesar del tiempo esta idea persiste en algunos sectores.

En este aparente caos, los apoyos estatales eran también divergentes, en ocasiones la falta de atención de las autoridades locales (estatales o municipales) contrastaba con el entusiasmo de los docentes y directivos de éstos centros, que ponían en el desarrollo educativo un interés que rebasaba las limitaciones.

Para gran parte de las poblaciones de México, estas dependencias a pesar de sus carencias, siguen siendo la única alternativa de acceso a la educación y difusión de las artes y en ocasiones la única opción para activar la vida comunitaria.

Centros educativos que funcionan como semilleros para el desarrollo de vocaciones y formación de grupos artísticos y de públicos.

### III

En este contexto, y como resultado de la 3ª, Reunión Nacional del INBA en provincia (noviembre de 1979), los directores de dichos organismos plantearon la necesidad de “sistematizar la educación artística, mediante planes y programas de estudio adecuados a las características de los talleres libres”, petición que fue expuesta y demandada ante las autoridades del Instituto.

Desde las alternativas tradicionales de la planeación, las opciones posibles eran las siguientes:

- a) Capacitar a los maestros en las metodologías de elaboración de planes y programas de estudio para que elaboraran los programas del taller que imparten.
- b) Integrar un grupo de especialistas que diseñaran y elaboraran los planes y programas de los talleres y enviarlos a las casas de la cultura para su aplicación.

Ambas alternativas eran poco viables e inadecuadas, porque no se tenía el conocimiento exacto de cuántos talleres y de cuáles eran sus especialidades, además de considerar la existencia de 500 docentes. Se planteó incluso la posibilidad de cerrar las instituciones por un periodo aproximado de tres meses para su capacitación y elaboración de programas, o realizar cursos escalonados en cada dependencia, propuesta poco operativa, en cuanto a tiempo, costos y recursos humanos, con gran impacto al presupuesto institucional.

La opción de enviar programas no era funcional, ya que lo heterogéneo de la formación docente no aseguraba la aplicación de un programa realizado por un especialista, además de que no se sabía con exactitud cuantos planes y programas, por disciplina, por especialidad, por ciclo de aprendizaje, por edades de los beneficiarios, se requerían en cada una y en el total de las dependencias.

Por razones financieras y prácticas no era posible realizar un diagnóstico que ofreciera elementos más “exactos” de todo el panorama, pero institucionalmente se demandaba la elaboración de planes y programas de estudio a la brevedad posible.

En este contexto iniciamos el diseño del “Plan por actividades generadoras para la sistematización de los talleres libres de las Casas de Cultura”. (PAG)

La estructura metodológica de planeación y diseño curricular, la definimos dos pedagogos y paralelamente trabajamos con dos especialistas de artes plásticas, dos de música, dos de teatro y tres de danza, con el siguiente procedimiento:

Partimos del análisis del proceso que un individuo sigue en el aprendizaje de cada disciplina artística (por afición o por formación profesional), a partir del cual se plantearon una serie de supuestos o hipótesis, que dieron estructura y forma al plan:

- ❖ El aprendizaje debe de tener una aplicación y utilidad, en la enseñanza de las artes es condición sine qua non.
- ❖ La práctica artística se sustenta en el desarrollo de habilidades que son inherentes a los procesos de expresión, creación, producción y ejecución de cada disciplina.
- ❖ El desarrollo de estas habilidades presupone el manejo de ciertos elementos de conocimiento interrelacionados e interactuantes, cuyo aprendizaje dota al

individuo de un conjunto de herramientas que se requieren en la expresión artística.

- ❖ “Desmenuzar” las habilidades en cuanto a los elementos de conocimiento que interactúan en las mismas, permite definir “núcleos” de contenido o de conocimientos que las conforman y posibilitan su desarrollo: ¿qué se tiene que saber y saber hacer, para que esto se logre?
- ❖ Los elementos de conocimiento que inciden en éstas se pueden “aislar”, agruparse por afinidad o por estructura, lo que da lugar a “grandes núcleos” de contenido con injerencia directa en los procesos de aprendizaje y práctica artística.

El análisis y discusión de estos planteamientos, implicó el rompimiento de varios estereotipos educativos, entre ellos la idea romántica de que el arte y su enseñanza son resultado de la pura inspiración o sensibilidad, incluso aceptar que la creatividad y el desarrollo de la misma no es privativa del arte, sino condición del aprendizaje y de cualquier acción educativa y laboral.

#### IV

El plan parte de la premisa de que la práctica de cada disciplina artística se basa en la formación y desempeño de un conjunto de “habilidades” resultantes del aprendizaje de ciertos contenidos o elementos de conocimiento.

Dichos contenidos se pueden agrupar por afinidad, coherencia y utilidad, definiéndose núcleos más grandes, cuyo aprendizaje habilita al individuo en la creación y producción artística. Núcleos denominados “actividades generadoras”.

La actividad generadora, es una unidad temática que integra un cuerpo de conocimientos o contenidos básicos que corresponden a la estructura disciplinaria,

los elementos para su alcance varían y puede ser abordada por diferentes medios. Es autosuficiente, pero interdependiente con las que conforman el conjunto disciplinario, de tal forma, que una conlleva a la otra “casi” de manera natural, la elección de cualquiera de ellas conduce al desarrollo de las habilidades disciplinarias.

La “actividad es generadora de habilidades“, de ella se derivan ejercicios y contenidos concretos que el docente elige y propone a partir de su formación de origen, experiencia, especialidad y características de la población destinataria, es decir, él maestro elabora su propio programa y procedimiento de enseñanza a partir del eje marcado y los objetivos formativos a los que conduce el núcleo.

El trabajo disciplinario para la identificación de las “habilidades” y actividades generadoras se realizó aproximadamente en 6 meses, al término de los cuales se concluyó con un “documento rector” y su adecuación para cada disciplina artística, para dar inicio al proceso de capacitación. (Anexo 1).

La estructura del plan no se redujo al plano académico, como en toda tarea de planeación, se incorporaron al mismo las sugerencias para la reorganización académica administrativa de los talleres libres, que en múltiples ocasiones es condicionante del éxito o fracaso de diversas acciones educativas.

Se estableció una reorganización de talleres no por niveles o grados, sino por ciclos de aprendizaje, sustentados en la adecuación y tratamiento de las habilidades en “principiantes, intermedios y avanzados” para niños adolescentes y adultos. El plan se puso en marcha a partir de un programa de capacitación, que se reforzó con textos, antologías y documentos de apoyo.

El proceso de aplicación y capacitación en el manejo del plan, se realizó con base en la organización de cursos que tenían como finalidad, la capacitación de los maestros para la programación de su taller en el contexto disciplinario, y su capacitación como multiplicadores de la experiencia al conjunto de maestros de la institución, intención que se logro en buena medida.

Los cursos tenían una duración de 20 días continuos, los asistentes se concentraban en su capacitación de tiempo completo, estaban organizados en tres áreas operativas, que funcionaban a nivel de “taller”, en donde cada una establecía una aplicación concreta del programa que se presentaba al final del curso.

#### Estructura del Curso

##### a) Área pedagógica.

En esta área, se analizaban la estructura metodológica de planeación y de programación del plan, los procedimientos y técnicas de enseñanza y se revisaban técnicas y procedimientos didácticos y de programación de los talleres. Área obligatoria a todos los participantes.

Al final del taller cada maestro había elaborado su programa a partir de su experiencia docente y de la especialidad, había elegido las actividades generadoras en las que sentía mayor seguridad o dominio y establecía el orden de su tratamiento, ejercicios, recursos didácticos y criterios de evaluación, enmarcados éstos en las habilidades a desarrollar y la población destinataria.

La elaboración de su propio programa, permitía la recuperación de su experiencia, él seleccionaba las actividades y ejercicios y el orden o secuencia de las mismas,

enriqueciéndose éste proceso al confrontar su práctica con otros docentes y repensar la misma.

#### b) Talleres de la especialidad.

Los maestros asistentes se dividían en cuatro grupos, uno por disciplina artística. En cada uno se analizaban teórica y prácticamente las actividades generadoras correspondientes, lo que permitía por una parte, ubicar y analizar su especialidad con el conjunto de participantes y en el contexto disciplinario, y por otra, a partir de un intercambio de experiencias, propiciar la discusión sobre asuntos didácticos de las especialidades, ubicar su nivel de conocimientos y proponer a partir de los mismos y de su experiencia, los ejercicios posibles que cada actividad generadora podía agrupar para su desarrollo.

#### c) Prácticas interdisciplinarias

En esta área, se formaban nuevos grupos de trabajo, cada uno con representantes de cada disciplina artística y con la tarea de planear una práctica interdisciplinaria que requería la elección temática, su programación según el PAG, su tratamiento a partir de la perspectiva de la especialidad de cada participante, su puesta en escena y presentación ante el público.

Al finalizar la representación de cada grupo, se exponía el procedimiento metodológico y de programación desarrollado para la realización de la misma. Proceso que era analizado y evaluado por el resto de los asistentes y especialistas responsables de los cursos, lo que permitía una evaluación interactiva de todo el proceso metodológico y verificar la utilización de los elementos del modelo y aplicación en situaciones concretas del ejercicio laboral de los docentes.

El análisis de la convergencia de las especialidades y de las prácticas interdisciplinarias en un mismo modelo y diseño curricular que las integraba y a la

vez se adecuaba a los contextos particulares de aplicación (material y humano), permitió conformar el plan de estudios de los talleres libres de las casas de la cultura con base en el “Plan por Actividades Generadoras”.

Los cursos de capacitación, evaluación y retroalimentación del plan se desarrollaron durante tres años, realizándose 8 cursos con una cobertura del 60% de casas y maestros, apoyando este proceso, con manuales, antologías y documentos para el docente, varios de éstos resultantes de las discusiones que se generaban en los cursos.

## VI

El Plan Por Actividades Generadoras, es un modelo de planeación pedagógica, que no se impuso a la diversidad y heterogeneidad material y humana, de las instituciones destinatarias, sino surgió precisamente con base en esa diversidad.

El modelo parte de la recuperación de la experiencia docente y la convierte en su fundamento, lo que garantiza las posibilidades de éxito o de fracaso de la aplicación de cualquier plan o intento de sistematización y planeación educativa.

A 27 años de su diseño y aplicación, el PAG sigue siendo un modelo vigente, porque no se basó en la “receta” programática, tampoco en un plan rígido que presupone la “adaptación a los diferentes contextos”, tal como se anota en ocasiones en los planes de estudio como mero formalismo.

“El Plan por Actividades Generadoras” surge en 1979, se “adelanta” en varios de sus lineamientos conceptuales y metodológicos, a la tendencia actual de la planeación educativa basada en competencias”.

Su propuesta metodológica y sustento de elaboración de programas de estudio, parten de la identificación de las capacidades artísticas, de los contenidos y

procesos genéricos que se requieren para su formación, con base en los cuales se elabora el programa específico de un taller.

Esta propuesta y modelo curricular es representativa de los retos y problemáticas que enfrenta el ejercicio pedagógico, en donde el concepto y práctica de una de sus principales herramientas como es la planeación se confronta permanentemente ante realidades educativas plurales. Por esto insistimos que la tarea no puede reducirse a la receta o a un trabajo tecnócrata limitado a una definición taxonómica de objetivos y por ende de contenidos y programas unitarios.

Las posibilidades del desempeño de los pedagogos en distintos campos dependen en buena medida del como conceptuamos nuestro *background* de conocimientos y lo aplicamos desde la perspectiva y desarrollo metodológico de la tarea de planeación a distintos ámbitos; esto, no es un problema de modelos, cualquier procedimiento de planeación pedagógica puede ser utilizado o desvirtuado según los conceptos que lo sustentan, los fines y objetivos que se persigan, tal es el caso del modelo de Paulo Freire que se ha aplicado en prácticas liberadoras y alienantes, incluso se han generado modelos intermedios como el del Instituto Nacional de la Educación de Adultos. (INEA) y en nuestra experiencia, el “modelo Freireano” fue adaptado y aplicado metodológicamente para la sistematización de la educación artística en la modalidad no formal, con el Plan de Actividades Generadoras (PAG).

Es menester mencionar que el PAG se sigue aplicando en varias casas de cultura, una de las razones de su vigencia, es que no es un programa homogéneo, sino una estructura de conocimientos y habilidades genéricas y organizada que no cambia, que es particular y define a cada disciplina artística, que funciona como referente para que cada maestro elabore su propio programa del taller que imparte.

El modelo, su evaluación y retroalimentación, no se pudo realizar a detalle por razones políticas, por el cambio de autoridades del Instituto, variable que no es posible controlar del todo en un país como el nuestro, pero que profesionalmente nos obliga a establecer mecanismos para el manejo la consolidación y difusión de la experiencia

## **2. Formación de promotores culturales o el primer acercamiento a una formación y capacitación por competencias. Dirección General de Promoción cultural 1983 – 1988**

En marzo de 1983 ingresé a la Dirección General de Promoción Cultural de la Subsecretaría de Cultura (SEP) como jefa del departamento de capacitación de personal para el desarrollo cultural y proyectos especiales. En 1984 fui designada Subdirectora de Desarrollo cultural Regional y de 1985 a 1988 ocupé la Dirección de Animación Cultural que entre otras acciones tenía a su cargo la planeación y coordinación de las áreas anteriores.

Este periodo fue de una gran efervescencia del trabajo cultural, la década de los 80 está marcada por el intento de reorientar el concepto y práctica de la cultura<sup>1</sup> y el trabajo por la misma a partir de la ponderación del papel que juega este ámbito en el desarrollo social, sus relaciones con la ecología, con la educación, la ciencia y la tecnología, el patrimonio, el arte, las expresiones populares, etc. Visiones que generaron bastas discusiones para definir el papel de la cultura en el tejido social y en la formación y devenir del individuo y de las colectividades.

Eran motivo de discusión y análisis en toda mesa de trabajo los temas de identidad, pluralismo cultural, patrimonio histórico, arquitectónico y monumental, las culturas indígenas y populares, tópicos recurrentes con los que paulatinamente el concepto y práctica de la cultura se transformó de artículo suntuario o área adyacente de lo social en el ámbito que otorga la parte cualitativa y humana del desarrollo.

Esa década fue denominada por la UNESCO como el “Decenio Mundial de la Dimensión Cultural del Desarrollo”, lineamiento incorporado a la política social de ese periodo (1983 – 1988), que orientó las acciones de las dependencias gubernamentales hacia el análisis y revisión de la cultura como parte sustancial

---

<sup>1</sup> En ésta década se vislumbra el fracaso de los de los planes de desarrollo centrados en visiones economistas y se trata de humanizar él mismo impulsando políticas en las que lo cultural otorga el aspecto cualitativo al desarrollo.

de la estrategia de desarrollo, situando a lo cultural como un ámbito sujeto de planeación.

En el discurso de las políticas culturales había una gran claridad del papel de la cultura en la evolución y desarrollo de los pueblos, pero en el terreno operativo paradójicamente se confrontaban diversas tendencias culturales que iban desde las de base participativa, hasta las que continuaban reduciendo lo cultural a lo artístico. Los recursos seguían destinándose a las construcciones faraónicas con poca vida y participación social.

Los nuevos lineamientos de la política cultural en aras de ampliar la visión del servicio, como eran la “Democratización de la cultura y fomento del pluralismo cultural” adquirirían en ocasiones matices paternalistas que se expresaban en los objetivos de “llevar cultura a las comunidades” a través de diversos eventos, desconociendo o soslayando la cultura propia y la experiencia colectiva.

Mas allá de la diversidad de las tendencias y orientaciones del trabajo y de la convivencia y confrontación de diversos enfoques, lo que era un hecho es que además de las dependencias de la Subsecretaría de Cultura en casi todos los organismos gubernamentales, Secretarías, Institutos (IMSS, ISSSTE, DIFOCUR) etc., tenían en su organigrama un área encargada de la organización de actividades culturales dirigidas a los trabajadores de las propias dependencias, sus derechohabientes y población en general, de resaltar es que la Secretaría de Educación Pública tenía en cada entidad federativa una oficina de servicios culturales, además de las numerosas Casas de la Cultura de los estados y municipios.

A esta oferta institucional se sumaba el trabajo de un gran número de asociaciones civiles y de grupos independientes que con apoyos privados, oficiales o autogestionados ampliaban la oferta cultural.

Era clara la existencia de recursos humanos responsables de las actividades culturales, se sabía que existían pero se desconocía su perfil, además de la necesidad de ampliar en algunos la perspectiva y orientación del trabajo. En este periodo se hace mención explícita a su labor y la necesidad de su capacitación se convierte en uno de los objetivos prioritarios de la Política cultural, se incorpora en el Plan Nacional de Desarrollo como lineamiento de acción la capacitación y formación del trabajador de la cultura.

En este contexto se diseñó el programa de capacitación y formación de promotores culturales, a partir del cual se realizaron más de 200 cursos, 5 de ellos internacionales con la participación de promotores culturales de América Latina y España, en los que el concepto, la planeación y coordinación general estuvo a mi cargo:

- Curso Internacional de Lineamientos Metodológicos de la Promoción Cultural, realizado en 1985 en Hermosillo Sonora.
- Congreso “Reflexiones sobre la dimensión cultural del desarrollo”, realizado en Cd. Victoria Tamaulipas en 1988.
- Tres Cursos Regionales de Formación y capacitación de promotores culturales de México y Centro América, apoyados por la OEA y realizados en Tapachula Chiapas en 1986, Oaxaca, Oax. 1987y Tuxtla Gutiérrez Chiapas en 1988.

Paralelamente, y como complemento a la tarea de capacitación, se instrumentó el “Programa de Desarrollo Cultural Regional” cuya operación se basaba fundamentalmente en el apoyo a proyectos elaborados por promotores culturales de las diferentes entidades federativas.

Era clara la necesidad de apoyar las iniciativas de trabajo propuestas por diferentes representaciones estatales y romper la inercia de “elaborar y enviar proyectos” planificados desde oficinas centrales, hacer operativo tanto conceptual como administrativamente otro de los lineamientos de la política cultural referido a

la “Descentralización de las acciones”, pero también era claro que se tenía que normar el procedimiento para asegurar la realización de proyectos de base participativa fundamentados en un concepto amplio de cultura y no a partir del yo creo o de los intereses particulares o mesiánicos del promotor, así como asegurar la planeación comprobación y ejercicio de los recursos financieros asignados para la ejecución.

Con este objetivo elaboré el “Procedimiento para la Planeación de Proyectos de Desarrollo Cultural Regional” para normar su presentación, seguimiento y financiamiento. Con base en ese procedimiento se planearon y apoyaron más de 300 proyectos elaborados por los promotores culturales de diferentes entidades federativas. Metodología que también era material didáctico de los cursos de capacitación.

El modelo de formación y capacitación para promotores culturales en México y la metodología de planeación de proyectos de desarrollo cultural regional, constituyen propuestas innovadoras que son auténticas aportaciones del trabajo pedagógico al trabajo cultural, incluso se adelantan por más de 15 años a la tendencia actual de la formación y certificación de competencias, ya que el Modelo de capacitación de promotores culturales se basa en el reconocimiento de la experiencia y capacitación a partir de la experiencia y de los requerimientos del contexto laboral. Ambos se exponen a continuación:

### **Formación y capacitación de promotores culturales**

El programa es el primer modelo de capacitación y certificación basado en competencias laborales de la promoción cultural, surge en 1983 con el objetivo de impulsar la capacitación y formación del trabajador de la cultura, tarea que no tenía antecedentes.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Los programas de capacitación del trabajador de la cultura o de promotores como el de “Colombres” o el de Ezequiel Ander Egg, se enfocaban a la capacitación para el desarrollo de un proyecto situacional en un contexto específico y no a la capacitación del promotor para su desempeño en cualquier situación o proyecto e incluso para la planeación de los mismos.

Para su determinación no se contaba con ninguna referencia de la población a atender, ni de su perfil laboral o formativo, la referencia más cercana eran los jefes de servicios culturales del sistema educativo quienes en buena medida limitaban su labor a la organización de festivales propios del calendario escolar, salvo excepciones que tenían una visión más amplia.

Estos promotores constituían una pequeña muestra de la población objetivo, la mayoría no estaba plenamente ubicada y no se sabía si se tenía la necesidad real o interés por una capacitación. Realizar un diagnóstico era poco viable por razones de tiempo, recursos humanos y financieros, además de la cantidad de instituciones, que en el nivel federal y estatal, contaban con un área de servicios culturales en esa década.

Por estas razones, se decidió lanzar una convocatoria abierta de un curso piloto, que funcionara como “gancho” para captar a la población, analizar sus características, perfil formativo y laboral y áreas a las que se enfocaba su trabajo.

Para la elección de la temática y programación del primer curso se consideró la orientación de la oferta cultural existente en ese momento, denominándose como “Coordinación y organización de eventos artístico culturales”, por la tendencia de reducir y enfocar el trabajo de la promoción cultural al área artística, convocatoria que arrojó excelentes resultados que rebasaron las expectativas previstas, ya que el número de interesados que deseaban tomarlo, nos obligó a programar inmediatamente un segundo evento.

Con una convocatoria abierta y difundida a través de la prensa, el primer evento se realizó en las instalaciones del Congreso de Trabajo, con la participación de 80 asistentes y se efectuó en julio de 1983. La demanda y el interés que el organismo sede puso en la capacitación de sus trabajadores facilitó la organización del segundo evento, que se desarrollo en el centro vacacional Oaxtepec, logrando la

concentración de 120 asistentes, de los cuales 40 pertenecían al organismo citado. Cabe señalar que parte del financiamiento del curso lo absorbió la institución solicitante.

La denominación y demanda que tuvo este curso y su particular referencia al arte nos permitió constatar que la capacitación del trabajador de la cultura era una necesidad real y corroborar la tendencia a privilegiar este campo en las acciones de la promoción cultural.

En cada curso uno de los requisitos de inscripción y de participación era la presentación de un proyecto realizado por el participante y además se aplicó un cuestionario<sup>3</sup> de inscripción a la población asistente. La información obtenida nos acercó al perfil laboral de los promotores en servicio y arrojó indicadores con respecto a su formación, niveles de escolaridad, instituciones y áreas de trabajo, campos culturales de atención, tipos de servicio que ofrecen, población a la que dirigen sus servicios, funciones y tareas laborales que desarrollaban.

El análisis y clasificación de la información arrojada por los cuestionarios permitió identificar el perfil real del trabajador de la cultura punto de partida para determinar el perfil necesario. La población participante se convirtió al mismo tiempo en una “muestra” que orientó la instrumentación de estrategias y programas de capacitación más consecuentes con los ámbitos de acción y de competencia en el trabajo cultural, identificando los campos culturales en los que había que profundizar y las necesidades de capacitación de su trabajador consecuentes con los mismos.

La identificación de ciertas competencias y su desempeño en campos culturales específicos funcionó como vértice para detectar y apoyar el desarrollo de sus funciones laborales, fortalecer áreas, tareas y actividades laborales potenciales y/o

---

<sup>3</sup> A partir de la información arrojada por los cuestionarios aplicados en los cursos se definió el perfil “real” del promotor cultural en México, con base en su análisis se determinó la estrategia y programa de capacitación. El perfil fue presentado como parte de una ponencia en el aniversario del CLACDEC y publicado en los cuadernos SEP Cultura: Formación de personal para el desarrollo cultural”. Anexo 2

que no estaban consideradas, indicadores a partir de los cuales se determina el programa de capacitación.

En términos generales las características del perfil existente en 1983 de los promotores culturales eran las siguientes:

- Población heterogénea, con formaciones profesionales disímboles, (maestros, abogados, economistas, antropólogos, artistas, sociólogos etc.) y un buen porcentaje con una formación magisterial.
- Los niveles de escolaridad que prevalecían, eran medio superior y superior
- Población que principalmente se desempeñaba en instituciones públicas y privadas: Educativas (SEP, universidades, tecnológicos); de Asistencia Social (IMSS: ISSSTE: FONATUR; DIFOCUR; DIF); Culturales (como museos, casas de cultura, cafés culturales); Sociales (como sindicatos, organizaciones sociales, organizaciones independientes y asociaciones civiles).
- En el trabajo cultural, formados en la practica misma del servicio.
- Su labor se concentraba fundamentalmente en las acciones de difusión, enfocadas a la organización y presentación de eventos artísticos.
- Los proyectos y programas de trabajo, se determinaban a partir de la visión particular del promotor, quien desde su particular punto de vista “decidía” lo que culturalmente la población necesitaba y/o sustentaba la acción cultural como el “llevar cultura a la población”.
- En general se trabajaba a partir de buenas intenciones y del “yo creo”. Las poblaciones destinatarias eran poco consideradas en la determinación de

proyectos o su referencia era etérea, con redactar un “objetivo” en el que se determinaba que algún proyecto se dirigía a la “población en general” se salvaba el problema metodológico y de sistematización de acciones.

- Los diagnósticos que se emprendían, eran poco prácticos y cuando se realizaban, era tanto el tiempo de su elaboración y análisis, que cuando se pretendía utilizarlos para la organización de los servicios culturales, las realidades habían cambiado y los tiempos institucionales no apoyaban su continuidad y concreción.
- Los campos de atención de los servicios se orientaban al ámbito artístico, con un enfoque difusionista, prevaleciendo el concepto de “llevar cultura” a la población a través de la presentación de eventos artísticos.
- Los proyectos y programas de trabajo, eran determinados a partir de la visión particular del promotor, quien “decidía” desde su muy particular punto de vista, lo que la población necesitaba, desconociendo la experiencia colectiva.
- Sin dejar de reconocer a promotores, que guiados más por su intuición realizaban programas exitosos, en general las poblaciones destinatarias eran poco consideradas para la determinación de los proyectos.
- En la planeación de proyectos y actividades existían carencias metodológicas, no era clara la definición de objetivos y su desglose en procedimientos y acciones para su alcance. Era común ver proyectos con una tendencia redentora de los promotores como los rescatadores de la cultura y llenos de planeamientos traducidos en “objetivos” atiborrados de verbos o posibles acciones a desarrollar, tales como: “Rescatar, revalorizar e impulsar el desarrollo de la alfarería como factor de identidad”, sin saber

por ejemplo si había o no portadores del conocimiento, si era una práctica extinta o en proceso de extinción y el porqué de la misma.

- Sus funciones y responsabilidades también eran diversas, oscilaban desde el que planea y dirige la operación del servicio cultural, hasta el “todólogo” que planea, coordina, ejecuta, difunde, decide el servicio y corta el listón.

## **1.- Conformación del modelo**

La demanda que tuvieron los cursos con los que se inicia el programa, constató que estábamos incidiendo en un campo fértil que no había sido atendido. Las acciones de capacitación antecedentes y que a la fecha se realizan, se centran en el manejo y aplicación de proyectos situacionales, sustentados en ocasiones, en la más rancia visión antropológica y sociológica, en las cuales, se capacita al promotor, para la aplicación de un proyecto en particular (que no elabora o participa en su diseño), en una comunidad en particular, proyectos que se desarrollan en ocasiones con gran éxito, pero no dejan de ser conceptual y metodológicamente, experiencias aisladas que no responden a un plan de trabajo.

El trabajador de la cultura se había formado en el servicio, experiencia que con aciertos y errores era necesario partir de ella, conceptualizarla y establecer los procedimientos pertinentes para sistematizar su práctica laboral como punto de partida para definir el perfil formativo que se requería, apoyar el desarrollo de sus funciones laborales, fortalecer áreas de servicio e impulsar actividades laborales potenciales así como sistematizar el propio campo de acción.

Con éstos indicadores se conceptualizó y estructuró el modelo de capacitación, a partir del análisis de la animación y promoción cultural desde la perspectiva teórica practica en el marco de las tareas laborales que se desarrollan y su contexto de trabajo, análisis sustentado en los siguientes aspectos:

- a) Identificación y conceptualización de las acciones y tareas comunes y genéricas, para que a partir de sus coincidencias y diferencias, se delimitara el campo de trabajo y tareas del promotor cultural que definen su perfil.
- b) Análisis del perfil laboral del trabajador, para que partir del existente o real, se definiera el que laboralmente era necesario a partir de la identificación de lo que hacía falta. Dicho análisis se constituyó en el vértice del que se derivaron e identificaron las áreas formativas y de capacitación para fortalecer las funciones o tareas que se requieren en la práctica de la promoción cultural e identificar las que era necesario impulsar y potenciar en el trabajo para su desarrollo y eficiencia.

La tarea no consistía en definir el perfil idóneo del animador o identificar los tipos de promotores culturales, sino a partir del perfil real, realizar un análisis funcional del mismo para detectar tareas, correlacionarlas y fortalecer las áreas formativas que demandaba el trabajo cultural en una dimensión más amplia de base participativa.

- c) Identificación de los campos y niveles de intervención para determinar las áreas básicas que se requerían para su formación.
- d) Analizar los niveles de intervención del trabajador de la cultura, para la ubicación de la labor y la sistematización de acciones en el contexto de “plan, programa y proyecto”, institucional o independiente.

La denominación que tuvieron los primeros cursos y su particular referencia al arte, nos permitió constatar la tendencia a privilegiar este campo cultural en las acciones de la promoción cultural y a partir de la captación de nuestra población objetivo (promotores y trabajadores de la cultura) obtener su perfil laboral y de ciertas competencias, como punto de partida para derivar las acciones de

capacitación pertinentes a sus tareas, identificar y apoyar el desarrollo de sus funciones, fortalecer áreas, tareas y actividades laborales potenciales y/o que no estaban consideradas.

Con base en estas primeras experiencias y análisis de la información obtenida, se establecieron las líneas de acción en las que se sustentó el modelo pedagógico del programa y estrategia de capacitación.

## **2.- Definición del perfil laboral de la Promoción cultural:**

La promoción cultural es un trabajo intencionado, que consiste en la sistematización de acciones que generen condiciones favorables para la participación en la vida y producción cultural, impulsando acciones que tiendan a la afirmación de la consciencia histórica, al dialogo e intercambio cultural que propicie el conocimiento y respeto a la diferencia e incidan en el sentido de pertenencia de los individuos a sus comunidades y al país y difundan a lo interno y a lo externo las manifestaciones culturales de cada pueblo para su valorización, resguardo e impulso.

Como ámbito laboral, es un campo sujeto de planeación que se sustenta en la sistematización de acciones y ejecución de programas de los servicios culturales que debe responder a las características y necesidades socioculturales de la comunidad destinataria.

El promotor cultural es el trabajador que se integra a una comunidad o que pertenece a ella y apoya su proceso de organización para la valorización de la cultura propia en relación con otras culturas y propicia su participación en los bienes y servicios culturales para el impulso de su desarrollo, a partir de su incidencia en los procesos de creación y producción de la cultura.

Para tal cometido el promotor necesita conocer el universo sociocultural en el que trabaja, como se organiza y desenvuelve la comunidad, sus rasgos, valores y tradiciones culturales, normas colectivas; su contexto histórico, socioeconómico y educativo, para que la elaboración y aplicación de programas respondan a las características del contexto y apoyen su desarrollo.

### Qué hace el promotor cultural

Es un agente de servicio, su campo de acción no es propio, es de la comunidad y se incrusta en él como apoyo de su desarrollo, su práctica se define a partir de la ejecución de las siguientes funciones o tareas:

- Investigación: Identificación y diagnóstico de los aspectos más relevantes socioeconómicos (actividades productivas), demográficos, étnicos, educativos, geográficos, ideológicos, culturales de la comunidad, como base para la ubicación y/o detección de áreas y programas de trabajo.
- Planeación: Diseño lógico y estructurado de programas de los servicios culturales en correspondencia con las características socioculturales del contexto, ubicación de la población objetivo, priorización de necesidades, sistematización de acciones, proyección de las mismas, definición de estrategias etc.
- Movilización social: Gestor y facilitador del servicio cultural que propicie la participación de la comunidad a partir del establecimiento de mecanismos de acceso y participación en los bienes y servicios culturales, que generen condiciones favorables para la recreación, creación y producción cultural.
- Organización: De grupos de trabajo para la elaboración y/o ejecución de programas y distribución de tareas, de eventos culturales, talleres de creación

y producción cultural, de investigación, artísticos, organización de asociaciones y grupos representativos de la comunidad (artesanos, músicos, danzantes etc.)

- **Divulgación:** De las manifestaciones culturales de una comunidad hacia lo interno y externo de la misma, a partir de diversos programas y medios de comunicación
- **Evaluación:** De las acciones realizadas, a partir de los mecanismos utilizados en la definición, instrumentación organización y ejecución de programas.
- **Retroalimentación social:** Evaluación y análisis del impacto del programa y su inserción en los procesos de desarrollo cultural de la comunidad, para sistematización y orientación de su práctica.

#### Cómo es el promotor cultural

A partir de la identificación de las funciones o tareas expuestas, se perfilaron las actitudes, habilidades y conocimientos que el ejercicio de la promoción cultural requería:

- **Flexibilidad:** El promotor debe estar abierto a lo “nuevo” a contenidos y expresiones, que no son ni mejores ni peores de las que él porta, sino cualitativamente diferentes. Abierto a las posibilidades del cambio, libre de estereotipos y rigidez de conceptos, que originen distinciones de raza, clase, religión, valores, o imposiciones culturales que limiten su práctica. Implica la apertura a la experiencia, ausencia de rigidez en los conceptos, valores y creencias.
- **Apertura a la crítica y autocrítica:** El promotor debe tener la capacidad de analizar y emitir valoraciones, con respecto a su desempeño personal y laboral

y del medio natural y social en el que acciona, con el objeto de detectar errores y aciertos, inquietudes, viabilidad de acciones.

- Creatividad y capacidad de propuesta: Que aborde y analice los problemas y acciones desde distintas perspectivas, detectando la acción más viable y adecuada. Que desarrolle la capacidad de crítica, a la par de la capacidad de propuesta.
- Liderazgo, apertura al diálogo y establecimiento de relaciones horizontales: El promotor no es el líder paternalista o autoritario, ya que su labor es generar movimientos de autogestión y no debe condicionarse el desarrollo de proyectos a su presencia manteniendo a la comunidad en un estado de dependencia y pasividad. Su labor es efectiva en la medida en que los miembros de la comunidad se vuelven capaces de reemplazarlo asumiendo sus funciones. Implica asimismo, la capacidad de inducción sobre la población y sensibilidad para la captación de iniciativas.
- Respeto a las normas de la comunidad: Respeto de las normas de la comunidad en la que acciona, explícitas o a valores entendidos, con el objeto de no provocar rechazo o limitaciones a su práctica y sobre todo tener la consideración que todo grupo merece, la tolerancia reconocimiento y respeto a la diferencia.
- Actualización: Interés por formarse e informarse permanentemente en todos aquellos aspectos que enriquezcan su labor.

Qué conocimientos y habilidades debe tener el promotor para el desarrollo de su práctica y funciones laborales:

Con base en el análisis de las funciones laborales se identificaron cuatro áreas de formación, bajo la premisa de que la cultura y el trabajo por la misma, no puede

abordarse con un solo enfoque o desde la perspectiva de una disciplina en particular, la formación del trabajador requiere el análisis de lo diverso, la discusión de diferentes enfoques, el contraste de los mismos, para llegar a la formación de criterios y marcos conceptuales de referencia que apoyen el desempeño de las tareas que cada función requiere.

Las áreas de formación identificadas, se convirtieron en 4 “problemas eje” en los que confluyen elementos conceptuales y metodológicos, que interactuantes inciden y determinan la práctica de la promoción cultural:

### **Organización social**

Comprende el análisis de los procesos sociales, del qué, el por qué, y el para qué del servicio cultural y el cómo en la dinámica y organización de los grupos, en diferentes niveles: político, ideológico, productivo, familiar, laboral etc.

### **Formación individuo - sociedad**

Comprende el análisis de los procesos educativos que conforman las historias y experiencia individual y colectiva que determinan la interacción social y en particular de la creación y producción cultural. Incluye el análisis de los procesos de formación del individuo, los procesos históricos y políticos de la conformación de los grupos y sociedades y de la construcción de las identidades culturales.

### **Planeación de los servicios y procesos de desarrollo**

Es la concreción del aspecto conceptual, metodológico y logístico del trabajo consiste en la identificación de los servicios culturales dirigidos a una población objetivo, la identificación de los procedimientos y acciones para el desarrollo de los mismos con base en la priorización de necesidades y detección de campos de atención a partir del análisis de la dimensión cultural del desarrollo y de los

ámbitos de competencia, institucional, independiente, macro o micro planeación, en un sentido de agregación y desagregación de acciones y tareas, y su prospectiva de acuerdo con metas y objetivos.

### **Sistematización de los procesos de trabajo**

Comprende la construcción de los procedimientos de trabajo y su desglose de principio a fin en las etapas necesarias para la consecución de resultados, la selección de instrumentos para la ejecución de las tareas que conducen a la realización y desarrollo de los servicios culturales, identificando las formas de organización del servicio y la participación individual y colectiva de la población destinataria.

### **Perfil del Promotor cultural:**

<b>Capacidades y Conocimientos</b>	<b>Funciones</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis y de investigación</li> <li>• Organización social</li> <li>• Detección procesos de formación individuo y sociedad.</li> <li>• Planeación del servicio y procesos de desarrollo.</li> <li>• Sistematización de procesos de trabajo.</li> <li>• Instrumentación de programas</li> </ul>	<p><b>Planeación de los servicios culturales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Análisis comunitario</li> <li><input type="checkbox"/> Investigación comunitaria</li> <li><input type="checkbox"/> Animación cultural</li> <li><input type="checkbox"/> Planeación de proyectos:               <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ De investigación cultural</li> <li>▪ De capacitación</li> <li>▪ De difusión</li> </ul> </li> <li><input type="checkbox"/> Organización</li> <li><input type="checkbox"/> Difusión</li> <li><input type="checkbox"/> Evaluación</li> </ul>
<b>Actitudes</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexibilidad.</li> <li>• Apertura a la crítica</li> <li>• Creatividad y capacidad de propuesta.</li> <li>• Liderazgo y apertura al dialogo.</li> <li>• Respeto a las normas comunitarias.</li> <li>• Actualización</li> </ul>	

El perfil laboral permitió identificar y ampliar las funciones y tareas que se han otorgado parcialmente al desempeño profesional de la promoción cultural,

considerando esta labor como una práctica integral, dado que se enmarca en la complejidad que el espectro cultural presenta.

### **Estructura pedagógica<sup>4</sup>**

El perfil laboral es el vértice del que se desprenden las líneas de formación a cubrir, para su planeación se utilizó un modelo basado en el sistema modular.

Su diseño se sustenta en una estructura y metodología de trabajo que correlaciona las funciones profesionales con los requerimientos propios del ejercicio de la animación y su concreción en la planeación de proyectos culturales y contexto de la población a la que se dirigen los servicios. Las áreas formativas que se determinaron, se convierten en el “problema eje”, cuyo tratamiento o atención se desarrollaba a partir del análisis de lo diverso, la discusión desde diferentes perspectivas, la contrastación de enfoques en realidades específicas, para llegar a la formación de criterios y de marcos conceptuales de referencia.

La estructura modular permitía la convergencia de elementos de conocimiento aportados por diferentes disciplinas para el tratamiento de las áreas de capacitación.

Los criterios de su instrumentación fueron los siguientes:

- Definir un marco conceptual y metodológico, que permita analizar y abordar el hecho cultural con una visión integral, que la propia dinámica de la cultura exige, desde una perspectiva plural y no a partir de enfoque reduccionistas o unilaterales.
- Considerar que la promoción cultural es un proceso inducido e intencional sujeto de planeación, que tiene como finalidad provocar, acelerar o reciclar los

---

<sup>4</sup> Entendemos por estructura pedagógica los elementos componentes y las relaciones verticales y horizontales de los mismos, que conforman un modelo y definen un procedimiento de planeación pedagógica.

procesos de desarrollo cultural de las comunidades. Su concreción operativa se genera a través de la traducción de los proyectos en servicios culturales.

- Analizar la planeación como expresión condensada de conceptos y prácticas de la cultura, que determina las formas de organización del servicio y de la participación comunitaria e incide en los procesos de desarrollo cultural.
- Que el promotor es un facilitador de los procesos, agente que se integra o pertenece a una comunidad y apoya su organización, estimula la valoración de la cultura y genera condiciones que propician la participación de la población en la vida cultural.
- Que la capacitación del trabajador de la cultura debe ofrecer las bases para la acción en la promoción cultural, apoyar el desarrollo de capacidades y habilidades a partir de las necesidades de las áreas formativas o problemas – eje que el promotor requiere para el ejercicio de su práctica
- Que la estrategia de capacitación aporte los elementos suficientes para analizar los ámbitos, las posibilidades y la planeación de trabajo desde un marco institucional y no institucional
- Que relacione el marco conceptual y metodológico como sustrato de la organización del servicio cultural
- Que contextualice las posibilidades de trabajo que se desarrollan en la promoción con la comunidad con la que se trabaja y los servicios culturales que se ofrecen a la misma.
- Que permitan analizar si con el servicio cultural que se programe se propicia o no la práctica de la animación de base participativa.

De los “problemas eje”, se derivaron los objetivos y contenidos que conforman las áreas formativas traduciéndose las mismas en módulos de capacitación. Cada módulo integra diversos talleres:

Problemas eje	Servicios o tareas	Áreas Formativas
Organización social	<input type="checkbox"/> Investigación <input type="checkbox"/> Capacitación <input type="checkbox"/> Difusión	El promotor cultural y la comunidad
Procesos de Formación individuo sociedad		Coordinación y organización de eventos culturales (Primer curso lanzado)
Planeación de los servicios y procesos de desarrollo		Comunicación y cultura
Sistematización de los procesos de trabajo		

Objetivos generales del programa de capacitación:

- Analizar los lineamientos conceptuales y metodológicos en los que se sustenta la práctica de la promoción cultural.
- Apoyar la práctica de los trabajadores en servicio a partir del fortalecimiento de sus funciones o tareas profesionales, ampliación de las mismas y/o coadyuvar a la formación de promotores culturales.
- Impulsar la planeación y programación de los servicios culturales y establecer alternativas de trabajo diversas, acordes a la pluralidad de comunidades y

contenidos culturales, a través del análisis de las funciones que el promotor desarrolla en su práctica.

Módulos:

#### 1.- El promotor cultural y la comunidad

Aborda el análisis de los procesos de formación de las identidades culturales, como se desarrolla y organiza una comunidad o población determinada, la detección de sus características, normas, tradiciones, costumbres, hábitos, cosmovisiones, códigos de comunicación, campos culturales, que permiten identificarla como grupo, con una identidad y cultura propias, el desarrollo y evolución histórica que ha tenido y la ha conformado, con el objeto de conocerla y definir áreas, campos culturales y programas de atención.

Se abordan diferentes procedimientos de planeación y organización del servicio cultural y distintas vertientes del trabajo y servicios de la promoción, de acuerdo con las necesidades y realidades comunitarias y posibilidades de trabajo organizando una oferta de servicios culturales en torno a tres ejes de la acción cultural:

- Capacitación (talleres artísticos, artesanales etc.)
- Investigación, (Producción y difusión del conocimiento comunitario), y
- Difusión (diálogo e intercambio entre distintas expresiones culturales a través de diferentes eventos culturales).

En este módulo se analiza la correlación entre los procesos formativos del individuo (culturales-educativos), las tareas del animador y las vertientes de desarrollo cultural de las comunidades, regiones y nación.

Talleres

- Animación cultural
- Planeación cultural

- Historia e identidad cultural
- Investigación, diagnósticos y determinación e instrumentación de programas.
- Talleres: posibilidades de servicio

## 2.- Coordinación y organización de eventos artístico culturales.

Analiza el sentido e importancia que tiene la organización de eventos culturales, a partir del análisis de la difusión como un proceso cultural en el que se definen diversas formas de intercambio, diálogo y reencuentro con diferentes manifestaciones culturales propias o ajenas, así como la detección de elementos técnicos y logísticos que inciden en la planeación, ejecución y organización de éstos. Se analizan también las relaciones entre los productos o hechos culturales y los procesos de creación y producción de la cultura.

Talleres:

- Cultura y difusión cultural
- Determinación y organización de eventos artístico culturales
- Tipos de eventos y campos culturales
- Campo cultural y posibilidades de servicio
- Programación y logística del evento

## 3.- Comunicación y cultura

Se refiere al proceso de divulgación, a lo interno y externo de una comunidad, de las manifestaciones culturales. Las acciones y tareas que de esta área se derivan consisten en la programación y orientación del mensaje cultural, a partir de la búsqueda de alternativas que amplíen la cobertura en los diversos medios de comunicación, para la proyección de la cultura local, regional y nacional, el incremento y difusión del acervo cultural en los diferentes centros de información, así como al establecimiento de mecanismos de participación comunitaria en los distintos programas de las áreas de competencia de la promoción cultural.

Se orienta en el análisis de la relación existente entre comunicación y cultura, estableciendo las posibilidades y tipos de eventos que a través de diversos medios de comunicación pueden organizarse por los códigos que éstos manejan, al igual que los apoyos que ofrecen para la divulgación de diversos eventos, cuidando la relación contexto – medio de comunicación – forma

Talleres:

- Comunicación y diseño del mensaje cultural
- Organización de cine clubes
- Taller de radio
- Taller de fotografía y cartel

Cada módulo se estructuró con talleres obligatorios (arriba enunciados) y optativos, éstos últimos se programaban a partir de la solicitud y demanda, enmarcados en el propósito de la unidad modular, tales como: Investigación de las expresiones culturales, literatura, historia y tradición oral, organización de talleres artísticos, organización de exposiciones, construcción de juguetes, campamentos culturales, recreación y juego educativo etc.

El módulo se estructuró como unidad autosuficiente, pero interdependiente, uno conlleva a la necesidad de cursar los otros; se optó por esta estructura para que el promotor eligiera su propio currículum y los tiempos de capacitación.

De la experiencia de 64 cursos realizados en el territorio nacional y de la vinculación con promotores culturales de otros países, surgió la idea de realizar un curso a nivel internacional que se llevó a cabo en 1986 en Hermosillo Sonora, en el que se convocó a promotores culturales de América latina y España y, posteriormente, se realizaron tres regionales para Latinoamérica apoyados por la

OEA, con el propósito de verificar y consolidar la metodología de trabajo y formación de la promoción cultural e intercambiar experiencias que retroalimentaran la propuesta de capacitación. De 1983 a 1988 se realizaron más de 200 cursos.

El modelo pedagógico instrumentado para la capacitación de promotores culturales, se basa en una lógica de planeación que parte de la sistematización del ejercicio laboral de la promoción cultural, en su planeación se utilizó la misma lógica con la que se determina el procedimiento de evaluación y certificación por competencias en las disciplinas artísticas y se estructuran los modelos por competencias ahora en boga.

Es pertinente resaltar que la experiencia se realizó hace más de 20 años, no con el afán de decir que en ese tiempo descubrimos el agua caliente, sino que desde entonces nuestra labor se ha basado en el desarrollo de ciertas tareas, aplicadas en distintos ámbitos educativos y culturales, entre ellas la de planeación en la que es necesario profundizar como parte de la búsqueda, definición y consolidación de nuestro perfil profesional.

El programa sobrevive a los cambios político – administrativos; de hecho, tomando como sustento a los tres módulos expuestos se crea una dirección específica para su continuidad, situación que representa pros y contras en relación al concepto y operación del programa, ya que además de darle una visión parcial y unilateral basada en la más rancia visión antropológica, se rompe con el concepto de capacitación y certificación de competencias del trabajo cultural ya que se orienta hacia la escolarización.

También ha funcionado como base y referente para la planeación de diversas licenciaturas que han aparecido en los últimos años de gestión cultural.

## **Planeación pedagógica y sus aportaciones a la planeación cultural**

En 1985 se me nombró titular de la Dirección de Animación Cultural, área que absorbe el Departamento de Capacitación y Formación del Personal para el Desarrollo Cultural y la Subdirección de Desarrollo Cultural Regional anteriormente a mi cargo.

Esta dirección tenía entre otras la función de coordinar la planeación de proyectos culturales regionales instrumentados desde los lugares de su aplicación para lograr una planeación coherente con el contexto y dar cumplimiento a la política de descentralización cultural.

El trabajo se coordinó con los “Jefes de servicios culturales” de las Unidades de Servicios Educativos en los estados, personal que sin tener una dependencia directa se incorporó al programa de trabajo de la entonces Dirección General de Promoción Cultural.

Uno de los objetivos del área era impulsar la elaboración de proyectos en los que la planeación y ejecución de los mismos respondiera a las necesidades culturales del contexto de aplicación y recursos y fuera realizada por los propios promotores culturales, descentralizando también las acciones de programación, administración, ejercicio y comprobación de recursos, para lo cual se instrumentó el programa de desarrollo cultural regional operaba a partir de la presentación de proyectos en los que su planeación y ejecución era realizada por los propios promotores culturales.

La tarea no era sencilla por la rigidez o carencias metodológicas con las que el trabajo cultural se abordaba y en varios casos los promotores no sabían como elaborar un proyecto y justificar y manejar administrativamente los recursos financieros solicitados, en reiteradas ocasiones no había congruencia entre lo que se pretendía hacer y el monto solicitado, en otras no se gastaba el recurso, no se

cumplían las metas o sobraba un monto considerable. Se tenía que normar la actividad y propiciar la elaboración y presentación de proyectos en los que se definiera con claridad qué se va a hacer, cómo se va a hacer, en cuántas etapas, cuánto costaba el proyecto incluyendo la programación, calendarización y ejercicio del gasto.

Institucionalmente se debía asegurar que los proyectos a financiar tuvieran una solidez conceptual y metodológica y asegurar la comprobación y ejercicio de los recursos financieros a partir de la definición clara de objetivos y lineamientos normativos que regularan la elaboración, aplicación de los proyectos, el cumplimiento de metas y ejercicio de recursos.

Para esto se elaboró el “Procedimiento para la Planeación de Proyectos de Desarrollo Cultural Regional”, que desde la perspectiva pedagógica representa una aportación sustancial a los procesos de planeación del hecho cultural, como procedimiento puede ser aplicable a otros campos, su objetivo es ofrecer una guía para la determinación y planeación de proyectos y solicitar recursos pertinentes a objetivos y metas claramente definidos, gestionar recursos y financiamientos a partir de la planeación y objetivación del gasto, (Qué se va a hacer, cómo se va a hacer, qué se va a lograr y cuánto va a costar).

La metodología se continúa utilizando en el " Programa de apoyo a las culturas populares y comunitarias": PACMYC y fue retomada por otras instancias como el Instituto Nacional de Bellas artes en sus convocatorias para la presentación de proyectos de “Educación por el arte y fomento a la educación artística” su desarrollo se expone a continuación.

### **Procedimiento para la planeación de proyectos culturales**

La planeación de proyectos culturales es el proceso en el que se determinan organizan y sistematizan en torno a un campo cultural específico los servicios a

ofertar a una población tales como: cursos, talleres, conferencias, divulgación de los resultados de investigaciones en textos, libros, folletos, exposiciones, eventos culturales etc.

El servicio cultural es un espacio de expresión y de participación social, su elección y sistematización en un programa de actividades da claridad a lo que se pretende hacer y proporciona un margen de seguridad con respecto a su viabilidad financiera, institucional y contextual, a partir de su justificación y pertinencia con respecto a las necesidades e intereses de la población, en congruencia con el campo cultural que aporta el contenido del servicio.

Esta sistematización de acciones que conducen a una oferta de servicios es lo que se considera como planeación cultural. La tarea inicia con el análisis del campo de atención, a partir del cual se ubica a la población destinataria y se define un procedimiento que reconstruye de principio a fin todas las acciones que se requieren hasta culminar con la presentación del evento o acción cultural.

La traducción de todos estos aspectos en la presentación y elaboración de proyectos, requiere de la consideración y desarrollo de tres sustentos que dan cuerpo, forma y viabilidad a la presentación, justificación y ejecución de los proyectos:

El procedimiento inicia con el análisis y selección del campo cultural de atención a partir del cual se definen los procedimientos que reconstruyen de principio a fin, todas las acciones que se requieren hasta culminar con la presentación del evento. Parte de la consideración de que el servicio cultural es un espacio de expresión y de participación social que en su elección y oferta siempre se estará sustentando un concepto de cultura y la manera en que se concibe la participación de la población en la creación y producción de la misma.

## **1. Sustento conceptual. (Esquema 1)**

El sustento conceptual de un proyecto es la definición y respuesta de “El que, para que y para quien de la actividad”. Su desarrollo parte del análisis de la cultura como sujeto de planeación para la determinación y orientación que tendrán los temas de trabajo.

El espectro cultural es amplio y diverso, las posibilidades temáticas de los proyectos son múltiples, tantas como grupos culturales existen, formas culturales con contenidos y significantes distintos.

Las costumbres, tradiciones, formas de expresión y comunicación, relaciones sociales, de parentesco, patrimonio material, intelectual etc. las innovaciones y la herencia social e historia colectiva, expresiones que hacen referencia a las formas en que el hombre resuelve sus problemas, a sus formas de expresión, a la instrumentaria cosmogónica y tecnológica que forja en su devenir, a la percepción de su futuro y a la manera en que se transforma permanentemente a partir del conocimiento y apropiación de su pasado como sustento y presente de su identidad y patrimonio.

Expresiones culturales plurales y diversas que se generan de manera espontánea y cotidiana en los grupos conforman el contenido del trabajo cultural, diversidad que dificulta en ocasiones la delimitación y elección de temáticas o contenidos de los servicios culturales.

Cuando a la cultura se incorpora la intencionalidad del trabajo por la misma se convierte en un campo sujeto de planeación. La planeación en este contexto parte de la noción de la cultura como un ámbito en el que es posible organizar y clasificar sus expresiones por las relaciones que guardan entre si en áreas culturales susceptibles de ser desglosadas en un

abanico de temáticas que dan cuerpo, forma y organicidad a sus contenidos.

Áreas que por razones metodológicas denominaremos “sustantivas”, que integran un abanico de múltiples contenidos:

- Histórico social
- Científico – tecnológica
- Artística
- Patrimonio material (literario, artístico, arqueológico, arquitectónico y ecológico.)
- Étnica y popular. (Cosmovisiones, tradiciones, hábitos, experiencia colectiva, de formas de expresión y comunicación.).

La determinación de los temas de trabajo en cualquiera de las áreas señaladas es una condicionante pero no es la determinante del trabajo cultural, sino el proceso que se define alrededor del mismo para su atención. El proceso inicia con el análisis del tema que determina el sustento conceptual y metodológico del proyecto.

El análisis se centra en la definición y respuesta de “El qué, para qué y para quién de la actividad”, en su elección y justificación generalmente influye cierto grado de subjetividad, en la mayoría de los casos la selección de los temas se efectúa por las siguientes vertientes:

- Por el grado de conocimiento de la realidad estatal o comunitaria que tiene el promotor o responsable de los servicios culturales, en la que influye su especialidad o formación, su capacidad de información de las acciones culturales de la propia comunidad y de las que se llevan a cabo en el estado por diversas instituciones o grupos independientes.

- Por propuesta o normatividad institucional o de la orientación del trabajo de grupos independientes representativos de la comunidad.
- Por investigaciones, diagnósticos realizados periódicamente en el área de su competencia.
- Por el contacto que tiene con la comunidad, que le facilita captar las iniciativas y propuestas de la misma.

El proceso de planeación no puede basarse solamente en éste, requiere la contestación de dos interrogantes básicas que son determinantes tanto de la planeación, como de la ejecución del proyecto:

¿De qué manera la atención de ese hecho cultural, apoya o fortalece el desarrollo de la población, en que le sirve, que aporta, que le resuelve o como incide en su desarrollo general?

¿Cómo puedo involucrar a la población, propiciar su participación y lograr que se apropie del proyecto?

Su respuesta presupone un trabajo en dos niveles:

a) El análisis del tema con relación a una población objetivo.

Cualquier proyecto no puede dirigirse a la población en general, ni siquiera en los que se recurra a la utilización de medios de comunicación masiva, ya que siempre estará delimitado por un radio de acción o de impacto. La población objetivo se determina, a partir de un diagnóstico, en el que se delimitan las características generales sociales y culturales de la comunidad, sus espacios de expresión y la detección de necesidades, problemas que enfrenta, el desarrollo que ha tenido

etc. y por el impacto que tiene en un sector de la misma o por el impacto del tema o contenido en un grupo.

El diagnóstico parte de la ubicación y contexto en el que se desarrolla el tema a tratar, definiendo la problemática que representa en el seno de la comunidad, derivando las implicaciones directas o indirectas que tiene en su evolución, análisis con base en el cual se define el carácter del proyecto o problema a atender.

El carácter del proyecto es el tratamiento y orientación que se dará al tema elegido, a partir del mismo definen y contextualizan los objetivos, se justifican las acciones de rescate, preservación, impulso, etc., que se derivan de los mismos y se delimita la población a la que se dirige. Su análisis orienta la determinación de objetivos y delinea el procedimiento a seguir para su consecución, determina si una expresión o manifestación cultural justifica un proyecto con objetivos de rescate, de preservación o revalorización etc., y el tipo de actividades a realizar consecuentes con el mismo.

No es ocioso insistir que la determinación de los objetivos se efectúa en función del carácter del proyecto porque en muchas ocasiones su determinación y función se minimiza a un problema de redacción, se atiborran de verbos que no clarifican el procedimiento a seguir para su consecución y en otras se elige la acción (verbo) equivocada, situación recurrente principalmente en el trabajo de la cultura popular, en donde por ejemplo se “abusa” de los proyectos de “rescate” y ninguna expresión cultural es posible de rescatarse si no existen los portadores del conocimiento que permitan su reactivación generacional o se propicia la participación de los mismos.

Los objetivos son indicadores del desarrollo del proyecto, clarifican el que se va a hacer, para qué y para quién estará dirigida la actividad y como se realizará.

Esta fase de la planeación es sustantiva, de ella depende la selección y sistematización del tipo de servicios culturales en los que operativamente se traducirá el proyecto, justifica las acciones que originan el atender a niños, adultos, jóvenes, ya sea de una comunidad pequeña como puede ser una unidad habitacional, delimitada fácilmente o en una comunidad abierta, como pueden ser los trabajadores derechohabientes de diversas instituciones y el porqué se dirige a la misma.

En esta fase se determina:

- Qué se va a hacer
- Para qué se va a hacer
- Para quién se va a hacer
- Cómo se va a hacer

El carácter del proyecto, no se deriva mecánicamente del análisis de necesidades, antepone un ejercicio de reflexión del responsable del mismo y pueden presentarse todos los caracteres expuestos porque son interdependientes, se trata de identificar el que a partir de la priorización de necesidades adquiere más peso y relevancia y se convierte en el “problema a atender”.

Los objetivos del proyecto son indicadores de desarrollo que clarifican el qué se va a hacer, para quién, para qué y el cómo, constituyen una síntesis del sustento conceptual de un proyecto y traducen el tema o ámbito cultural a problema a atender.

Áreas Sustantivas (Temas)	Carácter del proyecto Problemática que representa en el contexto comunitario
<p style="text-align: center;"> <b>Histórico social</b>  <b>Científico tecnológica</b>  <b>Artística</b>  <b>Patrimonio material</b>  <b>Étnica y popular</b> </p> <p style="text-align: center;"> <b>Análisis del área, en relación al contexto  comunitario para determinación del problema  o carácter del proyecto y de la población  objetivo.</b> </p>	<p><b>Rescate:</b> Cuando una manifestación cultural se ha perdido o está a punto de perderse y se considera necesario reactivarla y existen portadores del conocimiento.</p> <p><b>Preservación:</b> Cuando una manifestación o hecho cultural tiene vigencia e interés en la población, pero es tal su importancia que se requieren medidas preventivas que aseguren su presencia y desarrollo en la comunidad.</p> <p><b>Revalorización:</b> Cuando una manifestación o hecho cultural tiene valor en un sector de la población y es necesario extenderlo a la comunidad total (de la población objetivo), para su afirmación y valorización,</p> <p><b>Valorización:</b> Cuando el hecho o manifestación cultural constituye por si mismo un aspecto importante e integrado a la dinámica de desarrollo de la población, pero ésta es en cierta medida indiferente al mismo.</p> <p><b>Identificación:</b> Se refiere a la detección, apoyo, impulso y creación de nuevas expresiones culturales, que necesitan reforzarse como parte del patrimonio presente o canalizarse para su mejor desarrollo.</p> <p><b>Intercambio:</b> Se refiere a la difusión a lo interno y externo de una comunidad, de las expresiones o manifestaciones culturales representativas de la propia cultura o de culturas ajenas, para su mutuo fortalecimiento.</p>

## b) Movilidad del proyecto

La movilidad del proyecto se refiere a la revisión de opciones de oportunidad y análisis de prioridades, requiere de la detección de las representaciones formales o no formales existentes de la comunidad objetivo que respaldan la participación de la población, por la capacidad de convocatoria que tienen, tales como: presidencias municipales, autoridades escolares, sindicatos, líderes sociales, mayordomías etc.

## **2.- Sustento estratégico: El por qué de la actividad (Esquema 2)**

La claridad del sustento conceptual justifica la necesidad de su realización y los mecanismos que le darán movilidad a los procesos que lo conforman. Estos aspectos son los puntos de referencia para la definición del sustento estratégico que corresponde a la justificación del proyecto, su desarrollo permite desde un marco institucional o social allanar su operación a partir de las siguientes acciones:

- A. Articular las políticas nacionales e institucionales con las necesidades de desarrollo comunitario que cubre la atención del problema detectado, con el objeto de inscribir y justificar el proyecto en el marco nacional de la planeación institucional, que asegura su movilidad y condicionará su desarrollo.
- B. Definir los mecanismos de movilidad del proyecto, a partir del establecimiento de acciones, obtención de apoyos y recursos, que se necesitan para el desarrollo del mismo, con instituciones oficiales, independientes, privadas y/o de la propia comunidad, que se concretan en cuatro niveles de acción:
  - Coordinación: Con dependencias y organismos del sector laboral.

- Concertación: Con instituciones que no pertenecen al sector y que pueden o no desarrollar acciones en el campo cultural.
- Inducción: Con las representaciones formales o no formales de la comunidad, que aseguren la capacidad de convocatoria por la fuerza o respaldo que tienen ante la población y propicien su participación. Este nivel de acción siempre debe estar presente en la estructuración de un proyecto.
- Obligatoriedad: Con recursos propios, a partir de los cuales se definen las posibilidades de acción.

El sustento estratégico se centra en la adecuación de la tarea cultural a criterios de oportunidad, continuidad y pertinencia, con respecto a políticas institucionales, municipales, estatales y/o comunitarias, que aunado al sustento conceptual, permite concretar los procedimientos operativos, logísticos e infraestructurales, que traducen el proyecto en un programa de actividades.

### **3.- Sustento operativo: El cómo, dónde y con qué del servicio. (Esquema 3)**

Es la estructuración el programa de actividades, integra el cómo, dónde y con qué se realizarán los servicios culturales programados en el proyecto, su selección y modalidad del mismo y los requerimientos de su organización. Se basa en el desglosamiento de principio a fin de las actividades que se requieren desde la selección del tipo de servicio, hasta su oferta, realización y evaluación

La concreción y organización del servicio se da a partir de tres áreas de programación de actividades, su elección se realiza a partir del carácter del proyecto y población objetivo, dichas áreas son:

- Investigación: Inventarios, catálogos, estudios, etc., estableciendo sus canales de difusión para la devolución del contenido cultural a la población.

- Capacitación: Cursos, seminarios, talleres, coloquios, encuentros, foros, conferencias, etc.
- Difusión: Eventos, concursos, exposiciones, publicaciones, producción en medios de comunicación, etc.

Áreas que al cruzarse en un cuadro de doble entrada con las áreas sustantivas dan lugar a una “matriz” que conduce al programa de trabajo. (Esquema 4)

### **3.1 Sustento logístico:**

Forma parte del sustento operativo, en él se concreta el cómo y en donde se desarrollará el servicio seleccionado, la organización de su modalidad y la secuencia de actividades que se requieren para su desarrollo, en un espacio y tiempo determinado.

En éste se estipulan las fases que conforman la realización del proyecto, que no necesariamente son subsecuentes, pues se pueden definir etapas paralelas con su correspondiente programación.. Constituye el cómo se organizan talleres, eventos, programas de capacitación etc., y que en su conjunto conforman las metas del proyecto expresadas en productos y resultados a los que conducen las actividades.

### **3.2 Sustento infraestructural**

Se refiere al quién y con qué se realiza la actividad, se centra en la elaboración del “programa presupuesto” y en la ponderación de los recursos humanos, materiales y financieros que se requieren para llevar a cabo las actividades, inscritas en el sustento conceptual justifican su razón de ser y tienen sentido y pertinencia.

#### **4. - Evaluación de proyectos**

Es el seguimiento del desarrollo de cada uno de los sustentos de la planeación, programación y ejecución de los proyectos, para la reafirmar acciones, detectar errores, corregirlos y en su caso reorientar los procesos.

Se realiza a partir de criterios de desempeño que marcan los objetivos, para la definición de instrumentos (encuestas, entrevistas, de análisis), de técnicas (de observación y participación), que permitan el análisis de los siguientes indicadores que entre otros integran los parámetros de evaluación:

- Capacidad de realización: Se refiere a la adecuación en términos de políticas institucionales y/o sociales (normatividad) y recursos del marco institucional o laboral. Momento de presentación y aprobación del proyecto.
- Capacidad de convocatoria y participación: Proceso de inducción realizado, delimitación de la población objetivo, detección y delimitación del problema y ponderación de los efectos y resultados que se logran en la comunidad destinataria.
- Capacidad operativa: Verificación de los procesos de selección del área programática de los criterios de selección del área de programación con relación al carácter, objetivos y población objetivo del proyecto. Incluye el análisis del procedimiento y resultados de las actividades programadas, en relación con criterios de calidad, secuencia establecida, tiempo estimado, pertinencia de las mismas y de los recursos asignados y metas logradas, en relación con las programadas.
- Mecanismos de divulgación: Se refiere a los mecanismos por medio de los cuales se da a conocer el proyecto y se propicia la participación.

- Retroalimentación de procesos: Análisis de los efectos provocados en la población objetivo, derivación de nuevas necesidades y formas de atención. Justifica la continuidad y/o conclusión de un proyecto con la misma población, la utilización de sus productos para su difusión en otros sectores y la derivación de otros proyectos para reforzar el proceso.

## **5.- Presentación de proyectos**

La presentación de los proyectos se basa en la incorporación y desarrollo de los puntos anteriores, de la siguiente manera:

- Fundamentación: Sustento conceptual y carácter del proyecto
- Población objetivo, justificación del porqué se dirige a la misma y cuál será la cobertura
- Objetivos del proyecto
- Justificación: Articulación del proyecto con las políticas institucionales y comunitarias, con las necesidades de desarrollo de la población a la que se dirige, criterios de oportunidad, proceso de inducción y en su caso, niveles de coordinación, concertación u obligatoriedad de acciones. Sustento estratégico
- Programa de actividades: Sustento operativo
- Metas
- Presupuesto, desglosado y por partidas de aplicación
- Evaluación: Establecimiento de criterios de desempeño y mecanismos de evaluación de los mismos, en relación con objetivos y metas estipuladas. Análisis del seguimiento, resultados, criterios de continuidad o finiquito.

**Esquema 1: Sustento conceptual**

<b>Qué</b>	<b>Porqué</b>	<b>Para quién y para qué</b>
<b>Área sustantiva o campo cultural de atención</b>	<b>Problemática que representa</b>	<b>Población Objetivo</b>
<b>Diagnóstico</b>	<b>Necesidades de atención</b>	<b>Carácter del proyecto</b>
		<b>Determinación de Objetivos</b>

**Esquema 2: Sustento estratégico Por qué, cómo y con quién**

<b>Sustento Conceptual</b>	<b>Sustento estratégico</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Problema a atender</li> <li>• Carácter del proyecto</li> <li>• Población objetivo</li> <li>• Determinación de objetivos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Justificación</b></li> <li>• <b>Movilidad del proyecto:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Coordinación</b></li> <li>- <b>Concertación</b></li> <li>- <b>Inducción</b></li> <li>- <b>Obligatoriedad</b></li> </ul> </li> </ul>

**Esquema 3: Sustento operativo: Logística e infraestructura, cómo y con qué se realiza el proyecto**

Sustento conceptual	Sustento estratégico	Sustento operativo
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Problema a atender</li> <li>• Carácter del proyecto</li> <li>• Población objetivo</li> <li>• Determinación de objetivos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Justificación: Porque se requiere su realización y sus mecanismos de oportunidad</li> <li>• Movilidad del proyecto:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Coordinación</li> <li>- Concertación</li> <li>- Inducción</li> <li>- Obligatoriedad</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Estructura de servicio:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Investigación</b></li> <li>- <b>Capacitación</b></li> <li>- <b>Difusión</b></li> <li>- <b>Sistematización de actividades</b></li> <li>- <b>Logística</b></li> <li>- <b>Infraestructura</b></li> </ul> </li> </ul>

#### Esquema 4: Matriz para la estructuración del programa

Sustentos Conceptual	<b>Sustentos operativos (Estructura de Servicios)</b>		
Áreas sustantivas	Investigación	Capacitación	Difusión
<b>Histórico Social</b>			
<b>Científico Tecnológica</b>			
<b>Artística</b>			
<b>Patrimonial</b>			
<b>Étnica Popular</b>			

Con los programas de capacitación y metodología de planeación se cierra el círculo del concepto y práctica de la promoción cultural, se cumple con el ciclo de investigación, capacitación y difusión de acciones.

Es menester hacer notar que los programas expuestos eran parte y complemento de una visión más amplia del trabajo de la Dirección General de Promoción Cultural, dependencia que sin lugar a dudas su titular con visión y una gran capacidad de trabajo en equipo logro una definición clara de las funciones de la dependencia y de sus áreas estructurando un plan de trabajo de acuerdo con los objetivos institucionales y los de la política cultural definida para ese periodo.

De resaltar es que el plan trabajo de la dependencia se desarrolló en atención a tres ámbitos fundamentales:

- **La animación cultural y el desarrollo cultural regional.**

Programas de los cuales fui titular y se desarrollaron entre otros, los proyectos anteriormente expuestos. Sobresale el de capacitación y formación de promotores culturales por ser la primera experiencia de una capacitación por competencias en el ámbito de la cultura. Programa que continua vigente aunque desvirtuado.

La formación y capacitación de promotores culturales era una de las líneas de trabajo del “Programa de capacitación, Actualización y Formación de personal para el desarrollo cultural” en el que se instrumentaron también acciones dirigidas al magisterio, con el objetivo de fortalecer la formación del maestro en el manejo del área cultural y enriquecer y recrear los contenidos culturales establecidos en los programas de estudio.

- **La Difusión cultural.**

Este programa se basaba en la planeación de bienes y servicios culturales para las instituciones educativas del nivel medio superior y superior del país, impulsando la participación de maestros y educandos en diversos eventos artísticos – culturales que se realizaban en el transcurso del calendario escolar.

Con este programa se daba continuidad a la línea “tradicional” del trabajo de la promoción cultural, sin embargo, el responsable del área le otorgo una dimensión mas amplia, no solo se centraba en la organización de eventos artísticos y su presentación sino se abordaron diferentes campos culturales, se audicionaron grupos estatales y se propicio el intercambio de temas y de distintas formas culturales (el sur al norte y viceversa), se planearon eventos de acuerdo a la población objetivo, un ejemplo de éstos es la “Cana al aire” que se organizó para la celebración del día del anciano que dista mucho de la

baconal en la que actualmente se ha convertido pero que de alguna manera es de agradecerse que continúe vigente, ya que la oferta cultural para la población de los adultos en plenitud es reducida.

- **La relación entre educación y cultura**

Fue uno de los lineamientos prioritarios de la política cultural que orientaron el trabajo de la dependencia, sobresale por derecho propio el proyecto del PACAEP, “Plan de Actividades Culturales de Apoyo a la Educación Primaria” con el que se apoya el contenido educativo desde la perspectiva cultural y se sitúa el contexto educacional en el ámbito de la cultura.

El PACAEP surge con el objetivo de aprovechar las potencialidades del magisterio para la promoción de la cultura, como vehículo para fortalecer los contenidos culturales de la educación impulsando y sistematizando las actividades culturales que se llevan a cabo en la escuela, programa que también continúa vigente.

Es importante señalar que tanto el programa de Difusión Cultural como el PACAEP también fueron instrumentados y dirigidos por pedagogos, el primero por Omar Chanona Burguete y el segundo por José Luis Hernández Gutiérrez.

### **3. Planeación pedagógica por competencia laboral y profesional. Instituto Nacional de Bellas Artes 2000**

En el año 2000 me reincorporé al Instituto Nacional de Bellas Artes adscrita a la “Subdirección General de Educación e Investigación artística”. Se me asigna el programa de “Certificación por competencias” con el objetivo de definir los procedimientos y lineamientos conceptuales y metodológicos de la evaluación y acreditación basada en competencias para las disciplinas artísticas, trabajo que se inicia en jazz y en danza folklórica.

La tarea consistía en definir los mecanismos educativos para el reconocimiento de la experiencia artística a partir de la instrumentación de procedimientos de evaluación y certificación de las capacidades de la persona independientemente de la forma en que fueron adquiridas, con un tratamiento individual y con base en la experiencia laboral.

Era necesario construir el modelo y procedimiento para definir el que y el como identificar y evaluar las capacidades involucradas en el trabajo artístico y los mecanismos de su aplicación en cada disciplina. Con este objetivo se revisaron fuentes documentales que además de familiarizarnos con una nueva terminología, su análisis dio como resultado que el punto de partida era la construcción del perfil de competencias.

El trabajo pedagógico se desarrolló con base en las siguientes consideraciones:

#### **Conceptualmente:**

1. El enfoque de competencias se sustenta en el concepto del aprendizaje significativo, considerando al conocimiento como instrumento de actuación sobre diversas realidades para la resolución de problemas. Fundamento de diferentes corrientes educativas que van desde las orientaciones conductistas hasta las estructuralistas.

2. El aprendizaje significativo conduce a la formación de competencias. La competencia es una capacidad que se demuestra en la aplicación y uso de los conocimientos en situaciones específicas de la práctica laboral y profesional, se expresa por un conjunto de indicadores que perfilan niveles de adquisición y manejo, a partir de los cuales se pondera el desempeño de una persona en relación al dominio de un área, disciplina u ocupación
3. Las competencias son capacidades que se aplican en el desempeño laboral, supuesto que no es privativo de los procesos técnicos y productivos, el trabajo artístico no es resultado de la pura inspiración sino también de la disciplina y de la ejecución de tareas específicas en las que se aplican conocimientos y habilidades que convergen en la creación y producción del arte con distintos niveles de complejidad.
4. La práctica artística se basa en el desarrollo de distintos procedimientos integrados por técnicas, saberes, habilidades que conducen a la creación y producción artística. Estos procedimientos conforman una “matriz laboral” que describe las capacidades particulares de su oficiante y delimitan su perfil.
5. La planeación educativa basada en competencias es una técnica con la que se articula la teoría y la práctica de los conocimientos a partir de un procedimiento que agrupa saberes específicos en relación con situaciones reales de trabajo del ejercicio profesional de la disciplina.
6. La planeación se realiza a partir de la detección y sistematización de prácticas laborales y profesionales del trabajo artístico que conforman el perfil del trabajador y la descripción de su desempeño en una disciplina.
7. El perfil de competencias describe las actividades que se realizan de principio a fin en los procesos laborales para la consecución de ciertos

productos y resultados a los que conduce el trabajo artístico. Es un descriptor de las capacidades involucradas en todo el ciclo laboral.

8. Tiene una lógica de planeación inversa a la lógica de la planeación educativa tradicional. A partir de los resultados y productos que se esperan, se reconstruye lo que tiene que hacer el trabajador, actividad por actividad hasta completar los diferentes procedimientos de trabajo e inferir el cuerpo de conocimientos y de habilidades que se requieren en su desarrollo.

### **Metodológicamente:**

1. Para definir la estructura y modelo de planeación se investigaron, recopilaron y analizaron textos e información aportada por diferentes organismos tales como el “ Consejo de Normalización y Certificación de competencia laboral (CONOCER), la Organización Internacional del Trabajo, El acuerdo 286 de la Secretaría de Educación Pública de México, el proyecto Tuning de la Unión Europea, etc., y se procedió en un ejercicio de análisis comparativo a identificar los conceptos recurrentes, detectar la terminología y los elementos compartidos en las orientaciones por competencias, para articularlos e integrarlos en un cuerpo organizado.
2. Se analizaron las correlaciones conceptuales y metodológicas de los componentes, lo que dio como resultado la estructura y diseño del modelo pedagógico para la identificación y evaluación de competencias, con base en la definición de perfiles laborales
3. El modelo se basa en la articulación y sistematización del desempeño personal que se requiere en el desarrollo de un proceso laboral (lo que una persona debe hacer) concatenado a los resultados que se obtienen en las prácticas involucradas. La sistematización del proceso describe indicadores

precisos para ponderar la actuación individual, con la finalidad de que cada persona tenga una evaluación y “marcación” personalizada.

4. El modelo alude a un procedimiento de planeación genérico, lo que hace posible su aplicación en distintas áreas.
5. Su estructura pedagógica,<sup>1</sup> es decir, la determinación de sus componentes y sus niveles de interrelación como son el análisis funcional, las unidades de competencia, los elementos que las conforman y la articulación de los mismos, definen los lineamientos metodológicos y procedimiento para la construcción de perfiles de competencias disciplinarias.
6. A partir de los perfiles (y no antes) se infieren y se estructuran los instrumentos de evaluación, en este caso se optó por dos:
  - EICA: Examen Integrado de Competencias Artísticas – (Disciplina)
  - Examen por unidad de competencia

El modelo y procedimiento pedagógico fue analizado y discutido con los docentes y autoridades educativas involucradas, a partir del mismo se instrumentaron los perfiles, los instrumentos de evaluación y las modalidades de certificación laboral y equivalencia de grado académico para músicos y docentes de jazz y de danza folklórica. Su validación se realizó con su aplicación y adecuación en exámenes de selección para nuevo ingreso y en exámenes de titulación de las modalidades escolarizadas y se efectuó un examen piloto.

La propuesta se define en relación al trabajo artístico pero su diseño y estructura corresponde a una propuesta pedagógica aplicable a cualquier área, al igual que el modelo por objetivos o modular su definición es la determinación de lineamientos y procedimientos genéricos que el pedagogo utiliza, adecua y aplica

---

<sup>1</sup> Entendemos por estructura pedagógica los elementos componentes y las relaciones verticales y horizontales de los mismos, que conforman un modelo y definen un procedimiento de planeación pedagógica.

en la labor de planeación educativa, de hecho la primera aplicación del procedimiento de planeación se realizó en música en la especialidad de jazz y posteriormente se aplicó a la danza folklórica. El procedimiento se utilizó en la elaboración del nuevo plan de estudios de la Escuela Nacional de Danza Folklórica y en el plan de estudios del “Sistema Nacional de Fomento Musical”, aunque en este último no se le da crédito al INBA.

Un modelo de competencias es un recurso pedagógico, su utilización depende de la flexibilidad y comprensión de que la tarea de planeación educativa no depende de la “receta”, sino de la claridad en la definición y articulación de los elementos, finalidades y construcción de los procesos que involucra.

# **Planeación educativa basada en competencias**

## **Procedimiento pedagógico para la construcción de perfiles**

### **I ANTECEDENTES**

La educación basada en competencias<sup>2</sup> se ha enfocado a la capacitación y selección de mano de obra calificada para elevar los niveles de producción en un determinado proceso técnico laboral al definir lo que la persona tiene que saber, hacer y los términos y tiempos en que debe realizar su actividad.

A pesar del auge que en la última década a tenido esta orientación no existen modelos o lineamientos pedagógicos para su planeación en diferentes campos educativos, la documentación existente es basta y farragosa y se limita a la definición de líneas generales enfocadas a la capacitación y formación tecnológica de personal del sector productivo, procedimientos que no pueden aplicarse como tabla rasa en distintos campos.

Los lineamientos mas conocidos en nuestro país son los definidos por el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia laboral (CONOCER), los cuales se restringen a la “competencia de tipo laboral” (técnica) con una nomenclatura y clasificación particular poco funcional al trabajo artístico, y no conforman un modelo de planeación, son un conjunto de enunciados y conceptos “inconexos” aplicables a los ámbitos tecnológicos y en la “micro planeación” de un proceso productivo específico.

Ante este panorama fue necesario la creación y diseño de un modelo y procedimiento pedagógico que definiera la estructura de planeación educativa

---

<sup>2</sup> La orientación educativa de competencias tiene fundamentos pedagógicos en las corrientes estructuralistas de la educación, Freire, Piaget, Amstrong, Bleger, Ballon, Vigotski, las corrientes de grupos operativos y de las inteligencias múltiples por citar algunas, fundamentan el aprendizaje en la formación de estructuras y dominios gradualmente más complejos que son resultado de la construcción de conocimientos y habilidades aplicables en situaciones y contextos específicos.

basada en competencias aplicable a las áreas humanísticas en particular al trabajo artístico.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Tal como lo sugiere el propio CONOCER: En caso de decidir la elaboración de una norma propia, estructurar el proyecto de certificación tomando en cuenta la posibilidad de que existan unidades obligatorias y optativas". En "Proceso para la elaboración de normas técnicas de competencia laboral" p. 1 CONOCER

## **Procedimiento para la construcción de perfiles<sup>4</sup>**

### **Lineamientos generales**

La planeación educativa basada en competencias es un procedimiento pedagógico enfocado a la definición de perfiles laborales y profesionales en los que se reconstruyen y sistematizan los procesos que confluyen en el trabajo de una disciplina artística<sup>5</sup> para la determinación de estándares como base y referentes de la evaluación del desempeño individual.

El punto neural del modelo es la construcción del perfil, en él se especifican y relacionan los conocimientos y las habilidades con las acciones a desempeñar en cada proceso y resultados a obtener, en el se define el como y en que condiciones se realiza la labor. Incluye el contexto específico de la aplicación de las capacidades y los márgenes e indicadores para detectar, evaluar y certificar las competencias que tiene una persona en relación a un proceso, contexto y nivel específico del trabajo artístico.

El perfil de competencias es un sistema de indicadores de evaluación que describen los desempeños que la persona realiza desde su inicio hasta la obtención de ciertos resultados y productos en cada uno de los procesos de trabajo artístico que incluye. Describe las capacidades y actividades concatenadas a su desarrollo y los márgenes de aplicación de los conocimientos y habilidades organizados en prácticas plenamente identificadas y delimitadas.

En cada proceso de trabajo se determinan los conocimientos, habilidades y desempeños involucrados en su desarrollo, que hace, en donde, como y bajo que criterios y condiciones se desempeña el trabajador, que conocimientos y

---

<sup>4</sup> Registro de derechos de autor: cugg/inba032006031513243200-01

<sup>5</sup> El modelo es aplicable no sólo a los ámbitos laborales y profesionales de la labor artística, debe considerarse Sistematización de los procesos de aplicación y/o desarrollo de capacidades, por ejemplo de lectura, de análisis, psicomotrices etc

habilidades requiere y como los aplica para arribar a los resultados que de ese proceso se esperan, con que instrumentos y en que situaciones se evalúa el desempeño de la persona, son los cuestionamientos y respuestas constantes para su conformación.

Su lógica de planeación es inversa a la planeación educativa tradicional. El procedimiento inicia con el análisis de los resultados y/o productos que se deben obtener a partir de los cuales se reconstruye y sistematiza cada proceso laboral involucrado, se seleccionan los conocimientos que son útiles al desarrollo de cada proceso laboral en particular y se evidencian las habilidades, los desempeños y tareas consecuentes con el mismo.

La sistematización de cada proceso de trabajo consiste en su reconstrucción detallada de principio a fin, organizando las tareas, funciones y prácticas del ciclo completo. El proceso de trabajo sistematizado conforma lo que se denomina como unidad de competencia o estándar de desempeño.

La unidad define con exactitud los resultados y el proceso laboral completo que se requiere desarrollar para su consecución. Del mismo se infieren los conocimientos y habilidades inherentes. En su sistematización se transparenta la naturaleza de las funciones que se cumplen en el desempeño del rol o actividad laboral o profesional y el tipo de capacidades que se requieren del sujeto que lo ejerce. Es un patrón de desempeño del que se infiere el método y los instrumentos para identificar y evaluar las competencias concatenadas a ese proceso laboral sistematizado.

Tiene un carácter genérico integra las tareas que son consustanciales a la estructura del trabajo disciplinario, marca el trazo de las competencias que se requieren en el mismo, instituye “pisos” y cuerpos de conocimiento y contextos de aplicación, ofrece una panorámica de los campos laborales y del universo de saberes que giran alrededor del quehacer disciplinario.

El perfil es resultado de un análisis lógico y clasificatorio de las categorías conceptuales, metodológicas y de los campos de aplicación de la disciplina. No es un perfil de egreso o a formar, el conjunto de unidades que lo conforman no son un plan de estudios, es una radiografía del contexto del trabajo disciplinario que no puede ser analizada desde la lógica de los procesos formativos sino laborales y profesionales del trabajo artístico, sin embargo son considerables los beneficios que aporta a la labor educativa con objetivos formativos o de capacitación.

El procedimiento pedagógico de su planeación se denomina de “identificación de competencias”, porque el perfil es un rasero con el que se ciernen (se identifican) las capacidades de la persona con respecto al conjunto y estándar que establece, se detecta el punto en el que se encuentra, con que cuenta, que le hace falta. La experiencia se reconoce y se acredita con base en lo que se sabe y se sabe hacer de acuerdo con el patrón de referencia que marca el perfil. De resaltar es que toda persona tiene una respuesta y expectativa de formación y de reconocimiento.

El perfil representa también un instrumento educativo con el que se que articulan los procesos formales y no formales de educación, la experiencia y formación adquirida de manera autodidacta, escolar inconclusa y principalmente en el trabajo se reconoce y se acredita con diferentes opciones de evaluación y certificación que ofrece la educación en su modalidad formal.

El método permite la certificación en una tarea o labor específica del trabajo disciplinario e identificar pasos subsecuentes para la obtención de grado académico.

Su planeación no compite ni sustituye el proyecto escolar, son complementarios. Sumado a su objetivo de origen, el proceso de planeación y evaluación académica se alimenta, el perfil se convierten en referente para vincular los planes y programas de estudio con el contexto del trabajo, define vínculos reales entre la

teoría y la práctica para el diseño curricular a partir de una planeación educativa basada en prácticas laborales y profesionales, se deslindan con mayor precisión las fronteras entre los niveles educativos y grados académicos<sup>6</sup>, se clarifican líneas didácticas que propician la aplicación de lo aprendido, la selección del conocimiento útil y una visión holística del aprender y del aprender a hacer

La mayor aportación del modelo es al procedimiento de evaluación, orienta la definición de indicadores sólidos y objetivos, es también un instrumento de revisión y actualización permanente del currículo y referente para su conversión a un currículo por competencias.

Los procesos formativos, de evaluación y de certificación parten de perfiles reales elevados a su máxima expresión de acuerdo con el contexto de trabajo. No es un perfil de egreso, sino es un perfil existente, real, en transformación continua.

Su instrumentación amplía el horizonte de la formación, bajo un mismo modelo se da cabida y cruces de las modalidades educativas (formal y no formal), el significado y alcance del aprendizaje adquiere una dimensión más amplia al reconocer que éste se genera no sólo en situación áulica, no se centra en la escuela, no se limita a cierto rango de edad, ni requiere de antecedentes escolares específicos, con excepción de éste último cuando se opta por la evaluación y certificación de competencias para la obtención de grado académico.

La planeación educativa basada en competencias es una plataforma para la expansión de los servicios educativos, el modelo pedagógico ofrece diversas opciones y alternativas de formación, capacitación y diferentes rutas de evaluación, certificación y de formación continua.

## **Qué es la competencia**

---

<sup>6</sup> El plan de estudios de la Escuela Nacional de Danza Folklórica se reestructuro con base en el perfil de competencias elaborado en el 2006. El anterior presentaba considerables problemas en el deslinde del nivel técnico y de licenciatura.

La construcción de los perfiles requiere de una claridad en la noción de la competencia. El modelo la considera como “la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral”<sup>7</sup> o profesional, plenamente detectada, real y demostrable en la que se utilizan y aplican un conjunto identificable y evaluable de conocimientos y habilidades relacionados entre sí, para el desempeño específico de una función, actividad o tarea.

La capacidad considerada como el saber organizado, integrador y creativo conjunta el conocimiento y su aplicación, es resultado del aprendizaje significativo que se adquiere por múltiples y variados procesos educativos formales y no formales, escolares, autodidactas o por la experiencia en el trabajo. Siempre es práctica, el conocimiento que la nutre y define es un instrumento de actuación y transformación en diversas realidades, no es el dato teórico o la acumulación del mismo, su utilidad, selección y posibilidades de aplicación lo convierte en significativo y pertinente a la tarea o situación.

El contexto de aplicación de los conocimientos da cuerpo y forma a la actividad, delinea el perfil de la misma, establece los márgenes y los puntos de referencia para identificar las capacidades y ponderar si la persona los posee y los aplica adecuadamente con eficiencia y calidad, es decir permite definir si la persona es competente: “La persona que es competente puede proporcionar evidencias, demostrar la posesión individual de los conocimientos y habilidades que le permiten contar con una base para el desempeño”<sup>8</sup> de una función o tarea artística.

Cuando las evidencias de la capacidad son claras, se identifican con objetividad cada parte del proceso, los términos en que se desarrolla y los desempeños que conducen a la obtención de ciertos resultados y/o productos que se objetivan en el trabajo de una disciplina artística.

---

<sup>7</sup> Concepto en “Que es una Norma técnica de competencia laboral”. p. 1. CONOCER

<sup>8</sup> Idem. CONOCER. p. 1

“La combinación de la aplicación de conocimientos y habilidades con los objetivos del trabajo” artístico definen a la competencia y “se expresan como el saber, saber hacer y saber ser.”<sup>9</sup>

La definición y evaluación de las competencias, se realiza con base en un procedimiento de planeación sustentado en situaciones reales de trabajo, con el objetivo de establecer estándares de desempeño o esquemas referenciales de acción que describen los términos en que se efectúa la labor artística y “contra” los cuales se pondera y rassa el desempeño individual.

En la competencia se privilegia la práctica sobre la teoría, que se tiene que saber y principalmente que se tiene que saber hacer definen a las capacidades y a sus campos de aplicación, determinan los conocimientos y habilidades que se requieren para la obtención de ciertos productos y resultados en un proceso de trabajo artístico y son los cuestionamientos básicos y recurrentes que orientan el concepto y diseño de los perfiles de competencias y de los instrumentos y prácticas de su evaluación y certificación.

### **Clasificación de las competencias disciplinarias**

Se parte del hecho de que el trabajo disciplinario condensa diversas capacidades que se expresan en el desempeño de tareas como la ejecución dancística o ejecución de un instrumento musical, las técnicas de composición musical o coreográficas, la actuación, la interpretación de personajes, la aplicación de las técnicas plásticas, etc., el análisis de las mismas, permite identificar y sistematizar los conocimientos y habilidades involucradas, así como el procedimiento de su desarrollo.

Las competencias que conforman un perfil son diversas, con distintos niveles de complejidad que se definen por el cuerpo de conocimientos y habilidades que las conforman, por el contexto de su aplicación y por los resultados a obtener. El

---

<sup>9</sup> Ibidem, p.2

procedimiento con el que se analizan y definen es de particular importancia, ya que de éste depende no solo el proceso de construcción del perfil sino todo el proceso de evaluación.

Los conocimientos y habilidades que alimentan éstas capacidades pueden ser comunes y compartidos por diversas tareas de una disciplina o incluso entre las disciplinas artísticas, pero el tipo de competencia los convierte en específicos. La selección y detección de los elementos de conocimiento que conforman una competencia se realiza a partir de su utilidad y del contexto de su aplicación, premisa fundamental para la identificación y sistematización de las capacidades en perfiles. La relación entre los conocimientos y habilidades con el campo de su aplicación le otorga carácter, especificidad y pertinencia, define el contexto y “circunstancias con las que la persona se enfrentará en el lugar de trabajo y en las que pondrá a prueba su competencia”.<sup>10</sup>

Por ejemplo en la música, el desarrollo de la composición, la instrumentación y la realización de arreglos, tienen procesos metodológicos diferentes y los resultados que se obtienen son distintos pero complementarios, las tres funciones o tareas comparten una base conceptual que las une en la competencia de la escritura musical. En danza el concepto y manejo del espacio es un elemento común al bailarín y al coreógrafo, que utilizan y aplican de manera distinta, es decir en competencias diferentes y el concepto de “espacio” en artes plásticas es una representación gráfica y simbólica que le da una connotación y aplicación cualitativamente distinta no solo con las otras disciplinas artísticas sino en sus propias especialidades, basta trasladar el concepto a la escultura o a la pintura.

La competencia no es sólo un desempeño puntual, es también la construcción de marcos referenciales aplicables a diferentes situaciones del campo laboral y a la toma de decisiones, integra la capacidad de movilizar el conocimiento y de reflexionar sobre la acción, es un pensamiento de acción reflexión en el que la

---

<sup>10</sup> Ibidem, p.8. Referido al concepto y definición de campo de aplicación

experiencia, el conocimiento y las posibilidades de su aplicación en diferentes contextos o situaciones son los ejes que constituyen su fundamento.

Los conocimientos y habilidades que aplica por ejemplo el músico de jazz en la interpretación de los diferentes géneros y estilos conservan su estructura, pero dan origen a la creación de nuevas estructuras cuando se incorpora la capacidad de la improvisación, los elementos de conocimiento son los mismos, pero en su aplicación adquieren un mayor grado de dificultad y de movilidad.

En danza, la ejecución, la improvisación y la composición comparten elementos y conocimientos comunes aplicados de manera diferente, la ejecución de un repertorio es distinta a la creación de secuencias de movimiento dentro de una estructura dada (improvisación) y a la creación de nuevas secuencias y estructuras utilizando el lenguaje dancístico (composición).

Las competencias no son estáticas, son un universo cambiante pleno de procesos de aprendizaje, su identificación en una disciplina artística tiene como objetivo definir el perfil genérico o estándar de las tareas que son consustanciales a la estructura y desempeño disciplinario y establecer un patrón de referencia para identificarlas en una persona, evaluar con objetividad sus desempeños y la aplicación de los conocimientos que presupone su ejercicio y práctica laboral en sus diferentes actividades y especialidades.

Las competencias se clasifican en tres grupos:

- a) **Competencias genéricas o de base amplia:** congrega a elementos y capacidades compartidas por las diversas tareas disciplinarias, nutren las especialidades y el ejercicio profesional. Constituyen el basamento conceptual y metodológico y son consideradas competencias claves por contener elementos que son comunes a las tareas y funciones que se desarrollan en el trabajo de cada disciplina artística. **Son las capacidades indispensables a**

**toda actividad del ejercicio disciplinario.** No conducen a la obtención estricta de un producto tangible, pero son indispensables en la obtención de los mismos, por ejemplo en música en dominio del solfeo y la armonía.

- b) **Competencias laborales:** Se definen por un mayor nivel de manejo de técnicas y procedimientos que conducen a resultados específicos, exigen un nivel de aplicación y relación entre **lo que se sabe y se sabe hacer con ese conocimiento en situaciones concretas del trabajo u ocupación.** Por ejemplo, un ejecutante especializado en algún instrumento y su participación en grupos, orquestas con posibilidades de interpretación en diferentes géneros y con la capacidad de sumarse al objetivo del conjunto.
  
- c) **Competencias profesionales:** Se definen por un mayor nivel y dominio de la conjunción teórico práctico de los saberes, con inventiva y creatividad para la aplicación de los conocimientos y habilidades en situaciones diversas o “imprevistas” del campo profesional, la potenciación del mismo y su aplicación en otros campos ocupacionales. Es la **capacidad de aplicar los conocimientos en diferentes contextos,** generando derivaciones del ejercicio y práctica profesional, que no ha sido sistematizadas, pero son ejercidas. Por ejemplo, un instrumentista especializado en jazz, que tiene un alto dominio de la improvisación musical, o la docencia en éste género.

Cada competencia que se determina tiene un nivel de dificultad que se le asigna a partir de su “grado de autonomía y de responsabilidad en la ejecución de los trabajos,”<sup>11</sup> su determinación y clasificación depende del campo de aplicación y del grado de complejidad,<sup>12</sup> de los conocimientos y habilidades de las funciones involucradas.

Se consideran 5 niveles de competencia a partir de la siguiente clasificación:

---

<sup>11</sup> Véase “Proceso para la elaboración de normas técnicas de competencia laboral”, p.2. CONOCER

<sup>12</sup> La nomenclatura para la calificación de las competencias establecida por el CONOCER se restringe a la competencia laboral. El programa define los mismos rangos aplicados a los tres tipos de competencia que conforman su estructura pedagógica.

Competencias	Nivel de competencia
Genéricas o de base amplia	1 - 3
Laborales	4
Profesionales	5

Las competencias no son un objetivo a cumplir o propósitos deseables, son prácticas específicas y reales del trabajo artístico, de la claridad con la que se determinan e identifican depende todo el proceso para ponderar las evidencias y emitir un juicio evaluativo con respecto a su adquisición y nivel de dominio.

La identificación y clasificación de las competencias se centra en el contexto del trabajo artístico, el procedimiento de su determinación se basa en el método de análisis funcional en el que la disciplina artística se sitúa como área laboral para delimitar los procesos de creación y producción artística y los resultados y productos a los que conducen y determinar con base en su análisis las tareas y funciones que desempeña el trabajador.

El resultado de este análisis es una visualización y reconstrucción de los procesos laborales y los términos en que se desarrollan, lo que permite identificar las capacidades y sistematizar el procedimiento empleado en el trabajo, fusionar algunos procedimientos y detectar el cuerpo de conocimientos que lo sustentan.

## **Análisis funcional: Funciones y tareas del trabajo disciplinario**

El análisis funcional del trabajo disciplinario asegura que la definición del perfil se base en los procedimientos resultados y productos a los que conduce el ejercicio disciplinario, parte de la reconstrucción del procedimiento a desarrollar para su obtención para inferir las tareas y funciones que se desarrollan así como los conocimientos y habilidades que se requieren de principio a fin.

Sitúa a la disciplina como área laboral en la que se desarrollan funciones y tareas que conforman la estructura de trabajo de los procesos de creación y producción artística.

Las funciones perfilan campos laborales delimitados y diferenciados dentro del mismo contexto disciplinario, por ejemplo en música además de la ejecución y dirección, forman parte de la estructura de trabajo las funciones de composición, la instrumentación, la realización de arreglos; en teatro la actuación, la dirección, escenografía, adaptación y/o creación de textos teatrales etc. Su determinación trasciende las prácticas obvias, por ejemplo en danza folklórica además de la ejecución y la coreografía, están las tareas de investigación coreológica,<sup>13</sup> de docencia, de improvisación y composición, diseño y confección del vestuario, diseño y producción de la utilería entre otras.

Las funciones son prácticas de trabajo plenamente reconocidas, delimitables e identificables, son tareas que lo caracterizan y definen y son necesarias para la obtención de los resultados y productos artísticos. Se desprenden del propósito clave u objetivo general del trabajo disciplinario, tienen principio, fin y conducen a la obtención de ciertos productos y resultados específicos claramente identificables.

---

<sup>13</sup> La investigación coreológica se refiere al análisis y registro de los códigos corporales y sistemas de movimiento que basan el análisis de una danza en y a partir de su contexto cultural y comunitario.

La forma en que se determinan y analizan las funciones es el punto neurálgico de todo el procedimiento, su definición es resultado de la experiencia de especialistas en activo de la disciplina y de su capacidad para conceptualizar su propia práctica y definir que es lo que hace, el bailarín, el actor, el músico, el pintor, en donde, como y cuantas acciones desarrolla en el desempeño de cada tarea involucrada en el proceso completo de su trabajo.

Su definición es resultado del análisis y respuesta a los siguientes cuestionamientos:

- Qué hace el trabajador: Tarea genérica del trabajo disciplinario
- Qué resultados y productos obtiene
- Cuáles son las funciones que se desempeñan en cada disciplina para el desarrollo de la tarea genérica al arribo de los resultados y productos esperados.
- Qué se debe saber para el desempeño de cada función y tarea que se determina (que conocimientos)
- Qué debe saber hacer (que actividades o acciones realiza para el desarrollo de cada función en las que aplica los conocimientos identificados).
- Bajo que condiciones realiza la labor

### **Qué hace el trabajador**

Es la definición de la función genérica, aterriza la labor artística como campo de trabajo en el que se aplican conocimientos, técnicas, metodologías y procedimientos para la obtención de ciertos productos y resultados. Describe que hace el trabajador del teatro, la danza, la música y las artes plásticas, cual es el propósito clave del trabajo disciplinario en términos laborales y profesionales.

La definición clara y objetiva del propósito clave es de particular importancia, ya que es el vértice a partir del cual se derivan el total de funciones laborales y

profesionales del trabajo disciplinario que se requieren para su consecución, su especificación se realiza estableciendo:

Verbo + Objeto + Condición

### Funciones del trabajador:

Las funciones son las tareas o acciones concretas que se desarrollan en el trabajo cotidiano de una disciplina artística. Su determinación parte del análisis del propósito clave, que se desglosa en tantas acciones se requieran para su desarrollo, por ejemplo:

Propósito clave	Funciones
<p><b>Jazz</b></p> <p>Dominio de las diferentes tareas que involucra la creación, producción y enseñanza del jazz a partir del manejo conceptual y metodológico de los diferentes estilos y escuelas de éste género musical.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apreciación auditiva, identificación y dominio de los diferentes estilos y escuelas del jazz</li> <li>- Dominio de la técnica del género musical</li> <li>- Ejecución y técnica del instrumento</li> <li>- Ejecución individual y colectiva</li> <li>- Realización de arreglos</li> <li>- Instrumentación</li> <li>- Orquestación</li> <li>- Composición</li> <li>- Improvisación</li> <li>- Docencia</li> </ul>
<p><b>Danza Folklórica</b></p> <p>Dominio de las diferentes tareas que involucra la ejecución creación, enseñanza y difusión de la danza folklórica a partir de manejo conceptual, coreológico y metodológico de sus diferentes estilos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Investigación coreológica</li> <li>- Ejecución:               <ul style="list-style-type: none"> <li>a) De repertorio</li> <li>b) En improvisación (Interpretación)</li> <li>c) En composición (composición)</li> </ul> </li> <li>- Realización de elementos escénicos</li> <li>- Promoción dancística</li> <li>- Coreografía</li> <li>- Docencia</li> </ul>

Cada función es una ocupación disciplinaria, representa un ciclo de trabajo completo que se desglosa hasta la actividad mas específica que desencadena su desarrollo y en tantas actividades sean necesarias para el alcance de los resultados a los que conduce. Su desagregación se realiza preguntando permanentemente qué hay que hacer (que función hay que realizar) para que la acción precedente se logre hasta llegar a la actividad de origen que desencadena su ejecución, es un acto de sistematización del proceso de trabajo que parte de los productos y resultados hasta reconstruir el ciclo laboral completo.

La funciones se desglosan de lo general a lo particular y se especifican en cuanto a su campo de aplicación, se trata de incluir funciones cuyo inicio y fin sea plenamente identificable, desarrolladas en el contexto del ámbito ocupacional en el que se llevan a cabo, lo que facilita la transferencia de dichas funciones a otros contextos de trabajo y evita que sean reducidas a un puesto o tarea específica, es decir, el proceso se establece para jazzistas, pero en cuanto a estructura es aplicable a otras ocupaciones dentro de la música .

### **Qué debe saber el trabajador**

Cada función - ocupación es analizada en el proceso de trabajo que involucra, a partir del cual se detecta el cuerpo de conocimientos que se requiere en su realización de principio a fin. Se identifica y define lo que tiene que saber el trabajador para desempeñar cada función completa. Los conocimientos se seleccionan en tres niveles:

- **Conocimientos genéricos o “transversales”**, Constituyen el cuerpo de conocimientos o basamento disciplinario que cruza todas las funciones detectadas y que todo músico debe de aplicar en las diferentes ocupaciones de la práctica laboral y profesional. (solfeo, armonía etc.).

- **Conocimientos específicos**, son particulares a cada función y delimitan perfiles laborales. Se aplican en situaciones concretas y plenamente diferenciadas de trabajo (ejecución, realización de arreglos, instrumentación, composición, técnica específica del jazz etc.).
- **Conocimientos que propician las derivaciones o amplitud del ejercicio laboral o profesional**: Aluden al cuerpo de conocimientos con un mayor grado de dificultad y diversificación de los campos de aplicación, en éste cuerpo de conocimientos se incorporan nuevos elementos que amplían los campos de trabajo. (Ejecutante con manejo de la improvisación, docencia, investigación, psicoterapia musical, medicina de la música etc.).

## Mapa funcional

La descripción de las **funciones y tareas** desglosadas hasta su mínima expresión, para establecer lo que una persona debe de hacer como realizaciones personales, conforman el **mapa funcional** de la disciplina que es un gráfico que representa los procesos de trabajo asociados a los conocimientos, habilidades y actitudes que requieren en su desarrollo.

El mapa funcional ofrece una radiografía de los procesos de trabajo artístico, objetiva los resultados a los que conducen y los conocimientos, habilidades y formas de aplicación involucrados en su desarrollo. Es resultado del análisis de prácticas reales del trabajo disciplinario concatenadas al cuerpo de conocimientos que requiere su desarrollo. Define lo que el trabajador de una disciplina artística tiene que saber, saber hacer y hacer en el marco de una función laboral o profesional determinada y su contexto de aplicación.

Transparenta la naturaleza de las funciones que se cumplen en el desempeño de ese rol y el tipo de capacidades que requiere el sujeto que lo ejerce, es una guía para que no se produzcan desvíos o dudas en la planeación de las competencias a evaluar y certificar.

Las tareas y funciones determinadas son el “piso” de la actividad disciplinaria, se someten a un segundo “filtro” para analizarlas e integrarlas por afinidad o correlación de apoyos y fijar su independencia o dependencia en cuanto a proceso laboral para dar paso a la conformación de bloques de trabajo más amplios denominados unidades de competencia.

## Unidades de competencia

La unidad de competencia es un procedimiento de trabajo completo, se compone por una o más de las funciones del ejercicio disciplinario, con principio, fin y resultados plenamente identificables, así como los conocimientos y habilidades que requiere su desarrollo.

Para su conformación la integración de las funciones se realiza a partir de los siguientes criterios:

- Agrupación para el desarrollo autónomo y autosuficiente de un proceso de trabajo.
- Integración de dos o más funciones que forman parte de un proceso de trabajo mas amplio y es claramente definida y delimitable la parte que le corresponde a cada una para el desarrollo del mismo.<sup>14</sup>
- Agrupación de dos o más funciones para la obtención de un producto o resultado.

Cada unidad es la sistematización de un ciclo de trabajo completo, describe las capacidades involucradas a partir de los conocimientos, las técnicas, procedimientos, criterios y resultados comprometidos en su ejecución. Su principio y fin son plenamente identificables, el cuerpo de conocimientos que la conforman y la aplicación de los mismos es delimitable y demostrable, define de manera tácita el procedimiento de evaluación a seguir al describir detalladamente actividad por actividad el procedimiento laboral completo , determina los instrumentos y acciones que se requieren (prácticas escénicas, exámenes, conciertos, exposiciones etc.), como vehículos para identificar y evaluar el dominio de las competencias que presupone.

---

<sup>14</sup> Por ejemplo en música la realización de arreglos, la instrumentación y la composición son tareas independientes pero comparten elementos de base similar, por lo que es posible integrarlas en la unidad de competencia de "Escritura musical".

Su formulación es minuciosa y detallada para definir las evidencias que permitan elaborar un juicio fundado con respecto al dominio o no de la competencia y corroborar con indicadores objetivos la aplicación de las capacidades que se requieren en el desarrollo del proceso laboral al que alude.

El conjunto de unidades que conforman el perfil no pueden ser vistas desde la lógica de un plan de estudios ni corresponden mecánicamente a niveles educativos, son prácticas laborales y profesionales autónomas, que independientemente de que aluden a contenidos, forman parte de un “menú” de opciones de formación, evaluación y certificación, con diferentes rutas e itinerarios educativos.

La unidad no tiene que ver con los procesos de enseñanza - aprendizaje de contenidos programáticos o de conocimientos, sino con la lógica de los procesos productivos, laborales y profesionales, es decir con la lógica de obtención de un servicio, de un resultado o producto artístico, en ellas se expresa el procedimiento que contribuye a su mejor y más eficiente obtención.

Su determinación se sustenta en la respuesta a las siguientes preguntas estructuradas en torno a la práctica a la que aluden las funciones integradas:

- Que hace el trabajador (actividad por actividad)
- Que debe saber
- Que debe saber hacer
- Que resultados debe obtener
- Bajo que condiciones debe desarrollar la actividad.
- Es una función independiente, complementaria o correlacionada en cuanto a su proceso y/o resultados con otras tareas.

Cada unidad de competencia se estructura con los siguientes descriptores:

- **Declaración de la competencia (Qué hace el trabajador):** Es la denominación y descripción de la unidad, se determina en relación a la función (s) que convergen en ella.
- **Elementos de conocimiento (Qué debe saber):** Son el cuerpo de conocimientos específicos que el proceso laboral requiere para su desempeño. A partir del análisis del proceso de trabajo sistematizado se detecta el conocimiento “útil en el sentido de significativo con base en la selección y aplicación razonada de los conocimientos necesarios para resolver diversas situaciones y problemas laborales y profesionales. La relación más cercana de este componente con los modelos de planeación educativa corresponde a un “mapa de contenidos”, pero en este caso se definen a partir de una práctica laboral específica y se determinan por la utilidad que representan para el desarrollo de la misma, especificando el uso que se les da.

Cada elemento de conocimiento tiene sentido en función del conjunto. La relación entre la teoría y la práctica es condición para su selección, su determinación se basa en la detección y evaluación del conocimiento útil para desarrollar un determinado proceso de trabajo, es decir, de lo que se debe saber a partir de lo que se debe saber hacer y las condiciones de su aplicación en campos específicos.

Este es un punto de particular importancia en el relevamiento de la unidad, ya que requiere del acuerdo entre especialistas y dejar de lado el gueto privado de las materias y asignaturas o de la especialidad, con el fin de seleccionar los conocimientos o contenidos con pertinencia a la capacidad o competencia y situación laboral a la que se incorporan.

**Elementos de competencia (qué debe saber hacer):** Se refieren a las actividades que realiza la persona para desarrollar las funciones que involucra la unidad de trabajo, definen la aplicación de los elementos de conocimiento

que la conforman. Para su determinación cada función se desglosa con efecto de cascada hasta llegar a enunciar la mínima actividad que se requiere en su desarrollo. Es una reconstrucción de las acciones, de los saberes, de las técnicas, actitudes y comportamientos que se movilizan y que evidencian los conocimientos y habilidades que inciden en su desempeño que debe realizar la persona para el alcance de los resultados o productos esperados.

Una unidad puede contener 2 o 20 elementos de competencia, se definen los que sean necesarios para realizar el ciclo completo del trabajo. Se infieren de las capacidades generales desglosadas en tantas capacidades específicas requiera el desempeño de una función o tarea laboral o profesional.

Los elementos de competencia, tienen que ver con las técnicas utilizadas, los conocimientos y habilidades relacionadas para el desarrollo de la labor de principio a fin. Su especificación corresponde a la sistematización de un procedimiento de trabajo completo, reconstruyéndolo a partir de los resultados y productos a los que arriba, hasta la actividad de origen que desencadena la acción.

- **Evidencias de desempeño o de conocimiento:** Son los resultados concretos que demuestran el conocimiento y aplicación del mismo en situaciones específicas, diversas e imprevistas, indicadores que transparentan los resultados y productos específicos a los que el proceso de trabajo conduce.
- **Criterios de desempeño (condiciones de desempeño):** Son las reglas bajo las cuales se realiza la labor para la obtención de los resultados o productos esperados en determinadas circunstancias. Establecen las condiciones para evaluar y determinar si se alcanzó la competencia, funcionan como candados de calidad.

En la planeación y sistematización de las unidades no se incorporan “todos” los elementos de conocimiento o acciones que “creemos” se requieren, sino realmente los que se necesitan y cumplen una función o papel específico en el desarrollo del proceso de trabajo al que se incorporan. La unidad es un estándar o patrón de desempeño que delinea con claridad un proceso de trabajo que conduce a resultados específicos, cuyo desarrollo requiere de un cuerpo de conocimientos particulares a un campo y contexto de aplicación determinado.<sup>15</sup>

Las capacidades y su campo de aplicación determinan la unidad de competencia. Las unidades son un reflejo de las condiciones reales de trabajo, que se presentan en diferentes grados de complejidad variedad y autonomía, y en consecuencia representan distintos niveles de competencia.

Su estructuración en bloques de trabajo autosuficientes corresponde a las áreas de competencia o ámbitos del trabajo disciplinario que describen su campo formativo, laboral y profesional, así como los indicadores con los que se pondera su desarrollo.

Las unidades tienen diferentes caminos para el aprendizaje, la evaluación y la certificación, la persona puede identificar en qué unidades necesita capacitarse para acreditarse y definir sus propias rutas formativas, o bien, que competencias debe demostrar para certificarse.

El conjunto de unidades son las áreas de competencia, ámbitos de trabajo disciplinario que describen su campo formativo, laboral y profesional, es un cuerpo organizado de indicadores que orientan el desempeño de la persona en el procedimiento de trabajo artístico al que alude, al marcar actividad por actividad y las condiciones de su realización constituye una unidad de evaluación.

---

<sup>15</sup> El Campo y contexto de aplicación “Establece las circunstancias con las que la persona se enfrentará en el lugar de trabajo y en las que pondrá a prueba su competencia”, en “Que es una norma técnica de competencia laboral” p. 8 CONOCER.

## La Unidad como norma de competencia

Para que el perfil adquiriera su validez oficial, requiere de un **proceso de estandarización** de las unidades de competencia que lo conforman, que desemboca en la traducción de las unidades en “normas de competencia” o perfil estandarizado.

Este proceso se lleva a cabo con la participación de especialistas en activo de la disciplina artística, de la propia institución educativa y externos a la misma,<sup>16</sup> que analizan el perfil con la finalidad de llegar a acuerdos y consensos para convertirlo en el estándar o norma de competencia disciplinaria y obtener el registro por el que se regirán los procesos de formación, evaluación y certificación basados en competencias de cada disciplina.

La norma de competencia es una convención, es la unidad consensuada que traza las capacidades y los parámetros y condiciones de su evaluación a partir del estándar acordado en el desarrollo de prácticas específicas del trabajo disciplinario, establece los márgenes y límites de la evaluación, permite al aspirante a la certificación y al evaluador saber exactamente en qué se va a examinar, qué es lo que tiene que hacer y demostrar y bajo que acciones y condiciones lo debe desarrollar y como se evalúa su desempeño, así como el tipo de certificación que se obtiene, con lo que se elimina la subjetividad en el proceso.

El perfil normalizado es una descripción exhaustiva de los haceres y saberes y de las responsabilidades que el trabajador del arte pone en juego en su labor cotidiana. Alude no sólo al dominio de las de las tareas, incorpora también la forma de actuar, incluye actividades que propician un pensamiento reflexivo para la acción y en la acción que se requieren en los campos de trabajo denominados unidades de competencia.

---

<sup>16</sup> El procedimiento establece para el análisis, normalización y evaluación del perfil, “la tercería”, es decir la participación de trabajadores de la especialidad en activo ajenos o independientes a la institución, deben ser la tercera parte del grupo de trabajo y de evaluación.

Para la consolidación de la unidad de competencia como norma, se debe explicitar el procedimiento y acciones para evaluar la competencia, incorporar las prácticas que demuestren con mayor veracidad la aplicación de los conocimientos y habilidades en diversas situaciones de trabajo, que permitan la evaluación de las capacidades y aplicación de los conocimientos en situaciones diversas e imprevistas, convirtiéndose en procedimiento y guía de evaluación.

La intención de que la unidad de competencia se convierta en norma (guía de evaluación) tiene varios propósitos para fortalecer el trabajo y ejercicio profesional a saber:

- Acordar y desarrollar un proceso de evaluación y certificación objetivo y confiable que ofrezca igualdad de oportunidades y alternativas de certificación para avalar la experiencia y capacidades de las personas independientemente de la forma en que fueron adquiridas.
- Instituir pisos a desempeños esperados para transparentar los indicadores y procedimientos de evaluación de las competencias y otorgar una certificación que valide realmente las capacidades que requiere la práctica y trabajo disciplinario.
- Transponer las normas de competencia como instrumentos de evaluación de las competencias que detenta un individuo, a partir de la detección, definición y claridad de los conocimientos y habilidades que se requieren para desempeñar las tareas y funciones de la actividad artística.
- Establecer indicadores de evaluación de las tareas, funciones laborales, profesionales y procedimientos que se desarrollan y se aplican en el trabajo disciplinario a partir de la articulación de la teoría y la práctica, es decir, a partir

de la definición clara y objetiva de los elementos de conocimiento, elementos de competencia y evidencias de desempeño centrados en la práctica laboral.

- Avalar campos de trabajo que se han forjado en la práctica del servicio, definiendo indicadores que fortalezcan los existentes e impulsen los campos a los que les falta proyección.
- Impulsar la formación continua y diversas opciones acreditación que permitan a la persona situarse en el contexto de las competencias disciplinarias y autoevaluar los conocimientos que se tiene respecto a la misma, identificar lo que hace falta y con lo que se cuenta y elegir las opciones para complementar la formación.
- Evaluar y certificar los aprendizajes provenientes de la experiencia laboral o de la formación autodidacta y escolar inconclusa, con indicadores objetivos y criterios de calidad para ponderar las capacidades de los individuos de acuerdo a los perfiles de trabajo y desarrollo de capacidades disciplinarias, independientemente de la forma en que fueron adquiridas.
- Instrumentar un procedimiento de evaluación basado en estándares de desempeño, con indicadores objetivos que le den validez y confiabilidad.

La norma instituye el procedimiento bajo el cual se pondera lo que una persona es capaz de hacer y la forma en que puede juzgarse si lo que hizo está bien hecho... Genera las condiciones y candados de calidad para que la persona demuestre sus competencias, establece los márgenes, elementos y prácticas a partir de las cuales se identifican y ponderan las capacidades, en ella se define el procedimiento que confiere validez, objetividad y confiabilidad al proceso de identificación, evaluación y certificación de las capacidades individuales en relación a un perfil normalizado.

La norma es un rasero que traza las capacidades de una unidad de trabajo, define los parámetros, instrumentos y los indicadores precisos para identificar, reconocer y acreditar las competencias que involucra. Es el patrón contra el cual se comparan y evalúan los conocimientos, habilidades y la capacidad de aplicación de los mismos de cada persona, para desarrollar la situación laboral o profesional a la que alude.

Las normas son un “menú” de opciones que permite al usuario establecer su propio itinerario formativo, trayectorias, rutas de evaluación y alternativas de certificación.

Las normas de competencia o perfil normalizado es el vértice de la planeación de procesos educativos formales y no formales y de certificación de aprendizajes provenientes de la experiencia en el trabajo u obtenidos de manera autodidacta y una opción fundamental centrada en la congruencia del saber y saber hacer como principios fundacionales del trabajo pedagógico.

## **Evaluación y certificación**

Como se acotó, un modelo de competencias es un sistema de indicadores de evaluación de ciertas prácticas de trabajo, operativamente se sustenta en un procedimiento por medio del cual, se recogen suficientes evidencias acerca del desempeño de un individuo, para determinar si la persona realiza su actividad de acuerdo con las normas establecidas (N.T.C), o si requiere práctica adicional o instrucción.

Su objetivo es “ponderar la experiencia del individuo” para establecer el punto en el que se encuentra tanto en los aspectos formativos como prácticos del ejercicio laboral y profesional de la disciplina artística, en los márgenes que establece el perfil de competencias.

La unidad de competencia es una unidad de evaluación integrada por un conjunto de indicadores que describen integral y exhaustivamente los desempeños que involucra el proceso de trabajo, es un “rasero” que delinea el trazo de las competencias contra el cual se comparan y ponderan las capacidades individuales y los resultados que obtiene la persona, para determinar si es competente o no con respecto a un campo y contexto de aplicación específico.

Para el aspirante a la certificación la unidad es la guía que lo ubica en el punto en el que se encuentra con respecto a las capacidades que demanda el procedimiento (s) de trabajo al que alude, la experiencia personal se rassa con el perfil de referencia representado en la unidad y se identifican las capacidades que la persona tiene hasta el momento de su evaluación, se detecta lo que puede acreditar y lo que le hace falta para complementar su formación, se comparan las capacidades de la persona con respecto a los estándares de desempeño y de evaluación acordados como perfil.

Para las instituciones evaluadoras el perfil establece parámetros objetivos e indicadores precisos centrados en el desempeño laboral y profesional a partir de los cuales se pondera el desempeño de un tercero en relación con los propósitos que el organismo persiga: Formación, capacitación incluso de contratación.

### **La evaluación basada en competencias cumple una triple función:**

- **Diagnóstica:** A partir de sus resultados se ubica al usuario en el perfil de referencia se sitúa con lo que cuenta y lo que le hace falta, proporciona información del nivel en el que se encuentra un individuo con respecto a las “Normas Técnicas de Competencia Laboral y Profesional (NTCLP), es decir, con respecto a cada una de las unidades de competencia que conforman el perfil y las habilidades, conocimientos y destrezas para alcanzar una certificación
- **Formativa,** de los resultados se infieren o detectan necesidades y alternativas de capacitación, actualización y/o formación en las competencias que aún no domina. No se basa en la emisión de calificaciones, sino en la identificación de las áreas en las que se es competente y en cuales no, para continuar con su formación.
- **De Validación** de las capacidades de la persona o reconocimiento formal de las competencias que hasta ese momento tiene el individuo con la emisión de un certificado por el tipo de competencia acreditada y/o con equivalencia a grado académico.

Los resultados se emiten por cada unidad de competencia y se expresan como “Competente” “Competente con equivalencia a grado académico ó “Aún no competente”. El resultado de “No Competente” se debe considerar como una posibilidad de aprendizaje continuo para alcanzar la competencia.

Ejemplo:

- ❖ El candidato posee las capacidades (conocimientos, habilidades y actitudes) del total de unidades de competencia que conforman el perfil disciplinario, por lo tanto es competente con opción a equivalencia de grado.
- ❖ El candidato posee los conocimientos, habilidades y aptitudes requeridos en la “Escritura musical”, por lo tanto es competente en la unidad respectiva del perfil.
- ❖ El Candidato presenta deficiencias en el desempeño de los elementos de competencia de la escritura musical del jazz que se indican en el reporte de evaluación que se anexa, por lo tanto se le remite a participar en acciones formativas o a su superación por medio de la preparación independiente.

El procedimiento de evaluación se desprende del perfil normalizado, las sesiones de examinación se estructuran en torno a las prácticas del trabajo artístico y a los conocimientos, habilidades y conductas involucradas en su desempeño estipuladas en las unidades de competencia.

Del perfil se infieren y definen los instrumentos de examinación, se identifican los conocimientos que deben dominarse, las áreas, los términos de su aplicación y los resultados a los que conducen en el marco de diferentes procesos o unidades de trabajo estandarizadas, plenamente determinadas e identificadas denominadas unidades de competencia.

El procedimiento y los instrumentos de evaluación se anclan en el perfil de referencia, la ponderación del desempeño se vuelve precisa y ajustable a cada caso particular, lo que le otorga al proceso individualidad, validez y confiabilidad.

La evaluación se sustenta en el concepto de “unidad” es decir de integralidad. Por razones metodológicas las unidades de competencia se desglosan con la intención de visualizar el proceso de trabajo artístico completo y los elementos y

actividades involucradas en su desarrollo, pero ser competente implica el dominio de la totalidad de elementos que la conforman y no de alguna (s) de sus partes.

El procedimiento de evaluación se centra en lo que una persona saber hacer, su desempeño y capacidades se analizan y comparan con las definidas en cada norma de competencia (unidad). Las capacidades personales se cruzan y “rasan” con el perfil de referencia.

La norma es la guía de evaluación, su propósito es ubicar al sustentante y al evaluador en los márgenes de la competencia y en el procedimiento y criterios a seguir en su evaluación. Los indicadores que contiene definen con exactitud que y como se evalúa, en que aspectos estriba la competencia y cuales son las acciones para identificarla con objetividad y ubicar en el patrón de referencia las capacidades que la persona tiene hasta el momento de su examinación.

Cada unidad de competencia constituye la media de eficiencia y calidad en el desempeño de una función o tarea laboral es una unidad de medida que define el procedimiento de evaluación para identificar las competencias en los usuarios y legitimar los procesos de acreditación y certificación independientemente de donde o como la persona haya adquirido su formación. En su evaluación no se establecen promedios ni calificaciones para determinar si está abajo o arriba de la media aceptable, se determina si el procedimiento de trabajo y resultados se realizan de acuerdo con las normas establecidas, la emisión del juicio de evaluación se realiza para una unidad o para el conjunto que conforma el perfil, para la certificación de competencias o de grado académico.

El eje de la evaluación son los elementos de competencia, evidencias y criterios de desempeño indicadores que conforman el rasero con el que se ciernen las capacidades de la persona.

La unidad de competencia como procedimiento laboral y sistema de indicadores de evaluación del mismo establece:

- Lo que una persona debe ser capaz de hacer.
- La forma en que debe juzgarse si lo que hizo está bien hecho.
- Las condiciones en que la persona debe demostrar sus competencias.
- Los tipos de evidencias necesarios y suficientes para asegurar que lo que se hizo se realizó de manera consistente, con base en un conocimiento efectivo.
- Los elementos de competencia o referentes laborales que expresan lo que una persona debe saber y saber hacer, son la parte técnica para identificar las competencias en la persona en relación a un contexto o campo de trabajo.
- Las evidencias de desempeño o resultados que la persona debe demostrar para ser reconocida como competente, corroborados con pruebas inobjetables instrumentadas con base en el perfil de referencia..
- Los criterios de desempeño o referentes de calidad, expresan la forma y el como se espera el desempeño de una persona, definen las circunstancias a las que se enfrenta en el sitio de trabajo y ponen a prueba el dominio de la competencia.
- El contexto de aplicación de los conocimientos y habilidades a partir de los cuales se determina el tipo de exámenes que deben ser elaborados con base en situaciones laborales reales.
- Los términos en que el procedimiento debe desarrollarse para demostrar las capacidades.

La valoración, se efectúa bajo esos parámetros, objetivos tanto para el aspirante como para el evaluador. La unidad confiere validez, claridad y confiabilidad al proceso, ubica al evaluador y al sustentante en los aspectos a evaluar, las condiciones en las que se realiza la evaluación, elimina la subjetividad y parcialidad en la emisión de resultados.

El procedimiento se desarrolla en torno a cuatro ejes que orienta la evaluación basada en la demostración de las capacidades:

**Qué se evalúa:**

- a) La demostración de las competencias que integra cada unidad a partir de la aplicación de los elementos de conocimiento, la selección pertinente de los mismos y el dominio de las técnicas necesarias para el alcance de los resultados y productos a los que conduce como proceso de trabajo cada unidad de competencia.
- b) La demostración de las competencias personales con respecto a las que involucra el trabajo disciplinario en el global del perfil estandarizado.

**Cómo se evalúa:**

- Con un procedimiento de análisis comparativo del desempeño personal con respecto al perfil estandarizado, en cada unidad se describen los parámetros e indicadores con los cuales se pondera y se evalúa el desempeño personal en relación al estándar de referencia establecido en el perfil.

**Con qué se evalúa:**

- Con exámenes prácticos organizados en torno a situaciones reales o problemas de trabajo a resolver en cada unidad de competencia.

**Para qué se evalúa:**

- Para la obtención de grado académico o para certificar la experiencia por competencia.

## **Instrumentos de evaluación:**

La evaluación se desarrolla con exámenes prácticos en los que se articulan las capacidades con las exigencias del mundo de trabajo. Los instrumentos de evaluación, se determinan y elaboran con base en el perfil centrando la atención en los desempeños esperados de una persona en un área o tarea ocupacional y en la resolución de problemas propios del ejercicio de su rol laboral o profesional.

Por cada unidad de competencia o por el perfil en su conjunto puede elaborarse una guía de evaluación en la que se incorporan los métodos, los instrumentos (tipo y organización de exámenes, prácticas escénicas, didácticas, exposiciones, conciertos etc.) y las mejores formas de recolección de evidencias que permitan la demostración y evaluación objetiva de la competencia a la que alude, para acreditarla, certificarla y/o derivar un curriculum formativo o de capacitación con esta orientación. Su elaboración se basa en los procedimientos integrados en el perfil.

En la guía se profundiza en el tipo de actividades y acciones con las que se verifica la aplicación de los conocimientos y habilidades en situaciones de trabajo diversas, previsibles o imprevistas, para detectar y señalar los elementos con los que cuenta la persona, las capacidades de aplicación de los conocimientos que domina y en su caso, detectar las áreas en las que se tiene que profundizar y formarse cuando el resultado es “aún no competente”. Los resultados van aunados a una respuesta y orientación ya sea de certificación o alternativa para complementar la formación.

Al proceso de evaluación se suma el portafolio de evidencias del sustentante (currículo documentado de la trayectoria laboral y profesional de la competencia a evaluar.), requisito y uno de los criterios de evaluación para acceder a la certificación, ya que en la ordenación del mismo se debe corroborar que el

aspirante realmente tiene una experiencia en el trabajo disciplinario de un mínimo de 5 años.

El procedimiento de evaluación inicia con la aplicación de un examen integrado de competencias artísticas (de la disciplina) con el objetivo de corroborar el nivel de dominio de las competencias en diferentes ámbitos de trabajo del conjunto de prácticas laborales y profesionales que conforman el perfil disciplinario, instrumento que se determina con las siguientes características y propósitos:

- Hace referencia al total de competencias que conforman el perfil disciplinario.
- Es teórico - práctico, organizado en sesiones de evaluación centradas en el desarrollo de prácticas laborales y profesionales, reales o “ambientadas”.
- Su organización depende del perfil disciplinario, puede organizarse en una o varias sesiones de evaluación que se desarrollan en un máximo de cuatro días consecutivos, según el carácter y tipo de prácticas disciplinarias.
- Funciona como rasero de las competencias, con base en los resultados que la persona obtiene y a partir de un procedimiento comparativo, se ubica o se “colocan” sus capacidades en el perfil disciplinario.
- Elimina la calificación tradicional y define al exponente como “competente o no competente”. Si el resultado es “no competente” se sugieren las “rutas” de formación a seguir, para continuar, complementar o concluir su capacitación.
- Sus resultados definen diferentes rutas de acreditación y certificación:

a) Evaluación y certificación por competencias para la obtención de grado académico.

Se desarrolla siempre con la aplicación de “exámenes integrados” establece como requisito el certificado del grado académico inmediato anterior al que se desea certificar (acuerdo 286).

El procedimiento se realiza a través de la integración de las unidades de competencia que son equiparables a cierto nivel educativo, a partir de las cuales se elaboran los exámenes e instrumentos de evaluación.

b) Evaluación y certificación **de** competencia laboral y laboral con especialidad:

La certificación se obtiene con la acreditación de una o del total de las unidades de competencia que conforman el perfil de la disciplina artística, el usuario establece su ritmo y sus límites, los certificados acreditan que la persona posee las capacidades para el desarrollo de ciertas prácticas del trabajo disciplinario. Se expide un certificado por cada unidad y tipo de competencia.

El procedimiento se realiza a través de diferentes rutas y combinaciones de las unidades de competencia que conforman el perfil de la disciplina, la certificación que se extiende siempre es de carácter laboral, pasando los tipos de competencia “Académicas y profesionales” a considerarse como especialidades por ejemplo:

En jazz la unidad de competencia de “Improvisación” está considerada en cuanto a su tipología como competencia profesional, si se elige esta opción de evaluación, el certificado que se expide constata que la persona tiene las competencias para desempeñarse laboralmente con especialidad como:

**“Ejecutante de jazz con dominio de la improvisación”**

La **evaluación y certificación** se puede realizar por cada una **de las unidades** de competencia, el procedimiento **no es seriado**, cada unidad es independiente y el orden de su evaluación lo establece el interesado y la capacidad de oferta de la institución evaluadora. Se expide un certificado integral y/o por unidad acreditada en el que se registra la posesión o no de

las competencias que presupone o involucra, en el mismo se elimina la calificación tradicional y se define al exponente, como “competente o no competente”. Si el resultado es “no competente” se sugieren las “rutas” de formación a seguir, para continuar, complementar o concluir su capacitación.

Unidades de competencia	Certificación de competencia Acreditación por unidad	Certificación de grado académico: Acreditación del total de unidades del perfil de referencia
Genéricas o de base amplia	Certificado de competencia laboral	Certificado de competencias con equivalencia a nivel Licenciatura
Laborales		
Profesionales	Certificado de competencia laboral con especialidad	

La flexibilidad y opciones educativas que ofrece el modelo de competencias, abre diversos caminos de evaluación y certificación. La selección de los instrumentos, acciones y periodos de evaluación dependen también y en buena medida, del número potencial de aspirantes a la certificación, de las opciones que ofrece en cada disciplina el modelo y de la capacidad operativa de la institución evaluadora, la única condicionante es regirse por el perfil de competencias normalizado y planear los instrumentos de evaluación con base en el mismo.

La finalidad de un modelo de competencias no es instituirlo, sino convertirlo en base de la planeación educativa y ofrecerlo periódicamente para abatir el rezago educativo y como alternativa de evaluación para certificar las capacidades de las personas independientemente de la forma en que fueron adquiridas. Con la instrumentación del mismo se propicia también la expansión de los servicios a partir de programas de extensión académica.

El perfil es un instrumento que alimenta los procesos educativos escolarizados, permite con mayor eficiencia con el contexto de trabajo.

### **Finalidades de la evaluación y certificación por competencias:**

La finalidad de la evaluación es constatar que la persona posee de manera adecuada los elementos requeridos para el ejercicio laboral y profesional en sus distintos ámbitos y detectar las áreas que requieren de actualización o instrucción adicional, a partir del análisis de las competencias con las que cuenta y las que marca el rasero que delinea cada unidad de competencia y el conjunto de unidades del perfil.

Para el sustentante:

- Conocer las características de su formación
- Identificar el punto en el que se encuentra con respecto a determinadas competencias y tareas específicas del contexto de trabajo.
- Detectar los elementos formativos con los que cuenta y los que le hacen falta.
- Definir sus rutas y trayectorias educativas.
- Decidir la continuidad de su formación en los sistemas escolarizados, abiertos o por la formación independiente.
- Obtener una constancia del perfil laboral y profesional en cuanto a las áreas que domina del ejercicio de la disciplina artística

- Obtener un documento complementario al curriculum escolar o de trabajo, en la búsqueda de un mejor reconocimiento laboral y/o
- Obtener una certificación con equivalencia a grado académico.

Para las instituciones educativas:

- Obtener información que alimente de los procesos de planeación y evaluación curricular del sistema escolarizado.
- Identificar necesidades académicas y formativas en determinadas áreas ocupacionales.
- Plantear la elaboración de planes y programas de estudio que articulen la formación académica con el contexto laboral.
- Fomentar la expansión potencial de los servicios educativos que ofrece a partir de programas de extensión escolar.
- Expandir los servicios de formación acreditación y certificación, con la instrumentación de sistemas y procedimientos a partir de los cuales se expidan certificados, constancias diplomas o títulos a quienes acrediten conocimientos terminales que correspondan a cierto nivel educativo o grado escolar, adquiridos en forma autodidacta o a través de la experiencia laboral. (Artículo 64. Ley Federal de Educación)
- Realizar la planeación educativa con base en perfiles de competencias para vincularlos con mayor eficiencia con el contexto de trabajo.<sup>17</sup>

## **La certificación**

El procedimiento de evaluación culmina con el reconocimiento formal de las competencias acreditadas mediante la emisión de un certificado que expide la institución que funge como garante de las competencias avaladas.

---

<sup>17</sup> La elaboración del nuevo plan de estudios de licenciatura de la Escuela Nacional de Danza folklórica se realizó con base en el perfil de competencias elaborado en el 2006.

Se otorgan dos tipos de certificados:

1. Certificación por competencia:
  - a) Laboral
  - b) Laboral con especialidad (Profesional)
  
2. Certificación de equivalencia a grado académico (Acuerdo 286)
  - a) Técnico
  - b) Licenciatura

Este modelo y programa de evaluación y certificación de competencias aplicado al trabajo artístico no ha tenido el impacto esperado, entre otras razones porque fue ubicado como una opción de titulación dentro del programa de “Regularización y titulación” instrumentado por la Subdirección General de Educación e Investigación Artística, dirigido a ex alumnos o alumnos irregulares del INBA.

Con la independencia de que el programa culmina con la obtención de un certificado, el sistema de evaluación de competencias no es en si mismo una opción de titulación como en la que desembocan la formación escolar, su objetivo y población destinataria es diferente. Enmarcado en esta opción y dirigido a ex alumnos, por obvias razones los interesados eligen otras alternativas como son los exámenes profesionales, la revalidación y equivalencia de materias entre otras alternativas con las que se puede culminar la formación y certificación escolar. Su población objetivo es distinta y la acreditación se realiza a partir de la experiencia y formación adquirida en el trabajo, lo que incluso hace necesaria una lógica de difusión distinta a las convocatorias “tradicionales”.

Sin embargo, se han realizado avances considerables en la definición del procedimiento para la elaboración de perfiles de competencias y en la determinación y diseño de los instrumentos de evaluación con base en los

indicadores que definen los perfiles, de tal forma que se cuenta con los siguientes productos:

- Procedimiento de definición de perfiles de competencias expuesto anteriormente.
- Perfiles laborales y profesionales de jazz y de danza folklórica.
- Diseño e instrumentación del Examen Integrado de Competencias Artísticas en jazz y danza folklórica: EICA-Jazz y EICA- DF
- Guías didácticas de examinación por unidad de competencias de cada perfil disciplinario.
- Validación de los instrumentos a partir de su aplicación y adecuación en exámenes y procedimientos de selección para nuevo ingreso y en exámenes de titulación de la Escuela Superior de Música y de la Escuela Nacional de Danza Folklórica.

#### 4. Práctica pedagógica y difusión de la cultura popular: La lucha libre “Máscaras vemos cabelleras no sabemos”

\*Registro de derechos de autor” : cugg/ 03-1999-030512400700-01

#### Museo Nacional de Culturas Populares 1990 – 1992.

En 1990 fui nombrada Directora del Museo Nacional de Culturas Populares, centro de trabajo que antes y después de mi designación siempre ha estado dirigido por antropólogos.

La tarea representó un reto, no sólo por la situación que atravesaba en ese momento el museo con respecto a sus instalaciones y a sus programas sustantivos, que no encontraban los canales adecuados para reactivar la vida cultural y participación comunitaria que por derecho propio se otorga a éste tipo de espacios.

El museo se encontraba en un periodo de estancamiento y contrariamente a sus objetivos de origen y fundación, prevalecía un enfoque difusionista, la participación de los protagonistas de la cultura popular se reducía en el mejor de los casos al nivel de informantes, un ejemplo de esto es la celebración que se realizaba en el día de muertos, que consistía en el montaje de uno o dos altares, contruidos a partir de la información que se tenía acceso y realizada por los trabajadores del recinto.

Era necesario invertir el proceso, planear acciones que propiciaran que los protagonistas de las expresiones se adueñaran “nuevamente” del espacio, romper el mito de que un museo es un recinto sacramental. En el entendido de que había que establecer ciertas reglas de funcionamiento se tenía que convertir en un espacio lúdico, educativo, que a partir de la “confrontación” con expresiones propias o ajenas cualitativamente diferentes, se generaran procesos formativos,

con base en el fortalecimiento y difusión de las identidades culturales y el aprendizaje del sentido, respeto y tolerancia frente a diferentes valores y tendencias culturales propias o ajenas.

Se retomó la forma original de trabajo del museo, la elección de temas relacionados con las culturas populares y la organización en torno a los mismos de actividades que apoyaran los objetivos centrales de las exposiciones, tales como concursos, publicaciones, ediciones de discos, conferencias etc., con la intención de que el tema seleccionado, se explore y se muestre desde diferentes ángulos, la pauta y línea de trabajo la darían los exponentes de las propias expresiones culturales

Bajo esta premisa, entre otros programas, la celebración del día de muertos se convirtió en la fiesta de la muerte, denominada como “Altars de vida, culto a la muerte”, en la que en medio de conferencias, cine, obras de teatro, recitales de música aludidas al tema, su centro fue el montaje de más de 100 altares, realizados por los propios representantes de los diferentes grupos indígenas del país, respetando su concepto de construcción y los rituales que en torno al mismo se realizaban. Proyecto de tal dimensión, que pudo realizarse a partir de la concertación de acciones con diversas dependencias como las unidades regionales de culturas populares, la central de abastos, la asociación de vecinos de la colonia Del Carmen y la Delegación de Coyoacán.

Con esta tónica, se realizaron diversos programas, “Ferias del tamal de México y Latinoamérica”, celebraciones especiales dirigidas a los albañiles “De maestros y medias cucharas”, maratones de cine, cursos de verano para niños, festivales de salsa y diversas exposiciones, acciones éstas con las que se logró el arribo al museo de poblaciones de los barrios más aguerridos de la ciudad, Tepito, Iztapalapa, Xochimilco, Ciudad “Neza”, dando un impulso también a las expresiones de la cultura popular urbana, misma que se convirtió en una de las

principales líneas de trabajo en atención a uno de los lineamientos de la política cultural de ese periodo.

Con la intención de fortalecer el trabajo en torno a lo urbano, se eligió el tema de la “Lucha libre”, expresión por demás controvertida, con la que se puede o no estar de acuerdo, pero de la que todo mundo tiene una opinión al respecto. Hecho cultural que ha sido tratado y analizado desde los más diversos enfoques con una visión superficial o parcial sin analizarla en su justa dimensión.

La elección y desarrollo del tema se realizó considerando los siguientes aspectos:

- Por ser una manifestación cultural, que se expresa a partir del sincretismo y confluencia de diversos elementos de nuestras culturas milenarias y que a través de diferentes procesos formativos, han sido “apropiados” y recreados, transformándose en expresión y parte de las identidades urbanas.
- Con la intención de dar un tratamiento pedagógico al tema, a partir de los valores formativos intrínsecos al mismo, perfilar su sistema formativo y de capacitación desde la perspectiva técnica deportiva y su enseñanza y transmisión generacional.
- Por su impacto social, porque sus protagonistas son auténticos formadores de conciencia y conducta pública y privada, luchadores y público generan un intercambio de valores morales que conforman la base teatral del espectáculo. Ambos desarrollan la “trama y conflicto de la obra” a partir de la representación de personajes que encarnan el conflicto milenario del bien y del mal.
- Por ser un hecho cultural que trasciende lo deportivo y la parafernalia del espectáculo, la lucha libre va más allá de las lentejuelas y chaquiras y centra su desarrollo en el conflicto y juicio moral, sin visiones maniqueas, en ese pequeño espacio se justifica y se exalta la rudeza y la justicia. Lo bueno y lo

malo no son valores contrapuestos sino complementarios y ambos pueden estar presentes en cualquiera de los luchadores, no importa si se es rudo o técnico, sino las circunstancias justifican la acción y elección de la conducta.

- Por el reto que representaba analizarla desde una perspectiva pedagógica para identificar y sistematizar los procesos técnico – deportivos, teatrales y sociales, su articulación y transformación escénica, desde una perspectiva didáctica y museográfica.

A partir de la consideración de que el guión y montaje escénico de una exposición es una propuesta didáctica que se sustenta en la sistematización de un discurso o texto visual, requiere entonces la planeación de su impacto y sistematizar las acciones (áreas escénicas o museográficas) que de principio a fin introduzcan a la persona en el conocimiento del ámbito temático, con un tratamiento desde diferentes perspectivas a fin de que la persona forme su propio criterio y juicio

Con base en las premisas citadas, se realizó una investigación documental y testimonial. La primera con la finalidad de contar con un desarrollo histórico del encuentro gladiatorio y sus transformaciones en el ámbito social, y la segunda, para contar con el testimonio de todos los protagonistas que dan cuerpo y forma a su expresión actual: Luchadores, referís, empresarios, público, vendedores de cerveza, esposas o familia de los gladiadores, taquilleros etc.

Investigaciones cuyos resultados fueron “cruzados” para dar origen a dos procesos que se constituyeron en el eje a partir del cual se tradujo el tema en guión museográfico:

- Conceptuar y sistematizar la formación profesional de los luchadores, a partir de la sistematización y definición de su área de trabajo y de los procesos formativos que cubren para el desarrollo de los conocimientos y habilidades técnico - deportivos que requiere el desempeño profesional de la lucha libre.

- Detectar y sistematizar las áreas formativas en relación a los aspectos técnicos que fundamentan a la lucha libre como deporte.
- Analizar a la lucha libre como expresión cultural para identificar su parafernalia.
- Identificar los valores sociales y formativos a partir de la elasticidad que el espectáculo otorga al juicio moral y noción del bien y del mal, su expresión en la conducta pública y privada. Dualidad y valores que son sustento de nuestras diferentes culturas, en donde el bien y el mal, rudos y técnicos, vida y muerte, el día y la noche, no son entidades contrapuestas sino complementarias y cada uno contiene el germen del otro.

Con estas líneas de trabajo, el proceso inicia con entrevistas a los protagonistas del espectáculo, con la información obtenida se conceptualiza y sistematiza el proceso formativo de los profesionales de éste deporte, que para propios y extraños resultó un tema de asombro y reflexión, en donde el deporte del “Costalazo” se vislumbró desde la perspectiva técnico - deportiva.

El procedimiento se basó en el testimonio directo de los protagonistas, se realizaron y analizaron entrevistas exhaustivas y en la observación directa y registro de sus entrenamientos, la asistencia a varias funciones, a partir de lo cual, se establecen tres ejes de trabajo que orientan el guión y montaje museográfico, que para el objetivo del presente documento nos detendremos en el segundo y tercer punto.<sup>1</sup>

- 1.- El desarrollo histórico y expresión actual de encuentro gladiatorio
2. - La forja del luchador
3. - El teatro de la lucha y formación del juicio moral

---

<sup>1</sup> El desarrollo completo se puede revisar en la revista del especial de “SOMOS”. “Máscaras vemos, Cabelleras no sabemos. Edit. Televisa

## **1. - El desarrollo histórico:**

En este punto, se define la evolución histórica y social del encuentro gladiatorio, su presencia en el rituales políticos – religiosos de la culturas milenarias de occidente, oriente y prehispánicas en América Latina. Su transformación de ritual a evento recreativo y expresión actual.

## **2. - La forja del luchador: Sistema de formación**

Mas allá del concepto que se tenga de la lucha libre el desempeño de sus protagonistas dista mucho de ser una actuación improvisada. Ser luchador es forjarse como luchador y parecerlo, formarse en distintas disciplinas de combate, integrar los conocimientos que éstas aportan en el desarrollo de diversas habilidades que se convierten en herramientas de y para el combate.

Los conocimientos y habilidades del gladiador paulatinamente conformaron un sistema de capacitación, que no estaba definido como tal o de manera expedita. La tarea consistió en darle estructura y sistematización con base en fuentes documentales y testimoniales.

La construcción y definición del modelo de capacitación de la lucha libre se realizó a partir de la identificación, análisis y articulación de la información obtenida de las fuentes documentales que existían en ese momento, del testimonio directo de luchadores y entrenadores, pero fundamentalmente de la observación directa, registro y análisis y sistematización de los entrenamientos y exámenes que tuvimos la oportunidad de presenciar.

Las entrevistas con luchadores, entrenadores y empresarios fueron fundamentales para detectar elementos concurrentes, relacionarlos, sistematizarlos, definirlos en el contexto de la lucha libre y conceptualizar el

sistema de capacitación y objetivos de la concurrencia de cada técnica de combate.

Desde 1863 se fundaron las primeras escuelas de capacitación en la lucha libre, las primeras acciones se desarrollaron a partir del concepto de taller, en donde el maestro elige a sus discípulos, con los que comparte su sabiduría y va heredando de manera personalizada el conocimiento logrado en años de ardua práctica, como legado que se otorga solo a los elegidos, hasta llegar a la conformación de auténticas escuelas, creadas para tal fin.

Diversas iniciativas en el devenir histórico de la forja de los luchadores, construyeron, tal vez sin darse cuenta, un auténtico sistema de enseñanza, logrando que lo que aparentemente se ve fácil, sea el resultado de muchas horas de tortuosas rutinas de ejercicio y rudo entrenamiento que intuitivamente ha sido sistematizado y se aplica de la misma forma.

Con base su fundamento técnico deportivo, entendemos a la lucha libre como un sistema de capacitación que tiene como propósito el desarrollo de diversas capacidades y habilidades, cuya formación se sustenta a partir del aprendizaje y manejo de diversos elementos y conocimientos, integrados por dos rutinas de ejercicio: Levantamiento de pesas y tumbling y por el aprendizaje y combinación de las técnicas de lucha grecorromana, olímpica e intercolegial. La aplicación integrada de estos elementos es lo que se conoce como lucha libre profesional.

Estos componentes son los pilares de la formación e incluyen el desarrollo de la fuerza y control, equilibrio y habilidad en los ataques y defensas, así como la aplicación de llaves. Los conocimientos pueden ampliarse con otros recursos como las artes marciales, el fisicoculturismo u otras disciplinas de entrenamiento corporal.

Desde el principio de la capacitación los golpes y las caídas están presentes y bajo este riesgo potencial, el entrenamiento se da en forma paralela, es decir, al mismo tiempo se practican las rutinas de ejercicio y las técnicas de combate.

El levantamiento de pesas se practica para dar volumen, marcar y dar fuerza a los músculos. Como rutina de ejercicio, fortalece el pecho, los brazos, los hombros, la espalda, las piernas y el cuello. El entrenamiento se empieza con pesas de 10 a 20 kilos, ejercitándose de una hora y media a dos, aumentando gradualmente el peso y tiempo de práctica. Algunos ejercicios son el “remo inclinado” con mancuernas y pesas, el levantamiento de “peso muerto” con piernas rígidas, el “remo de pie” sin barras, el “Curl Scott” con barra, levantamientos laterales, el “press”,<sup>2</sup> inclinado con mancuernas y barras, sentadillas etc. Las rutinas de ejercicio son el aderezo el encuentro, que aunados a las técnicas de combate amplían los recursos del luchador.

El “tumbling” integra ejercicios que consisten en maromas, caídas, planchas, saltos de espalda y de frente, vueltas de carro, resortes, giros de swing, cuerdeo, pasadas y salidas entre cuerdas, así como ejercicios para fortalecer el cuello. Su conocimiento y dominio es fundamental, es la base de la lucha aérea, además otorga al gladiador agilidad y flexibilidad anatómica, que lo convierten en un acróbata.

En los combates es el medidor de la resistencia y capacidad de recuperación del oponente y detector de sus puntos vulnerables, proporciona los recursos técnicos para ejecutar diversos tipos de acrobacia como las “planchas”, saltos desde la tercera cuerda y vuelos mortales. Se aprenden las formas de caer con el objeto de reducir los riesgos. Los principios básicos de ésta rutina son la agilidad y rapidez con la que se efectúa. Recientemente se ha incorporado a las olimpiadas como rutinas físicas de exhibición.

---

<sup>2</sup> Se utiliza el Slang original

El tumbling, es el responsable de que en muchas ocasiones se califique a la lucha libre como farsa, porque aparece como rutinas muy ensayadas, en las cuales el luchador hace algún tipo de movimiento o acción y su oponente lo recibe o lo espera como si fuera algo acordado, pero es una protección mutua, que también permite verificar la resistencia del adversario, cansarlo y medirlo.

Casi todos los combates incluyen una parte pura de éste, pero su uso es indistinto en todo el encuentro, como puede ser el zafarse de un castigo dando maromas o saltos. Aplicar el tumbling es medir y sobre todo cansar, para que en ese segundo de fatiga se ejecute el castigo y se rinda al contrario.

Las técnicas de combate son un conjunto de procedimientos denominados “presas”, con las cuales se prende o agarra al oponente, tienen como finalidad rendir al adversario, aprender la manera de zafarse de un castigo o reconocer el momento de rendirse.

La grecorromana es una de las principales técnicas y es una modernización de la lucha clásica. Se caracteriza por la ejecución de presas que se aplican sólo en la parte superior del cuerpo de la cintura a la cabeza para derribar al oponente y obligarlo a que toque el suelo con la espalda. En los combates de éste tipo de lucha se descalifica al competidor cuando ejecuta presas debajo de la cintura y se otorga el triunfo, cuando logra que el rival toque el suelo. Su uso en el pancracio<sup>3</sup> actual es más laxo, aunque el oponente toque el suelo el combate no concluye. Su aprendizaje y manejo le otorga al luchador la fuerza para el ataque, control de ésta y dominio del equilibrio para combatir, los empujones, forcejeos, en los que los luchadores parecen estar “trenzados como cangrejos”, es la expresión de ésta técnica.

---

<sup>3</sup> Slang original y terminología adaptada. Originalmente el pancracio se refiere a dos tipos de técnicas de lucha que se desarrollaban en la antigua Grecia, el pancracio y el katopancracio. Actualmente en México se considera como “El espacio en el que se desarrolla el combate o encuentro luchístico.

La lucha olímpica se basa en la aplicación de presas en todo el cuerpo, se divide en dos grupos: de posición inicial que abarca los ataques de pie y la posición de “parterre”, donde la contienda tiene lugar a ras de lona. En esta modalidad se practican agarres, derribes, empujones, zancadillas, ganchos, tiradas, proyecciones y defensas.

La lucha intercolegial es el conjunto de presas comúnmente conocidas como “llaves”, a diferencia de las anteriores van acompañadas de contrallaves, giros y proyecciones, mediante las que se mide la fuerza o se hace perder el equilibrio. El conocimiento y manejo de diversas llaves es el parámetro para medir el nivel de preparación del luchador y su capacidad para defenderse sin lesionar o lastimarse a ultranza. Con esta técnica se aplica el principio de “la no resistencia” y cuidado del otro, de no hacerlo así, los resultados podrían ser en algunos casos mortales o provocar ex profeso fracturas o daños más graves, al no medir la fuerza, al hacer caso omiso de la señal de rendición o continuar el combate cuando ya se está perdido.

En la actualidad, el conjunto de llaves utilizado, está conformado por aquellas de invención tanto mexicana como extranjera. No es posible definir un número exacto de ellas, ya que gracias a la creatividad de los gladiadores existen variaciones con respecto a su aplicación y diversas formas de liberarse. Su ejecución no es una receta, se aplican según las condiciones de la acción en el momento del encuentro.

Las llaves aluden a formas plásticas y su nombre corresponde a la imagen que crean como “la de a caballo” o “el cangrejo”, o bien, su denominación corresponde a su creador como “el tope de gori” del rudo Gori Guerrero o la “huracarrana” que es una variante de “la rana” por parte del “Huracán Ramírez”.

Al igual que en cualquier profesión, en la lucha libre nunca se termina de aprender, se debe entrenar permanentemente para descubrir nuevas posibilidades y ampliar

el repertorio técnico, a menos que el luchador tenga una programación semanal que funcione como entrenamiento.

El “recinto escolar” de los aspirantes y aún de los profesionales lo constituye el gimnasio, templo de la sabiduría luchística, ámbito donde se gesta la magia del pancracio, se pule la filigrana del vuelo, la dúctil llave y la proeza del salto mortal. Espacio en el que se fortalece el ánimo, se acrecienta el coraje y se acondiciona el músculo con base en golpes y caídas en la ardua práctica cotidiana.

Los frutos del entrenamiento se ven en el cuadrilátero, pero es en el gimnasio donde se hace el cuerpo y se forma al luchador, lugar que pone en evidencia a quien no nació para subir al cuadrilátero.

La resistencia en los encuentros se obtiene a cambio de la esclavitud del ejercicio. La destreza de la que hacen gala en las funciones, es el buen desempeño de los conocimientos aprendidos, los cuales difícilmente se aprecian, porque sus participaciones duran en promedio 20 minutos, pero para que éstos se hagan realidad, se requieren años de esfuerzo y preparación cotidiana.

El luchador prepara su cuerpo, aprende y maneja sus posibilidades, conoce los “secretos” para saber caer y no lastimarse, por ejemplo, en una “plancha” se deben azotar muslos y antebrazos, no rodillas y codos que pueden fracturarse, lo que no evita el golpe y el dolor, pero reduce los riesgos. También aprende a atacar, a medir la resistencia y agilidad del adversario, descubre los secretos para zafarse de un castigo y aprende a reconocer el momento de rendirse ante una llave aplicada a la perfección.

En este proceso los luchadores se dotan de una gran sensibilidad para descubrir y tener la noción de lo que puede hacer el contrario, así como dominar el manejo del cuerpo en una secuencia de movimientos. Por ejemplo, si suben a las cuerdas con intención de lanzarse, lo deben ejecutar, porque un titubeo puede provocar

lesiones. El entrenamiento también incluye el cuerdeo, cuidado de la caída, la pasada, es decir, cuando los avientan hacia arriba o cuando ejecutan salidas entre cuerdas o arriba de ellas para lanzarse fuera del ring.

La formación de estas habilidades exige a los aspirantes a ser luchadores un promedio de cuatro años de preparación y unas tres horas diarias de gimnasio; cuando logran ser profesionales continúan entrenando mínimo cada tercer día, a fin de no perder condición física, elasticidad y resistencia, elementos básicos de la lucha libre.

La posibilidad de convertirse en profesional del deporte del “costalazo”, se basa en la aplicación y aprobación de un examen por parte de las empresas y de la Comisión de box y lucha”, para asegurar que los aspirantes a luchar tengan las capacidades, conocimientos y habilidades necesarias para un buen desempeño en los encordados. El examen abarca los siguientes aspectos:

- a) Resistencia y condición física
- b) Técnicas de lucha, conocimiento, manejo y aplicación
- c) Lucha libre, fase que comprende el uso indistinto, espontaneo y creativo del tumblig y de las diferentes técnicas de combate.
- d) Perfil de técnicos o rudos, a partir de la evaluación de capacidades histriónicas.

El examen se organiza en dos fases. La primera se sustenta en la demostración y uso de los conocimientos técnicos y la segunda se organiza a dos caídas, sin ser obligatorio ganar para aprobar el examen. Dicha prueba hasta hace unos años exigía un sólido entrenamiento y se constituía en el filtro que garantizaba la calidad del espectáculo, así como el indicador de preparación de los atletas.

Además del examen de la comisión de box y lucha cada empresa a su criterio aplica otras exámenes, sumado a los aspectos anteriores la “Empresa Mexicana de Lucha Libre” realiza otras evaluaciones en las que a partir del

desempeño del aspirante a ingresar a sus filas, evalúan el carácter del personaje y le dan su perfil como rudo o técnico. Esta empresa tiene su propia escuela.

### **3.- El teatro de la lucha o la formación del juicio moral**

El desarrollo histórico del pancrancio mexicano incorporó en su devenir, una serie de elementos y símbolos, que dieron un toque distintivo a la lucha en nuestro país, con respecto a la de otros continentes, elementos culturales sustentados en nuestro acervo milenario, que dieron pie a la transformación paulatina de sus protagonistas en personajes míticos, misteriosos, cercanos y a la vez lejanos. El atleta suma a su rigor técnico deportivo el personaje teatral.

Su transformación se vio inmersa en el contexto que marcaba la década de los 30, periodo importante en lo que se refiere a la reconstrucción de la República, ya que el país, todavía arrastraba las consecuencias de la Revolución y se encontraba en tránsito del régimen Callista al Cardenista. Contexto político, social y cultural, que de alguna manera coadyuva a la apropiación de una serie de elementos que le dan carácter y forma al pancrancio mexicano.

Política y culturalmente se promulgaba el fortalecimiento de la unidad e identidad nacional, lapso de gran efervescencia cultural en el que se apoyaron con énfasis los movimientos nacionalistas expresados en la música, la danza y la plástica mexicana.

Movimientos culturales que exaltan el nacionalismo, es el tiempo de Chávez, con el “Huapango de Moncayo”, de coreografías como la del “Rebozo” presentada en Bellas Artes, impulso del Muralismo, época en la que los monumentos que adornan el paseo de la Reforma van tomando su sitio, entre ellos los de dos indios, Cuitláhuac y Cuahutémoc, que no se muestran como indios desvalidos, sino con el cuerpo de auténticos gladiadores.

Es también la época en la que se da el tránsito de un país agrícola a su industrialización con la creciente migración del campo a la ciudad como consecuencia. Movimiento que no sólo se da en lo individual, el migrante llega a la ciudad acompañado del bagaje cultural de su lugar de origen, lo que va gestando el enjambre cultural y la pluralidad citadina.

Este tejido de elementos culturales propicia el crecimiento de la ciudad no como una masa homogénea. La ciudad se conforma con la concurrencia de distintas culturas, cuyo intercambio e integración, generan también la posibilidad de la creación de nuevas expresiones, de elementos y símbolos, que propician el surgimiento y apropiación de nuevas formas culturales, de lo que en su justa dimensión y en el caso de la ciudad de México podemos denominar como expresiones de la cultura “chilanga”.

Es en este contexto en el que la lucha libre surge, se gesta y se conforma, como una de las más auténticas expresiones de la cultura popular urbana.

Su transformación “paulatina” logra la incorporación de una parafernalia teatral que aunada a los cimientos deportivos crean su carácter y forma, de la lucha a ras de lona con vestuarios austeros, surgen gladiadores con grandes capas, butargas, llenos de lentejuelas, chaquiras y color, atuendos mágicos que desatan la fantasía, sumándose la magia de la acrobacia.

En los enfrentamientos poco a poco el luchador abandona su nombre de pila y asume un nombre de batalla, no solo como denominación sino como personaje, gestándose una constelación de personajes de la cultura popular ancestral y actual.

A cada personaje se le da un carácter como rudo o técnico y se representa como tal en un abanico de títulos guerreros que le otorgan al luchador un rol histriónico que representan y hacen vigente el encuentro milenario del bien y del mal.

En 1934, aparece majestuosamente el uso de la máscara, objeto que se convierte en uno de los símbolos distintivos y más preciados del pancracio mexicano. El uso de “la tapa” causó furor en los encordados y despertó gran afición, no era la máscara que recordaba el lugar de origen del migrante de Oaxaca, Michoacán o Morelos, sino la máscara como objeto y símbolo de identidad cultural. Con ella se inicia la aparición de personajes en los cuadriláteros, los luchadores ya no se presentan con su nombre de pila sino con su nombre de batalla,<sup>4</sup> título guerrero que dio pie a la aparición de personajes en los encordados.

La “tapa”<sup>5</sup> otorgó un toque distintivo y cultural al pancracio mexicano, el uso de la máscara un elemento importante de nuestras identidades culturales, objeto de carácter ceremonial, instrumento de transformación, con ella los hombres que forman parte de las comunidades indígenas y mestizas del país se identifican con dioses, espíritus, animales, héroes mitológicos y personajes que siguen viviendo en la memoria colectiva. El que la porta, adquiere los rasgos del ser representado.

Esta simbología es representada en la lucha libre, se enfrentan los personajes que encarnan. El uso de la máscara es una transformación del yo, a partir de la adopción de los rasgos de personalidad y esencia de los seres representados, se encuentra ligada a la danza tradicional, expresión del arte popular que conjuga el teatro, la poesía, la música, la coreografía y la majestuosidad del vestuario.

Cada danza tiene también un argumento, por simple que sea éste, se dan en él la confrontación y existencia de personajes del bien y del mal, por ejemplo, en la danza de “tecuanes”, donde aparece el “tigre” y la “perra”, representan este antagonismo. Su uso no es un elemento aislado, está en relación con un evento ceremonial o festivo y alude a divinidades antiguas y simbolismos materializados en figuras y rasgos que no son exclusivamente humanos: el diablo, la muerte,

---

<sup>4</sup> Los títulos guerreros se transformaron de los nombres de pila a una constelación de personajes de la mitología y cultura popular, el desarrollo completo de la taxonomía, puede revisarse en el especial de SOMOS, “Máscaras vemos, cabelleras no sabemos”.

<sup>5</sup> Slang original. Término que se utiliza como sinónimo de máscara

animales, astros, rostros, son algunos de los temas en los que se centra la imaginación y educación del ser mexicano y cada uno de éstos fue retomado y asimilado en el pancraccio, son los nombres de batalla de muchos luchadores.

La utilización de este elemento cultural con todo el bagaje que lo acompaña, no podía quedar aislado en el cuadrilátero, pronto surgió su antagónico: la cabellera. La aparición y apuesta de máscaras y cabelleras, consolidaron la existencia de fuerzas contrarias en el cuadrilátero, símbolos complementarios y a la vez rivales, con los que se enriquece la parte teatral y se convierte en estandarte de la lucha libre. Paralelo a este antagonismo aparecen de manera explícita dos bandos: Rudos y técnicos.

El combate trasciende lo deportivo y se sumerge en un conflicto social que nos confronta: La lucha de los contrarios del bien y del mal, juicio y moral en el que nos hemos formado, presente en múltiples expresiones culturales y formas educativas.

Como en cualquier hecho social y en cualquier obra teatral, figura una lucha violenta entre las fuerzas primarias del bien y del mal, contienda que constituye su impulso vital, su fuerza motriz; la trama se engendra se desarrolla y concluye y se explica a partir de la fuerza de los contrastes. Representaciones similares a las que se realizan en algunas danzas tradicionales como la de “moros y cristianos”, que se convierten en una forma de narración popular y versión de los vencidos.

En este acontecer, los luchadores se definen como rudos y técnicos, estilos apropiados según la personalidad del gladiador y aceptación del público. Estilos que convocan, punto de unión que convierte al espectáculo en un lugar de terapia y desahogo, espacio en el que se puede cobrar justicia y hacer que nos la paguen.

Los luchadores participan no sólo en un evento deportivo, sino en una representación dramática, ayudados por un escenario (el cuadrilátero) y una

presencia escénica que se manifiesta a partir de su estilo y según el personaje representado, con la intención de exaltar los sentimientos del bien y del mal, de evidenciar el conflicto teatral y por ende social, a partir de la expresión del juicio moral.

Su desenlace, a diferencia de una concepción del teatro occidental, en la que siempre resulta vencedor el bien, otorga la posibilidad del juego y equilibrio de fuerzas del propio universo, adentrándose en una concepción oriental e incluso prehispánica en la cual los contrarios no se pueden explicar uno sin el otro y se entienden a partir de la fuerza de sus contrastes.

Argumento en el que el bueno no siempre gana ni es totalmente bueno, lo que permite al público asistente, quizás de manera inconsciente, adentrarse a su propia vida, ser también rudo o técnico, y en ocasiones la única manera de manifestarlo es regresar a gritar o mentar la madre en una arena.

El conflicto que encarna la lucha libre es una recreación de la vida cotidiana. La lucha se convierte en una representación simbólica del encordado social que se vive a diario, un juego y contienda permanente de valores morales que se desarrolla en la casa, en el trabajo, en el metro. Basta pensar en la estación Balderas o Pino Suárez, en las cuales, abordar el tren a las horas pico significa empujones, jalones, golpes bajos, que convierten en rudos a la mayoría de los pasajeros que suben y bajan, uno que otro técnico cede el paso o el lugar.

En la política, rudos y uno que otro técnico se dan cita para enfrentarse en el encordado social en el que se ha convertido el país. En ésta reunión, los estilos, las máscaras, todos los símbolos y hasta las contradicciones que la lucha libre ha presentado en los últimos años, se evidencian:

Surgí atendiendo a la situación de injusticia que se vive en la ciudad, decidí luchar, declarándome aliado de la gente pobre. Salirme de la lucha libre y

venirme a la lucha social, venirme a luchar con la gente. El terreno estaba avanzado, retomé la idea cultural de los enmascarados y empecé a luchar con la gente, en los barrios, ante los problemas y necesidades que se enfrentan todos los días en esta ciudad.

Entrar en la calle de 20 de noviembre, por la calle de Madero en una gran manifestación, con la gente parada en las banquetas, es para mí como el pasillo para ir al cuadrilátero, el país total es un gran cuadrilátero de lucha entre el bien y el mal, se encuentra en las oficinas, en las escuelas, en la familia, en un microbús.<sup>6</sup>

Personajes políticos como Superbarrio, Deudis, el Chupacabras, han elegido literalmente la vestimenta del luchador, todos ellos enmascarados, luchan contra los arrendatarios, los desalojos, la injusticia, gladiadores como Fray Tormenta<sup>7</sup> o los traperos paradójicamente con la máscara de Salinas, luchan contra el fantasma de la pobreza y el desamparo.

El conflicto que encarna la lucha libre es la representación de un mito ancestral del equilibrio de fuerzas, formas antagónicas y dialécticas que se enfrentan para la supervivencia; retoma las contradicciones sociales y hace una representación teatral de las mismas, convirtiendo a los gladiadores en protagonistas y antagonistas de un acontecimiento escénico.

En el encordado se dan cita no sólo los luchadores y los referís, acuden puntuales una serie de símbolos y valores morales en los que por siglos se ha debatido la formación y la vida del hombre, se incorporan al encuentro gladiatorio como auténticas representaciones sociales que nos hace familiar el asunto.

---

<sup>6</sup> Superbarrio. Entrevista para la serie "México siglo XX" Clio. 1996

<sup>7</sup> Como sacerdote luchó por fundar y mantener un albergue – escuela para huérfanos desde que se refugió en su curato el "Chaneke" (Primer niño al que da protección) Como luchador trabaja para allegarse de recursos para la manutención del albergue.

La lucha libre se convierte en un hecho escénico que nos habla con nuestra misma voz, dice cosas en el propio lenguaje, critica, cuestiona y exalta, conduce al enfrentamiento individual y con las circunstancias. Constituye un espejo para reflejarnos, una figura para identificarnos, un ídolo que mueve y une.

Ignora la ortodoxa mano del drama, pero bebe de la fuente originaria de cualquier hecho teatral: conflicto, lucha de contrarios, lucha de poder encarnada en los rudos y técnicos, confrontación que no se reduce a un encuentro simplista, sino a una necesidad mutua para existir, en la cual cada uno contiene los gérmenes potenciales que dan existencia y sentido al otro.

El rudo es un provocador, un agitador que sacude al público y lo adentra al espacio sangriento y violento de la lucha, el debe ganar a cualquier costo, sin importar lo que se exceda o si rompe las leyes que rigen el encordado.

El técnico gusta de la fuerza deportiva, es la bondad personificada y el respeto a las normas establecidas; en ocasiones recurre a la rudeza, mayor a la usual en los luchadores de este estilo, pero “justificada”, porque mientras el rudo es traidor, el técnico cobra justicia con su propia mano.

Significados que varían según la tabla de valores morales del espectador, considera las concepciones sociales como procesos y las capta en sus contradicciones: a veces gana el bien, en otras el mal.

Desde el escenario, el luchador sigue las reacciones del público, comparte su entusiasmo, excitación y desagrado; tiene la habilidad de predecir la reacción del espectador un instante antes de que se produzca, conoce de antemano lo que hará para satisfacer al público, ya sea para emocionarlo, dejarlo frío o ponerlo al filo de la butaca.

“La función del luchador, no consiste en ganar, sino en realizar exactamente los gestos que se esperan de él... explotados hasta el paroxismo de su significación...por encima de la significación fundamental, el luchador dispone de explicaciones episódicas, que ayudan a la lectura del combate, por medio de gestos, actitudes y mímicas que llevan la intención al máximo de la evidencia.”<sup>8</sup>

Función enfática, como explicación visible de una necesidad social, en la que se abandona la vergüenza, el luchador “castigado” no tiene pudor en demostrar a una multitud su propio dolor, exhibir su cuerpo lastimado, el villano, hace alarde de su poder, de las trampas con las que “gano” el combate o pudo someter al contrario.

“Es una verdadera comedia humana, donde los matices sociales de la pasión (fatuidad, derecho, crueldad, sentido del desquite) encuentran siempre el signo más claro que pueda encarnarlos, expresarlos y llevarlos hasta los confines de la sala”<sup>9</sup>

Su propósito, recibir la mentada de madre o el aplauso, su intención, provocar que la energía humana de rienda suelta a sus más íntimas necesidades, sin medias tintas, logrando que los asistentes definan su posición, tomen partido, desde el momento en que se ubican en su lugar de costumbre para insultar o estallar en gritos de apoyo a su luchador preferido, a quien le damos poder para que se cobre lo que en la vida diaria no se puede saldar.

Personajes villanos o buenos que son una representación o proyección de nosotros, aún cuando visten de satín y chaquira, de colores chillantes, se lucha en forma conjunta con ellos, contra el enemigo o el que pensamos es el malo, contra el tirano o el explotador.

Con ellos podemos exteriorizar nuestras más bajas pasiones: ¡Mátalo! ¡Queremos sangre!, ¡Rómpele su madre!, es un saldar cuentas, una suerte de belleza moral y

---

<sup>8</sup> Roland Barthes. Mitologías. P 14

<sup>9</sup> Ibidem. p 17

de justicia, una especie de compensaciones sociales que se traducen en el viejo refrán de “ojo por ojo y diente por diente”.

El público, en pleno siglo XX es “la gleba romana, la turba medieval, la muchedumbre que contempla un fusilamiento, la plaza colmada de fanáticos de la guillotina, es el gusto por ver algo, que al fin de cuentas nunca deja de ser un espectáculo, no agota sus posibilidades humorísticas y contiene toda la tensión dramática que cada espectador le aporta.”<sup>10</sup>

Los resultados en la mayoría de las ocasiones son lo menos importante, los combates desatan momentos de locura absoluta, el vértigo del ring arrasa con todos los asistentes, los rugidos de odio o de admiración, conservan el más profundo sentido de la provocación moral, “pretender ir mas allá, es olvidarse de que en ocasiones todo lo importante puede estar en la superficie”.<sup>11</sup>

El desenlace, el final, es... como la vida, unas veces unos, otras veces otros. Si ganan los rudos... si ganan los técnicos.

---

<sup>10</sup> Monsiváis Carlos. En Revista “el Huevo” N° 56, tercera época Pag. 59

<sup>11</sup> Ibidem. pag 59

## Algunas Reflexiones (A Manera de Conclusiones)

La revisión y sistematización de la práctica profesional hasta ahora desarrollada, me ha dado la oportunidad de volver a vivir los retos, los problemas, las bondades que se enfrentaron en la realización de diferentes proyectos y refrendar concepciones y principios en los que creo y finco profundas esperanzas y compromisos.

Cada proyecto realizado ha sido una experiencia de vida llena de aprendizajes generados en distintos ámbitos en los que he tenido en ocasiones la suerte y en otras el privilegio de trabajar, incluidas están las que he tenido que trabajar porque en ese momento no queda de otra.

Conceptuar la práctica pedagógica a partir de la revisión del ejercicio personal, de la experiencia directa, me ha permitido consolidar conceptos y apuntalar las tareas profesionales que han estado presentes desde el principio de mi ejercicio profesional: El aprendizaje, los procesos de enseñanza aprendizaje y las tareas de planeación y sistematización, que, a mi juicio, entorno a ellas gira el basamento conceptual y metodológico de la pedagogía y definen el perfil de sus profesionales.

Merece especial atención, la tarea de planeación. Las herramientas formativas de los futuros pedagogos y la práctica de los que nos desempeñamos profesionalmente convergen principalmente en su desarrollo, es el punto de articulación entre nuestra teoría y práctica, es el punto de aterrizaje con el que convertimos en realidad o quimera el concepto de aprendizaje y de educación que pregonamos, es también en buena medida la tarea que nos permite imbricarnos con otras áreas del conocimiento.

Es necesario profundizar, conceptual y metodológicamente, en la planeación y sistematización pedagógica, redimensionarlas y explorar sus posibilidades de aplicación en distintos ámbitos, como puede ser en la educación artística o en la lucha libre, que incluya la capacidad de generar nuevos modelos, nuevos procedimientos, desechar cartabones que la reducen o minimizan a un problema taxonómico o de redacción o pensar que se tiene que ser especialista en música o en biología y en este tenor en el arte del “costalazo”, para poder planificarla o sistematizarla. Repensarla quizás, desde la perspectiva de la aplicación de una lógica de trabajo.

Es conveniente un ejercicio colectivo que permita un acercamiento a la definición del basamento conceptual y metodológico de la pedagogía, que con la independencia de la pluralidad de enfoques y corrientes educativas con las que se aborden (que además son necesarios) sean claras las tareas que definen nuestro perfil para una mejor proyección de nuestra labor.

Lo anterior tiene que ver incluso con pronunciamientos con respecto a la oferta que realizan diversas instituciones educativas de nivel superior, en particular de las áreas artísticas, que ofrecen “cursos, diplomados, seminarios de pedagogía” como parte de la oferta educativa para apoyar la formación docente de sus escuelas, sus egresados son considerados “pedagogos”.

Sin restarle importancia, esta oferta ha provocado una minusvaloración con respecto a la formación y trabajo de los pedagogos de carrera en el que su espectro laboral es mucho más amplio. Situación fomentada incluso por la poca claridad con la que definimos nuestra labor y sus ámbitos de competencia. Paradójicamente una de las principales dificultades que enfrentamos, es justamente la definición y la sistematización de nuestra propia práctica y de nuestras tareas profesionales, de aquí el valor de esta opción de titulación, que nos obliga a conceptualarla y sistematizarla.

En el mismo sentido, es conveniente definir mecanismos de derechos de autor y difundir y dar a conocer las aportaciones y las tareas que los pedagogos hemos desarrollado en diferentes campos y determinar alternativas que permitan evitar o disminuir la piratería pedagógica. El trabajo institucional se ha prestado a su fomento, los proyectos se “firman” indistintamente, no se otorgan ni se reconocen los créditos correspondientes y esto sin lugar a dudas es también una manera de minusvaloración y falta de reconocimiento a nuestra labor y a las aportaciones que los pedagogos hemos realizado entre otros campos al del trabajo cultural y su planeación. Me resulta claro que esto es un problema de ética personal y laboral y no de registros, pero pueden ayudar.

Mas allá de las afinidades o diferencias conceptuales y metodológicas que pueda tener con otros colegas, es claro que el bienestar y desarrollo del ser humano en su individualidad y en su ser social, es objetivo y punto de unión de nuestros afanes. No es mi intención recurrir a retóricas o lugares comunes, nuestros buenos propósitos y nuestro discurso no son punto de discusión, el reto es como lo hacemos realidad.

Cómo logramos la claridad conceptual y metodológica de nuestras tareas con pertinencia al objetivo que perseguimos, como logramos la congruencia entre nuestro pensar y hacer, cómo poder decidir cual concepto o método es el mejor y cómo lo podemos aterrizar, cuál técnica didáctica fomenta el desarrollo de capacidades y habilidades, con qué procedimiento propiciamos los aprendizajes significativos, con qué método se fomenta la diversidad y el pluralismo cultural en la equidad de género y de culturas, que la redacción de un objetivo es importante en la medida en que clarifica el concepto y procedimiento al que alude o que esto es lo mejor para esta persona o para este grupo, a partir de qué parámetros.

La embriaguez conceptual o el pragmatismo de lo inmediato, nos hacen olvidar que muchas de las claves de nuestra labor están precisamente en el acontecer diario, en la vida cotidiana y en lo íntimo del ser humano.

No caminamos por la calle diciendo cual es nuestro concepto de vida, lo vivimos, no decimos cual es nuestro concepto de cultura o de educación, lo construimos a diario, no conceptualizamos el desarrollo de nuestros hijos o de nuestros alumnos, lo fomentamos o lo limitamos, no definimos las formas de amar o de relacionarnos con los otros o las otras, nos relacionamos con respeto, con equidad o con formas sutiles del autoritarismo, no decimos que somos machistas nos conducimos y comportamos como tales, desde la manipulación sutil hasta los extremos de la misoginia o misandria, y todo esto entre otras cosas se refleja en nuestro concepto, pero sobre todo en la práctica educativa y por ende pedagógica.

El peso que cae en nuestras espaldas es enorme y no podemos cargar completamente con el, menos en una época en la que se diluyen los futuros promisorios y priva la desesperanza y el desencanto, la violencia, la ley del mas fuerte, pero estoy convencida que cuando menos en cada espacio que abrimos, en el que laboramos, por pequeño o grande que sea, tenemos que convertirlo en una trinchera en la que cada propuesta pedagógica sea constructiva, propositiva, pertinente y consecuente con los conceptos que las sustentan, en ellas estamos apostando por un tipo de ser humano con el que nos comprometemos y del que somos cómplices.

Nuestro campo de trabajo converge en lo íntimo y en lo social de ser humano, en su entorno cultural, en sus cosmovisiones, en sus frustraciones y aspiraciones y nosotros mismos somos sujeto y objeto de nuestra labor. Éstos son los puntos que a manera de conclusiones es menester enfatizar, no con la aspiración a encontrar la mejor “receta” para abordarlos, sino señalarlos como pulsos de la labor.

Evidentemente en esta propuesta de sistematización de la práctica laboral, así como de sus producciones se perciben errores y aciertos, pero también una evolución de conceptos, de metodologías no solo de los marcos de referencia en

los que se sustenta cada experiencia, sino del propio concepto y ejercicio de la pedagogía.

Convencida estoy que las acciones y tareas pedagógicas se sustentan siempre en un concepto de aprendizaje y por ende del tipo de hombre por el que se apuesta, ojalá que del que hemos sido y somos cómplices de su formación, sea (insisto) el que regrese y reactive la dignidad individual y social, la equidad de género y de culturas y sean consecuentes nuestras acciones con nuestro pensar, nuestro decir y nuestro hacer, todo esto como convergencia de nuestros afanes en la búsqueda de un futuro individual y colectivo mas promisorio.

## ANEXO 1: GRÁFICAS DEL PLAN POR ACTIVIDADES GENERADORAS

### GRAFICA GENERAL DE DANZA

#### OBJETIVOS GENERALES

- Propiciar la participación de la comunidad en el campo de la producción artística mediante la práctica de la danza.
- Contribuir a la revaloración de las expresiones dancísticas tradicionales de nuestro país.
- Desarrollar las posibilidades expresivas y creativas del alumno de los talleres libres.
- Detectar y estimular a los estudiantes con interés para el cultivo profesional de la danza.

#### HABILIDADES

Desarrollo de la posibilidad de movimiento del cuerpo para interpretar diversas danzas de creación.

Capacidad para crear coreografías.

Distinguir estilos de la danza tradicional europea y nacional.

Capacidad de interpretación ante el público

Desarrollo de un juicio crítico respecto a la Danza tradicional mexicana a través de la investigación

Dominio corporal para la interpretación de la investigación.

Dominio corporal para la interpretación de la

Gama de estilos de la danza tradicional

Capacidad de interpretación ante el público

TECNICA GENERAL DE LA DANZA	INVESTIGACION PARA LA PRODUCCION DANCISTICA	TECNICA DE COMPOSICION Y CONOCIMIENTO ESCENICO	TECNICA DE LA DANZA MEXICANA	MONTAJE DE LA DANZA MEXICANA	EXPRESION CREACION DE PEQUEÑAS OBRAS	PRESENTACION ANTE EL PUBLICO
-----------------------------	---	--	------------------------------	------------------------------	--------------------------------------	------------------------------

## ARTES PLASTICAS GRAFICA GENERAL

### OBJETIVOS GENERALES

- Propiciar la participación de la comunidad en las diversas manifestaciones que las artes plásticas ofrecen
- Dotar a los estudiantes de los conocimientos básicos de las artes plásticas.
- Propiciar el desarrollo de habilidades relativas a la comunicación visual.
- Propiciar la comprensión de la disciplina como un verdadero lenguaje.
- Detectar y estimular a los estudiantes con intereses y habilidades para el estudio profesional de esta disciplina

### HABILIDADES

Desarrollar la capacidad de percibir imágenes a través de la comunicación visual.  
Desarrollar la percepción táctil.  
Desarrollar la capacidad de coordinación motriz.  
Desarrollo de la coordinación visomotora.  
Desarrollar una actitud crítica respecto a la producción plástica.  
Descifrar diversos códigos visuales.  
Desarrollar una actitud crítica y autocrítica.

### ACTIVIDADES GENERADORAS

Manejo de instruyentes y materiales	Elementos de la comunicación visual	Las aplicaciones del color	Ejercicios de precisión	El claro oscuro y las escalas lumínicas	La representación visual	La Interpretación visual	La libre creación	La experimentación
-------------------------------------	-------------------------------------	----------------------------	-------------------------	---	--------------------------	--------------------------	-------------------	--------------------

## GRAFICA GENERAL DE MUSICA

### OBJETIVOS GENERALES

Propiciar la participación de la comunidad en las diversas manifestaciones del quehacer musical.

Dotar al los estudiantes de los conocimientos musicales básicos.

Fomentar en los estudiantes los aspectos de la creatividad musical, capacidad interpretativa y capacidad receptiva.

Propiciar la comprensión del quehacer musical como lenguaje.

Rescatar las tradiciones y el folklore musical.

Detectar y estimular a los estudiantes con interés y habilidades para el estudio profesional de la música.

Desarrollar la capacidad de hacer música en forma grupal.

### HABILIDADES

Descifrar e interpretar la notación musical

Ser capaz de reproducir la música escrita ya sea por medio del canto o de un instrumento musical.

Desarrollo de la percepción auditiva

Desarrollar la capacidad de reproducir las ideas musicales dictadas o las propias

Desarrollo de las posibilidades de creación musical.

Desarrollar la capacidad de hacer música en grupo.

Desarrollar una actitud crítica hacia diferentes tipos de música

### ACTIVIDADES GENERADORAS

Practicas auxiliares de expresión musical	Lectura musical	Audición musical	Creatividad musical	Escritura musical	Conocimiento Y técnica de instrumentos	Música En grupo	Apreciación musical
--	--------------------	---------------------	------------------------	----------------------	--	-----------------------	------------------------

## GRAFICA GENERAL DE TEATRO

### OBJETIVOS GENERALES:

- Contribuir a la creación de un teatro que permita al individuo, descubrir las relaciones entre su problemática y la de sus semejantes.
- Impulsar un teatro que posibilite el conocimiento integral del hombre y la sociedad.
- Favorecer la formación y/o enriquecimiento de la personalidad del individuo a través de la práctica teatral como método de conocimiento.
- Propiciar la creación de un teatro que amplíe la conciencia de responsabilidad ante el entorno cultural
- Despertar el interés por la expresión teatral en variados sectores de la población.
- Detectar y estimular a los estudiantes que demuestren interés y habilidades para el estudio profesional de la disciplina teatral.

### HABILIDADES

Movilidad psico - motriz que asegure el manejo del juego escénico.

Desenvolvimiento en el espacio y tiempo escénico

Elaboración de criterios de conducta a partir de los conflictos humanos que el teatro plantea

Comprensión y manejo del gesto con contenido emotivo - racional y rechazo del gesto vacío

Manejo de la estructura dramática, para crear situaciones teatrales, partiendo de diferentes fuentes.

Desprendimiento de los estereotipos gestuales ante el planteamiento de una situación teatral

Relacionar: creador- medio- obra, como elementos que se retroalimentan en la dramaturgia universal y en la obra del grupo y taller.

Aprovechar las posibilidades y ventajas que ofrece el trabajo en equipo para un proceso de creación

Comprensión de la presentación teatral como un acto de creación, en conjunto con el público.

### ACTIVIDADES GENERADORAS

JUEGO	PAUTA	IMPROVISACION	PERSONAJE	MONTAJE Y REALIZACIÓN
-------	-------	---------------	-----------	-----------------------

FORMACIÓN DE PERSONAL PARA EL DESARROLLO CULTURAL EN MEXICO  
SEP CULTURA

“PERFIL REAL DEL PROMOTOR CULTURAL EN MEXICO”  
(DIAGNÓSTICO)

“LA IMPORTANCIA QUE HA COBRADO EL PRESENTE  
PERFIL, PARA UNA MEJOR INSTRUMENTACIÓN DE  
ACCIONES DE CAPACITACIÓN, GENERÓ LA NECESIDAD DE REALIZAR UNA INVESTIGACIÓN SOBRE  
“EL DIAGNÓSTICO DE LA PROMOCIÓN CULTURAL-  
ACTUAL” QUE SE ESTA DESARROLLANDO DESDE  
ABRIL DEL PRESENTE AÑO.

EL PERFIL REAL DEL PROMOTOR CULTURAL EN MÉXICO SE REFIERE A LAS CARACTERÍSTICAS DEL PERSONAL QUE INTERVIENE EN LA ACCIÓN DE LA PROMOTORIA CULTURAL. RETOMA ASPECTOS DE LA INFRAESTRUCTURA DE RECURSOS HUMANOS; INCIDENCIA DE LA PROMOTORIA EN LAS COMUNIDADES, ÁREAS DE TRABAJO, NIVEL DE PREPARACIÓN DE LOS PROMOTORES, EN TANTO EXPERIENCIA LABORAL Y ESCOLARIDAD; TIPO DE FUNCIONES QUE DESARROLLAN, ASÍ COMO CARENCIAS Y PERSPECTIVAS

LAS FUENTES DE INFORMACIÓN ABARCAN EL DIAGNÓSTICO PREVIO A LA INSTRUMENTACIÓN DEL PROYECTO DE CAPACITACIÓN, FICHAS DE INSCRIPCIÓN, ASÍ COMO LOS CUESTIONARIOS DE EVALUACIÓN Y CURRÍCULOS DE LOS PROMOTORES CAPACITADOS POR LA DIRECCIÓN GENERAL DE PROMOCIÓN CULTURAL, EN TODOS LOS ESTADOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA 1983 - 1985, CUYO NÚMERO ES DE 4602.

DE LA INFORMACIÓN RECABADA, PODEMOS DESPRENDER EL SIGUIENTE PERFIL DEL PROMOTOR CULTURAL:

1.-LA PREPARACIÓN DE LOS PROMOTORES, PRESENTA DIVERSOS GRADOS ACADÉMICOS, DESTACÁNDOSE UN MAYOR ÍNDICE DE PROMOTORES CON EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR Y SUPERIOR:

EDUCACIÓN BÁSICA	1%
EDUCACIÓN MEDIA	7.3%
MEDIA SUPERIOR	33.3%
SUPERIOR	58.4%

DENTRO DE LA EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR TENEMOS: BACHILLERATO 7%, DIBUJO PUBLICITARIO 7%, COMERCIO 7% Y ADMINISTRACIÓN 7% MAGISTERIO 60%, TRABAJO SOCIAL 12%, TOTAL DE UN 100% .

DENTRO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR TENEMOS: DERECHO 2.5%, CIENCIAS POLÍTICAS 2.5%, HISTORIA 2.5%, SOCIOLOGÍA 5%, PSICOLOGÍA 10% PEDAGOGÍA 15%, COMUNICACIÓN 10%, FILOSOFÍA Y LETRAS 35% ARQUITECTURA 5% Y MATEMÁTICAS 2.5%.

2.- SE OBSERVA QUE LA PROCEDENCIA LABORAL DE LOS PROMOTORES CULTURALES ES FUNDAMENTALMENTE DE INSTITUCIONES OFICIALES, ABSORBIENDO EL 85 % DEL TOTAL DE LA POBLACIÓN CAPACITADA.

OFICIAL	85%
PROVADA	9%
ASOCIACIONES	
CIVILES	5%
INDEPENDIENTES	1%
TOTAL	100%

DE IGUAL FORMA, SE OBSERVA QUE EL PROMOTOR CULTURAL PROVIENE DEL SECTOR EDUCATIVO PREDOMINANDO CON UN 42.6% RESPECTO AL DE OTROS SECTORES

	42%
ARTÍSTICO	18%
ASISTENCIA SOCIAL Y DE SALUD	20%
INFORMACIÓN Y PRENSA	14%
EDUCATIVO	3%
INDUSTRIA	3%
TOTAL	100%

3.- LA EXPERIENCIA LABORAL DE LOS PROMOTORES CULTURALES, NOS INDICA UN ÍNDICE IMPORTANTE DE ESTA ACTIVIDAD EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS, YA QUE UN 64.75% DE LA POBLACIÓN HA INICIADO SUS ACTIVIDADES EN LA PROMOTORIA CULTURAL EN ESTE LAPSO. LOS DATOS DE LOS CUESTIONARIOS ANALIZADOS ARROJAN LOS SIGUIENTES PORCENTAJES:

MENOS DE UN AÑO	33%
DE UNO A DOS AÑOS	24%
DE DOS A TRES AÑOS	7.75%
DE TRES A CINCO AÑOS	11%
MAS DE CINCO AÑOS	14.25%
TOTAL	100%

4.- LAS ACTIVIDADES ESPECÍFICAS QUE DESARROLLA EL PROMOTOR CULTURAL, PRESENTA UNA ATENCIÓN MARCADA A LA COORDINACIÓN DE EVENTOS, ALCANZANDO U 38% DEL TOTAL DE LOS CUESTIONARIOS ANALIZADOS; LOS PORCENTAJES DE ACTIVIDADES SON LOS SIGUIENTES:

COORDINACIÓN DE EVENTOS	36%
ASESOR DE EVENTOS	15.5%
CAPACITACIÓN	20%
INVESTIGACIÓN	4.5%
AUXILIAR (1)	16%
OTROS (2)	5%
TOTAL	100%

- 1) FUNDAMENTALMENTE SE REFIERE A AUXILIARES DE CAPACITACIÓN.
- 2) SE REFIERE A: ORGANIZACIÓN DE EVENTOS ARTÍSTICOS, EVALUACIÓN, DIFUSIÓN Y TRABAJO SOCIAL.

5.- LOS EVENTOS QUE REALIZA GENERALMENTE EL PROMOTOR PERTENECEN A LAS ÁREAS DE TEATRO Y DANZA, DIVIDIENDOSE EL PORCENTAJE EN LAS DEMÁS ÁREAS COMO SE ANOTA A CONTINUACIÓN:

DANZA	22.5%
TEATRO	20%
MÚSICA	18%
ARTES PLÁSTICAS	16.5%
TALLERES DE CAPACITACIÓN	11%
LITERATURA	5%
TEATRO GUIÑOL Y EXPRESIÓN CORPORAL	3%
CINE CLUB	1%
RADIO	1%
TOTAL	100%

6.- EL PROMOTOR CULTURAL REALIZA GENERALMENTE EVENTOS CULTURALES CON UNA MAYOR PERIODICIDAD.

SEMANAL	38%
MENSUAL	20%
SEMESTRAL	15%
ANUAL	10%
QUINCENAL	9.5%
TRIMESTRAL	4%
DIARIA	3.5%
TOTAL	100%

7.- PODEMOS DETERMINAR QUE FUNDAMENTALMENTE EL PROMOTOR CULTURAL DIRIGE SU ACTIVIDAD A LOS SECTORES DE LA POBLACIÓN EN GENERAL Y AL ESTUDIANTADO:

POBLACION EN GENERAL	43%
ESTUDIANTES	31%
INFANTIL	7.5%
CAMPESINOS	7%
SINDICATOS	6.5%
OTROS	5%
TOTAL	

8.- LA PARTICIPACION DE LA COMUNIDAD ATENDIDA POR EL PROMOTOR, GENERALMENTE ES SATISFACTORIA, EN LA PROPORCION SE OBSERVA:

LOGRA RESPUESTA SATISFACTORIA	65%
LA LOGRA EN OCASIONES	35.5%
NO LA LOGRA	2.5%
TOTAL	100%

EL PROMOTOR ENTIENDE POR PARTICIPACION SATISFACTORIA, LA ASISTENCIA DE LA POBLACION A LOS EVENTOS QUE REALIZA, MENCIONANDO COMO CAUSAS DE ESTA LO SIGUIENTE:

INTERÉS DEL PÚBLICO	70%
COLABORACIÓN DE LAS AUTORIDADES	7%
BUENA DIFUSIÓN	2%
PLANEACIÓN ADECUADA	12%
TOTAL	100%

EN CUANTO A LAS CAUSAS QUE ORIGINAN RESPUESTAS PARCIALES Y NO SATISFACTORIAS, SE MENCIONAN:

PLANEACIÓN DEFICIENTE	33%
DIFUSIÓN INADECUADA	30%
FALTA DE RECURSOS (1)	15%
POCO INTERÉS DE LA COMUNIDAD (2)	22%
TOTAL	100%

(1) SE REFIERE A RECURSOS HUMANOS, TÉCNICOS Y FINANCIEROS

(2) SE REFIERE A QUE LOS PROGRAMAS NO RESPONDEN A LOS INTERESES Y NECESIDADES DE LA POBLACIÓN DESTINATARIA.

9.- LA PROMOTORÍA CULTURAL SE ENFRENTA A DIVERSAS PROBLEMÁTICAS, DADAS LAS - PECULIARIDADES DE SU ACTIVIDAD, DESTACÁNDOSE LA FALTA DE RECURSOS Y LA POCA PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD CON LOS SIGUIENTES PORCENTAJES

FALTA DE RECURSOS*	34%	
POCA PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD	27%	
PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEFICIENTE		16%
DIFUSIÓN INADECUADA	13%	
FALTA DE APOYO INSTITUCIONAL	8%	
OTROS*	2%	
TOTAL	100%	

\*SE REFIERE A RECURSOS HUMANOS, TÉCNICOS Y FINANCIEROS

10.- LA EVALUACIÓN QUE REALIZA EL PPROMOTOR ES GENERALMENTE SUBJETIVA DE LAS ACTIVIDADES QUE DESEMPEÑA, EVALUANDO LOS SIGUIENTES ASPECTOS:

GRADO DE ASISTENCIA DEL PÚBLICO	33%
CRÍTICAS, COMENTARIOS Y OPINIONES CON EL PÚBLICO	29%
EFFECTO DEL EVENTO EN EL PÚBLICO UTILIZANDO CUESTIONARIOS	5%
NO HA REALIZADO EVALUACIÓN	12%
TOTAL	100%

11.- EXISTE UNA MÍNIMA UTILIZACIÓN DE DIAGNÓSTICOS DE INVESTIGACIÓN, SOBRE LAS CARACTERÍSTICAS DEL CONTEXTO, PARA LA PLANIFICACIÓN DE ACCIONES CONSECUENTES. LA MAYORÍA DE LOS PROMOTORES REALIZA INVESTIGACIONES POSTERIORES A LOS EVENTOS, ES DECIR, SE REDUCE A LOS RESULTADOS DE LOS MISMOS.

REALIZA ENCUESTAS SOBRE LOS RESULTADOS DE LOS EVENTOS	46%
REALIZA ESTUDIO EXPLORATORIO DE LA COMUNIDAD, ANTECEDENTE AL PROGRAMA	28%
NO REALIZA NINGÚN TIPO DE INVESTIGACIÓN	26%
TOTAL	100%

12.- EL TIPO DE COMUNIDAD A LA QUE DIRIGE SU ACCIÓN, ES HETEROGÉNEA ABIERTA Y HOMOGÉNEA CAUTIVA EN LA SIGUIENTE PROPORCIÓN:

HETEROGÉNEA Y ABIERTA	55.5%
HOMOGÉNEA Y CAUTIVA	44.5%
TOTAL	100%

13.—EL PROMOTOR CULTURAL ACEPTA LA NECESIDAD DE UNA MEJOR CAPACITACIÓN, YA QUE NO CUENTA CON LOS CONOCIMIENTOS NECESARIOS PARA EL DESARROLLO DE SU LABOR:

1) NO CUENTA CON LOS ELEMENTOS NECESARIOS	62%
2) SI CUENTA CON LOS ELEMENTOS NECESARIOS	38%

(1) PREPARACIÓN ACADÉMICA PROPIA Y EXPERIENCIA EN LA PROMOTORÍA CULTURAL

(2) LOS ELEMENTOS QUE SON CONSIDERADOS POR EL PROMOTOR COMO LOS MÁS NECESARIOS PARA SU PRÁCTICA SON DE ORDEN ACADÉMICO, SEGÚN SE REFIERE A CONTINUACIÓN:

▪ ELEMENTOS ACADÉMICOS (PSICOLOGÍA, COMUNICACIÓN SOCIOLOGÍA Y POLÍTICA).	42%
▪ ELEMENTOS METODOLÓGICOS (DINÁMICA DE GRUPOS Y TÉCNICAS DIDÁCTICAS)	32%
▪ ELEMENTOS DE INVESTIGACIÓN (SE REFIERE PRINCIPALMENTE A LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO)	18%
▪ ELEMENTOS OPERATIVOS (SE REFIERE A LA ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE ACTIVIDADES)	5%

SE DESTACA QUE LA INFRAESTRUCTURA CON LA QUE CUENTAN ES DEFICIENTE:

INSTALACIONES Y PRESUPUESTO ADECUADOS	455
INSTALACIONES Y PRESUPUESTO INADECUADOS	53.%

14.- EL PROMOTOR CULTURAL EN GENERAL, EN UNA PROPORCIÓN SIGNIFICATIVA ACEPTÓ NO HABER PARTICIPADO EN CURSOS EN APOYO A SU LABOR.

NO HA PARTICIPADO EN OTROS CURSOS	56%
SI HA PARTICIPADO EN OOTROS CURSOS	44%

EN LOS CURSOS EN LOS QUE HA PARTICIPADO SON:

- COMUNICACIÓN
- SOCIOLOGÍA
- RELACIONES HUMANAS
- PSICOLOGÍA
- ORGANIZACIÓN Y PROMOCIÓN DE EVENTOS ARTÍSTICOS
- ANIMACIÓN Y PLANEACIÓN CULTURAL
- DINÁMICA DE GRUPOS
- HIGIENE ESCOLAR
- EDUCACIÓN BÁSICA

# Desarrollo Academico



Memoria: 1<sup>era</sup> Parte

*R* 1° Curso Internacional Para Promotores Culturales  
"Lineamientos Metodológicos de la Promoción y Animación Cultural."  
*R*

Hermosillo, Sonora, México / Septiembre, 1986.

## Propuesta pedagógica del programa de capacitación

### Fundamentos básicos de la acción

Los planteamientos que a continuación se presentan, tienen como objetivo exponer el marco de referencia que contextualiza la propuesta del programa de capacitación de promotores culturales y, en particular, del curso "Lineamientos Metodológicos de la Promoción o Animación Cultural", realizado en septiembre de 1986 en la ciudad de Hermosillo, Sonora. La intención que se persigue, es establecer los parámetros generales en torno a la dinámica cultural que permitan dilucidar los principales lineamientos de los que se deriva la estructura pedagógica del curso y, por ende, el tipo de trabajador que se desea formar.

La propuesta de capacitación tiene como principio rector la consideración de que el trabajo de la animación consiste en la generación de condiciones para la participación permanente de las comunidades en la vida cultural, en el rescate, la revalorización y la difusión de la cultura propia; la atención y el fomento de las expresiones culturales locales, regionales y nacionales; el diálogo abierto entre distintas formas culturales, y el abatimiento de patrones paternalistas y concepciones centralistas y homogeneizadoras de cultura.

Se concibe a la cultura como la práctica de las relaciones y producciones humanas, mismas que se definen y concretan de manera distinta en cada uno de los grupos y las sociedades, cuya dinámica le otorga contenidos, significados y procesos distintos, que se definen a partir del grupo que la produce. Cultura no es contrario de incultura; no existen pueblos y hombres cultos o incultos sino contenidos y significantes distintos, que se transmiten y transforman de generación en generación, traduciéndose en costumbres, tradiciones, formas de expresión y comunicación, relaciones sociales, patrimonio material, intelectu-

al, etc., que proporcionan a cada grupo identidad propia.

Hablar de cultura es referirse a todo cuanto ha recibido el hombre en su herencia social e historia colectiva y todo cuanto ha innovado.

En países como México, es referirse a las etnias y a la gran variedad que, producto del mestizaje, conforman un mosaico de expresiones y formas de vida que delinear el rostro plural del país y a las manifestaciones que han enriquecido el acervo de la cultura universal.

La identidad se nutre de esta diversidad, que concebimos como el proceso que nos da sentido de pertenencia y arraigo a nuestra región, país y continente; que nos identifica como miembros del grupo social en el que interactuamos. La identidad es la forma en que se vive y construye cotidianamente el patrimonio cultural, conformado éste no sólo por los bienes materiales sino también por los hábitos, cosmovisiones, aspiraciones, creencias y concepciones sociales, formas de vida y costumbres; aspectos todos que son consecuencia de un proceso social, de una interacción; coexistencia de grupos, de un proceso histórico cambiante y abierto que parte del reconocimiento de que cada etnia y cada grupo tiene su propio patrimonio cultural.

El fortalecimiento de la identidad es un objetivo prioritario del trabajo cultural; es pugnar por el respeto que cada nación desea en su proyecto de país; es impulsar la cultura viva, abrir y democratizar los espacios de expresión para que en un ambiente de libertad se manifiesten nuestras lenguas, tradiciones, artes populares, concepciones y prácticas históricas (oral, local, étnica, regional y nacional); es impulsar los distintos conocimientos sobre la naturaleza, la flora, la fauna, las técnicas y tecnologías desarrolladas a lo largo de seculares tradiciones; es aprovechar los recursos naturales que ofrece el medio am-

biente (culinarios, arquitectónicos, medicinales, formas de recreación), en síntesis, es apoyar las formas como el pueblo resuelve sus problemas y aspira a un futuro mejor, cómo innova permanentemente y cómo se transforma a partir del conocimiento y apropiación de su pasado.

La cultura, como proceso inherente a la dinámica de los grupos con una base histórica que la determina, tiene gestación y evolución propia que se manifiesta a través de múltiples expresiones y en diversos ámbitos de la vida social. Podríamos decir que la cultura en sí misma está animada, pues cada comunidad es creadora de cultura, ya que ésta surge de la espontaneidad como respuesta a sus propias necesidades. En este proceso de creación se genera la movilización de la sociedad y se hace referencia a lo que se denomina como *cultura viva*, porque su gestación se da en la cotidianidad, en la que se construyen los procesos de organización y desarrollo social y diversas formas de expresión individuales y colectivas.

En estos términos, en el programa de capacitación se definen dos vertientes de la animación o promoción cultural: La primera, que tiene un carácter intrínseco en los grupos, es una respuesta no necesariamente consciente de la resolución de las necesidades de desarrollo que una comunidad se plantea en diferentes ámbitos. La segunda, que se constituye como un proceso intencionado, parte del reconocimiento de las particularidades, prácticas, necesidades y actividades culturales que cada comunidad exige para su desarrollo integral como grupo.

En esta segunda vertiente es donde ubicamos el trabajo del promotor o animador cultural y, por ende, la formación del mismo a partir del reconocimiento y análisis de la primera vertiente señalada. El campo de trabajo del animador se define fundamentalmente por el servicio, ya sea desde un ámbito institucional o independiente, ya que a través de éste se generan espacios de participación y, según sus formas de organización,

se devuelven los contenidos culturales a la comunidad para la retroalimentación de los mismos.

El concepto de animación que aquí se define parte de la consideración de que promover o animar la cultura es apoyar e impulsar los procesos de desarrollo de las comunidades, no "llevar la cultura al pueblo" sino actuar dentro de los procesos de desarrollo de la comunidad, integrándose con ella y generando acciones de autogestión.

La animación como proceso intencionado es la generación y/o recuperación de los espacios de expresión, de participación y de organización social. Espacios en los que la población participe conscientemente en la vida cultural, fortalezca o reactive prácticas que en la cotidianidad puedan parecer como naturales y se contextualicen las manifestaciones culturales más especializadas. Es apoyar el proceso de organización de la población, fortaleciendo su identidad; es prepararla para que establezca un diálogo abierto y respetuoso con otras formas culturales, que no implique la sustitución de valores sino la posibilidad de seleccionar lo mejor de la cultura universal para el enriquecimiento de la propia.

No es posible descontextualizar el trabajo de la animación de los procesos de desarrollo comunitarios y sociales; su práctica no debe convertirse en un proceso esquemático cerrado o empobrecedor. Debe ser un proceso abierto a la modernización, con plena conciencia de lo que somos y deseamos ser, de lo que queremos preservar y transformar como un acto de voluntad, no como inercia, sino poner el progreso al servicio de nuestras necesidades y no a la inversa.

La concreción operativa de la animación se da por medio del servicio cultural, que se traduce en organización de talleres, eventos, impulso a la producción cultural, etc.; éstos según sus formas de organización y los contenidos que se difunden, sustentan un concepto determinado de cultura y, por consiguiente, de la participación o no de la comunidad, en la creación y/o producción de la misma.

Dichos servicios y, por ende, la práctica de la animación se han reducido en ocasiones a enfoques unilaterales y/u homogeneizadores de la cultura o al divertimento por sí mismo. Principalmente, se han enfocado hacia el impulso de lo artístico, sin tomar en cuenta, en ocasiones, las expresiones artísticas populares o étnicas, sino con una marcada tendencia hacia la difusión de las "bellas artes".

La diversificación del servicio cultural es una necesidad que no obedece al prurito de hacer más y diferentes tipos de actividades sino al verdadero deseo de responder a las necesidades comunitarias, que no sólo son, por ejemplo, las de índole artística.

La organización del servicio, su programación y selección no debe darse a partir de lo que el promotor o el animador considera subjetivamente que se necesita sino debe basarse en el conocimiento del universo en el que se trabaja, en una detección de los campos que requieran atención y en dar impulso a los mismos mediante la organización de diferentes tipos de servicios, delimitando los campos de acción de cada comunidad, detectando los exponentes y productores locales.

La producción cultural, rica en sus manifestaciones, se proyecta en diversos ámbitos, que por razones metodológicas denominamos áreas sustantivas que constituyen el abanico de temáticas que nutren de contenido al servicio cultural:

- Cultura histórico-social.
- Cultura científico-tecnológica.
- Cultura artística y expresiones étnicas y populares.
- Patrimonio material (monumental, artístico, arqueológico, arquitectónico y ecológico).

El contenido cultural, según las necesidades del contexto, puede "animarse" por medio de distintos procesos operativos, que se seleccionan según el tratamiento que requieran las necesidades detectadas y de los recursos humanos y materiales

con los que se cuente, considerándose en esto tres áreas programáticas de servicios: capacitación, investigación y difusión:

• *Investigación:* diagnósticos, estudios, catálogos, etc., que hagan referencia a la producción y divulgación de conocimientos referidos a diversos contenidos y manifestaciones culturales, estableciendo las formas de difusión de sus resultados y los mecanismos de participación de la población, desde su gestación hasta la devolución de los contenidos en forma de servicio.

• *Capacitación:* cursos, seminarios, talleres, foros, conferencias, coloquios, etc., en los que se retoman intencionalmente prácticas cotidianas o manifestaciones más especializadas, impulsando el proceso de producción cultural en diversos campos.

• *Difusión:* organización de eventos, utilizando diversos medios (escénicos, audiovisuales, gráficos, eléctricos) que propicien el conocimiento de valores y expresiones culturales de una comunidad y posibiliten un diálogo entre diversas formas culturales.

La organización del servicio y, por ende, la práctica de la animación presentan ante todo un carácter propositivo que se manifiesta en la instrumentación de proyectos institucionales o independientes. Este carácter representa diferentes opciones de trabajo que el promotor plantea para atender necesidades concretas y, en este sentido, las propuestas no deben dejar resultados al azar si realmente se desea incidir en los procesos de desarrollo y participación de las comunidades. La determinación de proyectos culturales implica, como en toda labor profesional, la sistematización del quehacer que define el proceso que se seguirá para atender las necesidades, estableciendo las acciones pertinentes y congruentes con la población destinataria, con el propósito de solucionarlas.

Desde esta perspectiva, la instrumentación de proyectos requiere dar solución a tres aspectos que sustentan la sistematización y ejercicio del trabajo cultural:

• *Lo conceptual.* Que se refiere a lo que se hará y al por qué de la tarea. Se centra en la necesidad del conocer y comprenderse del entorno cultural en el que trabajará, y en el análisis de los procesos y manifestaciones culturales propios de la comunidad, que determinan la pertinencia y prospectiva de las propuestas en el marco de la sistematización. En este nivel se contextualiza o se determina el tipo de proyecto a partir de la problemática que representa en el seno mismo de las comunidades.

• *Lo estratégico.* Que se centra fundamentalmente en la articulación de políticas y enfoques institucionales y/o personales o independientes con la tarea cultural y con las necesidades y procesos de desarrollo integral de las comunidades. Implica, asimismo, los niveles de concepción y coordinación institucional, interinstitucional y/o los procesos de inducción con las representaciones formales de la comunidad.

• *Lo operativo.* Que se refiere a la estructuración logística del programa; es decir, al cómo, dónde y con qué se realizará la actividad, a los requerimientos para la organización de talleres, eventos, cursos, etc., y su adecuación con el medio. Es la selección del tipo de servicio y la definición de su modalidad, estableciendo las necesidades que requiere su organización. Esto integra lo infraestructural; es decir, al quién y con qué se realizará la actividad, los recursos humanos, materiales y financieros que se requieren para la realización de la tarea.

Del enfoque de la cultura que antes se expuso, del concepto de animación y de las necesidades que plantea la estructuración de proyectos culturales se derivan una serie de características que el promotor debe reunir y los elementos que requiere manejar para el ejercicio de su labor, conformándose así el perfil del trabajador que se requiere formar, con base en lo que se define la estrategia de capacitación, estructura y modalidad; las áreas o contenidos que se requieren para la capacitación del trabajador de la cultura; as-

pectos que, enmarcados en la estructura pedagógica de un curso, intentan dar respuesta al perfil definido. (Véase el Esquema 1.)

### Estructura pedagógica

La estructura pedagógica, que conforman los cursos del programa de capacitación, parte de una metodología de trabajo que intenta correlacionar las funciones o tareas que el promotor realiza o debe realizar en su práctica, con los requerimientos que plantea el ejercicio de la animación y su concreción en la planeación de proyectos culturales y con las necesidades del contexto de la población a la que el promotor dirige su labor.

La estructura de los cursos se define a partir de los siguientes supuestos emanados de lo ya expuesto:

La necesidad de contar con un marco conceptual y metodológico que permita al animador analizar y abordar la problemática cultural con la visión integral que la propia dinámica de la cultura exige.

• La consideración de que la animación o promoción cultural es un proceso inducido e intencional, que tiene como finalidad incidir en la aceleración o reciclaje de los procesos de desarrollo de las comunidades (educativos, productivos, políticos, etc.) proceso que adquiere su concreción operativa a través de la organización de servicios en proyectos culturales.

• La consideración de que el servicio cultural, según sus formas de organización, determina las características e incidencia en los procesos de desarrollo, toda vez que su planeación es una expresión condensada de conceptos y prácticas de la cultura.

• La convicción de que el animador es un facilitador de los procesos; que es un agente que pertenece o se integra a una comunidad y apoya su organización, estimula la valorización de la

cultura y genera condiciones que propicien la participación de la población en la vida cultural.

A partir de estos planteamientos, se considera que la formación del animador debe tender al desarrollo de un conjunto de actitudes y manejo de un marco teórico y metodológico que apoyen el ejercicio de ciertas tareas básicas.

#### *Perfil del promotor*

Las tareas que tradicionalmente se han llevado a cabo en el campo de la animación (organización de eventos, talleres, cooperativas, etc) permiten definir una serie de funciones, actitudes y conocimientos que el promotor debe desarrollar en su práctica, aspectos que conforman lo que podemos considerar como el perfil que sustenta la propuesta de capacitación de México.

#### *Funciones (tareas)*

##### **INVESTIGACION**

Implica el conocimiento, el recuento, el diagnóstico y la problematización de la realidad en los aspectos socioeconómicos, demográficos, étnicos, educativos, geográficos, ideológicos, culturales, etc., de la comunidad como base para la detección de áreas y programas de trabajo.

##### **PROGRAMACION**

Diseño lógico y estructuración de programas en correspondencia con las características socioculturales del contexto, priorización de necesidades, sistematización de acciones, proyección de las mismas y definición de estrategias, etcétera.

##### **MOVILIZACION SOCIAL**

Gestor y facilitador del servicio cultural que propicie la participación de la comunidad, establezca las condiciones necesarias para la autogestión, recreación y producción cultural comunitaria.

##### **DIVULGACION**

De las manifestaciones culturales de una comunidad hacia lo interno y externo de la misma a partir de diversos programas y el uso de los medios de comunicación.

##### **EVALUACION**

De las acciones desarrolladas a partir de los procedimientos utilizados en la planeación, realización y operación de programas.

##### **RETROALIMENTACION SOCIAL**

Evaluación del impacto del programa y su inserción en los procesos de desarrollo de la comunidad.

#### *Actitudes*

##### **DE FLEXIBILIDAD**

El promotor debe estar abierto a lo "nuevo", a la posibilidad de cambio, a la adecuación al contexto, dispuesto a aprender, libre de estereotipos que originen distingos de raza, religión o valores que limiten su práctica. Estar abierto a la crítica, con objeto de detectar errores, aciertos, inquietudes, viabilidad de acciones y reorientar procesos.

##### **DE CREATIVIDAD Y CAPACIDAD DE PROPUESTA**

Que aborde y analice los problemas y acciones desde distintas perspectivas, detectando los procesos más viables que generen aprendizajes significativos en la población. Que desarrolle la capacidad de crítica a la par de la capacidad de propuesta.

##### **DE APERTURA AL DIALOGO Y ESTABLECIMIENTO DE RELACIONES HORIZONTALES**

El promotor no debe convertirse en el líder autoritario o paternalista, ya que su labor es generar

movimientos de autogestión. Su labor será efectiva en la medida en que los miembros de la comunidad se vuelvan capaces de remplazarlo, asumiendo sus funciones; es decir, en la medida en que el promotor no sea el único que proponga, lo que implica la capacidad de inducción sobre la población y sensibilidad para la captación de iniciativas.

#### Conocimientos

A partir de las actitudes que el promotor debe reunir, de las funciones que requiere ejercitar para el desarrollo de su práctica y de las necesidades técnicas del ejercicio de la animación, se identifican cuatro áreas en la formación del promotor: con base en ellas se seleccionan los talleres de cada curso. Dichas áreas se determinaron con objeto de aglutinar los elementos que el promotor requiere en su formación para el desempeño de su práctica:

La cultura como instancia de lo social y el trabajo de la misma no puede abordarse a partir de un enfoque o de algunas disciplinas en particular y, por consiguiente, en la formación del trabajador se requiere el análisis de lo diverso; la discusión de diferentes enfoques, la contrastación de los mismos con la realidad concreta, para llegar a la formación de criterios y marcos conceptuales de referencia que rijan la acción.

Considerando todo esto y a partir de la necesidad de un enfoque ecléctico, se seleccionó una estructura modular que funciona con base en un esquema interdisciplinario; se determinaron cuatro problemas-ejes que, tratados con diversos elementos que aportan diferentes disciplinas, conforman las áreas formativas mencionadas para la capacitación del promotor y que hacen referencia al análisis y manejo de los procesos conceptuales que interactuantes inciden y determinan la práctica de la promoción cultural.

Dichos problemas o áreas son:

- *Organización social.* Comprende el análisis de los procesos sociales, del qué, el por qué y el cómo de la dinámica y organización de los grupos en diferentes niveles: político, ideológico, productivo, familiar, laboral, etcétera.

- *Formación del individuo y de la sociedad.* Comprende el análisis de los procesos que conforman las historias y experiencias individuales y colectivas que determinan la interacción social y, en particular, de la creación y producción cultural. Incluye el análisis de los procesos bio-psico-sociales de formación del individuo, los procesos históricos y políticos de la conformación de los grupos y sociedades.

- *Planeación de los servicios y procesos de desarrollo.* Comprende el aspecto logístico y metodológico del trabajo de animación que parte de la identificación de los servicios culturales que se generan en una comunidad, con base en la priorización de necesidades y detección de campos de atención. Establece las dimensiones del desarrollo cultural desde diferentes ámbitos: institucional, grupal, independiente y su prospectiva de acuerdo con metas y objetivos predeterminados por la comunidad.

- *Sistematización de procesos de trabajo.* Comprende el diseño de procedimientos y selección de instrumentos de trabajo para la ejecución de la tarea de animación, identificando las formas organizativas para la participación individual y colectiva.

#### Selección de programas

Con base en lo ya expuesto, se seleccionó la modalidad de taller para la instrumentación de los programas. Los criterios de selección de los mismos fueron:

- Que ofrezcan las bases para la acción en la promoción cultural, a partir de las necesidades de las áreas formativas o problemas-eje que el

promotor requiere solventar para el ejercicio de su práctica.

- Que ofrezcan los elementos suficientes para analizar los ámbitos y posibilidades de trabajo desde un marco institucional y no institucional.

- Que ofrezcan instrumentos y prácticas de trabajo para desarrollar con las comunidades.

- Que relacionen el marco conceptual y metodológico como sustrato para la organización del servicio cultural.

- Que se contextualicen las diversas posibilidades de trabajo que se desarrollan en la promoción, tales como las que ofrecen los talleres artísticos, organización de eventos, los medios de comunicación, etc., con la comunidad con la que se trabaja y los servicios culturales que se ofrecen a la misma.

- Que permitan analizar si con el servicio cultural que se programe se propicia o no la práctica de la animación de base participativa.

A partir de estos criterios se establecieron un conjunto de talleres básicos denominados obligatorios, que hacen destacar el marco conceptual y metodológico de la práctica de la animación y un grupo de talleres optativos que hacen referencia a algunas de las posibilidades de servicios culturales susceptibles de ofrecerse a la comunidad.

En los primeros se trabajan diferentes enfoques. Su desarrollo se basa en el análisis de la realidad que nutre la práctica del promotor y la acción de las comunidades. Sus contenidos van desde el análisis de los procesos de organización social, la influencia de éstos en la formación individual, la dinámica que la cultura adquiere a partir del grupo que la produce, el diagnóstico de la misma para la detección de áreas y programas de atención y los procedimientos logísticos y de comunicación para realizarlos.

Este bloque lo conforman cuatro talleres básicos.

#### *Animación cultural*

Sus contenidos abordan las diversas formas de planeación y organización del servicio cultural, a partir del análisis de las distintas vertientes del trabajo de la animación y promoción, de acuerdo con las necesidades y realidades comunitarias y con las posibilidades de trabajo y servicio que ofrece la promoción: capacitación (talleres, artísticos, artesanales, etc.), investigación (producción y difusión de conocimientos) y difusión (eventos culturales). Se analizan las estrategias para la sistematización y organización del trabajo propio del animador cultural, según su campo de acción (institucional o independiente). Asimismo, se estudian las correlaciones entre los procesos formativos del individuo (culturales-educativos), las tareas del animador y las vertientes del desarrollo general de comunidades, regiones y nación.

#### *Historia e identidad cultural*

Aborda el análisis de la formación de la identidad cultural en el individuo y su interacción con el medio. Se trabajan una serie de elementos para conocer cómo se desarrolla y organiza una comunidad o población determinada, cómo se detectan sus características, normas, tradiciones, costumbres, hábitos, cosmovisiones y códigos de comunicación, que permiten identificarla como grupo con una identidad y cultura propias, el desarrollo y la evolución histórica que ha tenido y la ha conformado, con objeto de conocerla y definir campos y formas de atención.

#### *Metodología para la elaboración de proyectos culturales*

Proporciona el instrumental necesario para la planeación de proyectos; trabajo que parte del análisis de un diagnóstico coherente con la realidad en la que trabajará, que aporta el taller de historia e identidad, sus formas de articulación con políticas nacionales e institucionales o enfoques independientes para el adecuado establecimiento

de objetivos, áreas de atención y formas de responder a éstas. Asimismo, proporciona la base administrativa que todo promotor debe poseer para la instrumentación o propuesta de proyectos viables.

#### *Comunicación y diseño del mensaje cultural*

En este punto se analiza la relación existente entre comunicación y cultura, estableciendo las posibilidades y tipos de eventos que a través de los medios de comunicación pueden organizarse por los códigos que éstos manejan, al igual que los apoyos que ofrecen para la divulgación de diversos eventos, cuidando la relación contexto-medio de comunicación-forma.

#### *Talleres optativos*

El conjunto de talleres optativos adquiere este carácter porque los seleccionan los participantes, según su área de trabajo. En dichos talleres se analizan diversas opciones de servicio, a partir de las posibilidades prácticas con las que pueden impulsarse los ámbitos o campos culturales que requieren de atención, detectando los elementos que se necesitan para su organización y devolución a la comunidad como servicio cultural. Guardan estrecha correlación con los talleres obligatorios, ya que su selección y organización, para efectos de la instrumentación de proyectos, está condicionada por el conjunto de reflexiones y manejo de metodologías que se trabajan en los talleres básicos; es decir, la justificación que se da a la selección de un servicio, la población a la que se dirige, los medios y formas mediante las que se invita a participar a la población, el espacio y tiempo en el que se desarrollará, etc., denotan una concepción de cultura y las formas en que se concibe la participación de la población en la creación y producción de la misma.

Entre otros, los talleres que se desarrollan son artísticos, eventos, investigación, cine club, foto-

grafía, radio, literatura, etc. El trabajo es eminentemente práctico, según la disciplina o ámbito en el que se ubica. En todos se desarrollan de manera general varios aspectos:

- Un panorama de la disciplina o ámbito cultural al que corresponde el taller.
- Los procedimientos para su organización a partir de demandas comunitarias, institucionales o por iniciativa del promotor.
- El análisis de la necesidad de contar con un diagnóstico cultural para definir la necesidad real a la que obedece su organización como servicio cultural y/o para modificar el tipo de taller o evento por realizar con el fin de establecer la modalidad del mismo.
- La resolución de aspectos técnicos a bajo costo para el desarrollo de diversas acciones (mamparas, reflectores, acondicionamiento de espacios, etc.).

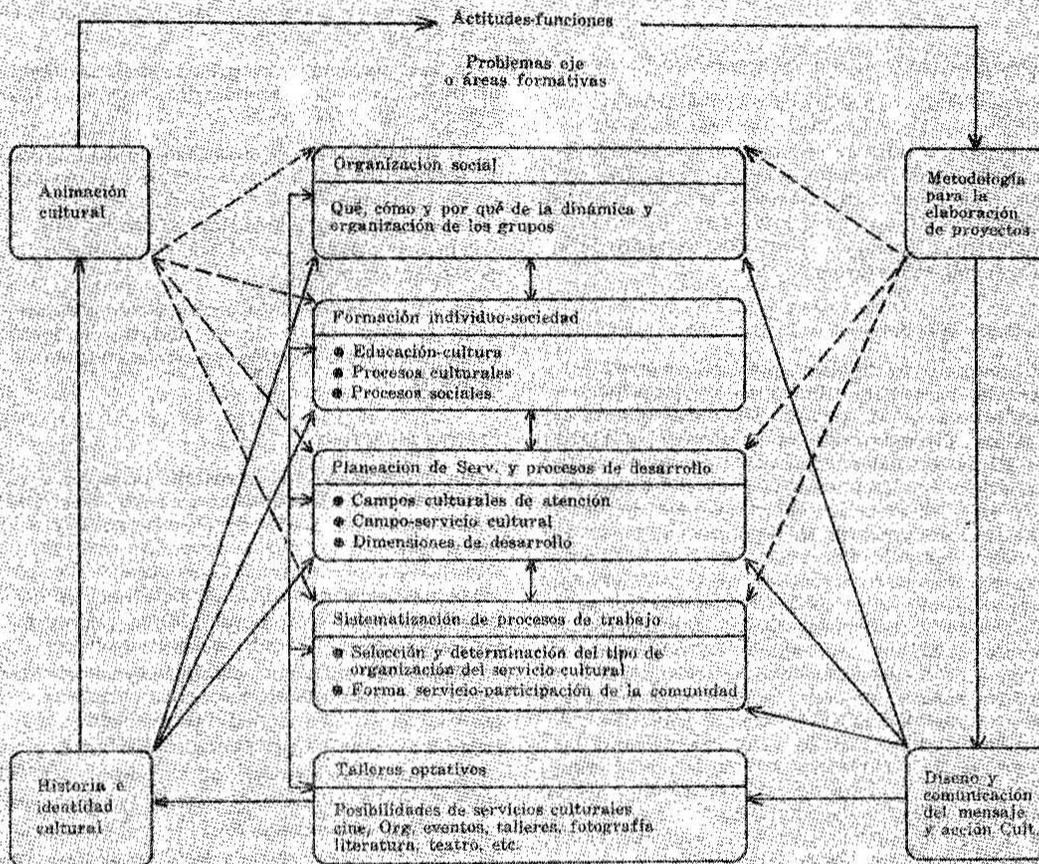
#### *Proceso pedagógico*

Como ya se señaló, la estructura pedagógica se diseñó con base en el sistema modular, en el que se determinaron cuatro problemas-ejes o áreas formativas con las que el promotor enfrenta y trabaja durante el ejercicio de su práctica. Dichas áreas o problemas se abordan con elementos que aportan diversas disciplinas, mismas que nutren los contenidos de los talleres seleccionados.

El proceso pedagógico en el que se basa la estructura y desarrollo de los cursos se refiere al proceso de construcción de conocimientos, que permita abordar los problemas planteados y, por ende, manejar el instrumental necesario para el ejercicio de la animación cultural. Parte de un enfoque interdisciplinario desde el cual se presentan "cruces" que se dan en los diversos talleres para la atención de cada problema o área estipulada. (Véase el Esquema 2.)

ESQUEMA 2

*Perfil del promotor*



Podemos analizar el proceso pedagógico a partir de tres aspectos fundamentales:

#### *La construcción del conocimiento*

Es el desarrollo de los contenidos de cada taller, que tratan de conducir al análisis del marco conceptual y metodológico que requiere el ejercicio y práctica de la animación; al manejo de la instrumentaria básica, y a la reflexión del marco de referencia con el que actúa el promotor, que a nivel consciente o inconsciente, determina su práctica y las formas de organización del servicio cultural.

#### *Formación de actitudes*

Se refiere al análisis y distanciamiento de la práctica de cada participante; a la congruencia entre lo que se piensa, se dice y se hace; a las formas de relación (autoritarias o democráticas), y a las posibilidades de comunicación que como sujetos desarrollan y que permite o bloquean un proceso de trabajo.

#### *La conjunción conocimiento-actitud para el desarrollo de las funciones o tareas que intervienen en el trabajo de la animación*

Se refiere a la confrontación en una práctica "concreta" del acervo de conocimientos y experiencia del promotor y a la utilización de lo aprendido en el curso con una comunidad definida que permita realizar un ejercicio de síntesis.

Dichos aspectos interactuantes, concebidos como parte de un todo, posibilitan, según la dinámica que el desarrollo del curso adquiere, el logro de los objetivos propuestos en el programa de capacitación.

Es importante señalar que la dinámica y, por consiguiente, los resultados de un curso son producto y responsabilidad de todos los involucrados, aunque la orientación de la misma se dé a partir de los mecanismos establecidos (horario, técnicas de grupos, fases del curso) como estrategia para

generar las condiciones que posibiliten la integración grupal y la consecución de los objetivos planteados. En estos términos, se definen cuatro áreas de trabajo cuya dinámica determina el desarrollo que sigue el proceso pedagógico que se propone en el curso:

- *Contenidos académicos.* Como área de trabajo hace referencia al desarrollo del contenido de los talleres obligatorios y optativos que propician el análisis y la formación del marco conceptual, metodológico y de organización de la práctica de la promoción cultural. Su distribución en talleres implica la división de la población por grupos, con el objeto de propiciar un mejor desarrollo de los mismos, la integración de los participantes de cada grupo y la comunicación de éstos con los miembros de otros equipos. Los horarios rotativos y el cambio de salón propicia el "intercambio de pasillos" que fortalece la integración de la población total.

- *Contenidos complementarios.* Circunscritos fundamentalmente al área de conferencias que tiene como objetivo contrastar enfoques personales y enfoque de los instructores, con otras opciones y trabajos realizados por diversos especialistas.

- *Área de experiencias.* Su contenido y dinámica depende del participante. Su objetivo es compartir la experiencia desarrollada por el promotor para la retroalimentación del trabajo del resto de los participantes y propiciar la identificación de problemas comunes y diversas opciones de solución o tratamiento que se les ha dado.

- *Dinámica grupal y práctica final.* Su contenido no explícito hace referencia al manejo de actitudes, niveles de comunicación, coordinación de trabajos, utilización de conocimientos y distribución de tareas, producto de la dinámica que adquieren los grupos, que posibilita o bloquea el trabajo frente a una tarea por desarrollar. La tarea que se estipula es la realización de un ejercicio de planeación que consiste en la "elaboración" de un proyecto cultural por realizarse en

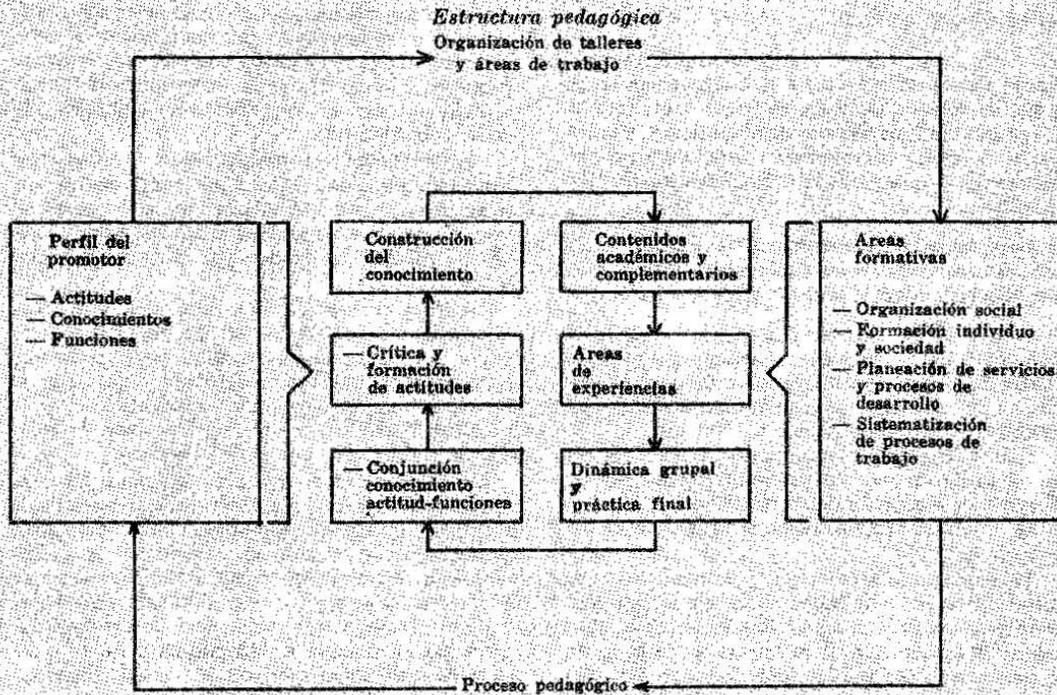
una comunidad específica (rural o urbana), que implica la integración de las aportaciones de los talleres obligatorios y la selección de una manera sistematizada de las posibilidades de trabajo que ofrecen los talleres optativos; así como la organización del grupo a partir de las funciones o tareas que se requieren en el trabajo de la animación.

Constituyen la base del proceso pedagógico el enfoque interdisciplinario y, por ende, el trabajo cotidiano fuera de sesiones de los instructores y su integración con la población. La participación

decidida y crítica de quienes intervienen como participantes propicia que la dinámica e intensidad que adquiere dicho proceso sea resultante de todos los involucrados en el evento.

Las áreas o fases que se determinaron en el mismo, sumadas a los puntos anteriores conforman la estructura pedagógica del curso, éstas que tienden al abordaje de los problemas- ejes establecidos y al desarrollo y/o fortalecimiento del perfil del promotor cultural que se desea formar y que constituye la propuesta de México. (Vease el Esquema 3.)

ESQUEMA 3





**I CURSO  
INTERNACIONAL  
PARA PROMOTORES  
CULTURALES.**

**"LINEAMIENTOS METODOLOGICOS  
DE LA PROMOCION Y ANIMACION  
CULTURAL".**

SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA DE MEXICO  
GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA 1986

## **SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA Y EL GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA.**

convocan al I Curso Internacional "Lineamientos Metodológicos de la Promoción Cultural"

### **ORGANIZA**

La Dirección General de Promoción Cultural de la Subsecretaría de Cultura de la SEP.

La Dirección General de Servicios Coordinados de Educación Pública en el Estado de Sonora y

La Secretaría de Fomento Educativo y Cultural del Estado de Sonora.

### **SEDE**

El curso se desarrollará en la Ciudad de Hermosillo, Sonora.

### **DURACION**

Del 8 al 28 de Septiembre.

### **DESTINATARIOS**

- Animadores, promotores o responsables de la planeación y/u operación de actividades de instituciones u organismos de cultura, educación, públicos (oficiales) privados o independientes.
- Animadores, promotores o responsables de la planeación y/u operación de actividades culturales de instituciones de asistencia social u otros organismos públicos o privados que presten este tipo de servicios.
- Maestros que estén interesados en enriquecer su práctica docente que a través de ésta propicien el conocimiento, creación y disfrute de la cultura.

### **OBJETIVOS**

- Proporcionar y analizar los lineamientos conceptuales y metodológicos en los que se sustenta la práctica de la promoción cultural.
- Analizar teórica y prácticamente las diversas funciones del promotor y animador cultural con base en la revisión de las posibilidades de trabajo que la promoción cultural ofrece a partir del contexto en el que se desarrolla (rural o urbano).
- Analizar e intercambiar las diversas experiencias de animación y promoción cultural que se han desarrollado en los países Latinoamericanos y España.
- Preparar a los participantes para fungir como multiplicadores del curso en sus respectivos países.

### **PARTICIPANTES**

Podrán participar los 31 Jefes de Servicios Culturales de las USED'S y DGSCEP, 30 promotores culturales del Estado de Sonora, 50 extranjeros de habla española y 25 promotores mexicanos.

## **PLAZO DE INSCRIPCION**

Las solicitudes de inscripción podrán realizarse hasta el día 8 de agosto de 1986.

## **REQUISITOS DE PARTICIPACION**

1. Presentar ficha de inscripción.
2. Curriculum vitae, detallado y documentado.
3. Una cuartilla en la que describa las actividades culturales que desarrolla, acompañada de un comentario del solicitante en el que realice una exposición de motivos por los que desea asistir al curso.

## **CUOTA DE INSCRIPCION**

No se cobrará ninguna cuota por participación a los solicitantes (Mexicanos y Extranjeros) que resulten seleccionados, se cubrirá su alojamiento, manutención, matrícula y material didáctico.

## **METODOLOGIA**

1. El curso es intensivo. Dedicación tiempo completo (mañana y tarde) de lunes a sábado.
2. El curso se compone de 5 áreas de trabajo.
  - Talleres obligatorios.
  - Talleres optativos (a selección de los participantes).
  - Práctica final: Elaboración de un proyecto cultural.
  - Area de experiencias. Aportaciones de los participantes.
  - Ciclos de conferencias.

Los talleres que conforman el curso serán teórico-prácticos, integrando los contenidos vistos en estos en una práctica final que culmina con la elaboración de un proyecto cultural.

## **CERTIFICADO**

A los participantes que hayan cubierto los objetivos y asistido regularmente a todos los talleres cumpliendo el 100% de asistencias se les otorgará constancia de participación expedida por la Secretaría de Educación Pública.

## **RESIDENCIA**

La sede central del curso, será La Casa de la Cultura de la Ciudad de Hermosillo ubicada en: Boulevard Agustín de Vildosola y Fado del Río Col. Villa de Seris.

## **INCORPORACION Y REGRESO**

La incorporación de los participantes extranjeros se realizará el día 6 de Septiembre en la Ciudad de México en Av. Revolución 1877 2º piso Colonia San Angel. Tel: 550 04 42.

Los participantes Mexicanos se incorporarán el día 7 de Septiembre directamente en la residencia y sede central del curso en el Estado de Sonora. Las actividades del Curso concluyen el día 29.

## **ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS**

Durante la celebración del curso se desarrollarán, actividades culturales organizadas por el Departamento de Servicios Culturales.

### **AREAS DE TRABAJO**

#### **1. TALLERES OBLIGATORIOS**

- 1.1. Metodología de proyectos.
- 1.2. Historia e identidad cultural.
- 1.3. Animación cultural.
- 1.4. Comunicación y diseño del mensaje y acción cultural.

#### **2. TALLERES OPTATIVOS**

- 2.1.- Bloque A: La promoción cultural en zonas rurales.
  - 2.1.1. Investigación de expresiones culturales.
  - 2.1.2. La literatura, la historia y tradición oral.
  - 2.1.3. Teatro popular.
- 2.2.- Bloque B: La promoción cultural y la actividad artística.
  - 2.2.1. Organización de talleres artísticos.
  - 2.2.2. Organización de eventos artístico-culturales.
  - 2.2.3. Las expresiones artísticas tradicionales o étnicas, investigación y difusión.
- 2.3.- Bloque C: La promoción cultural y el trabajo con niños.
  - 2.3.1. Recreación y juego educativo.
  - 2.3.2. Organización de campamentos educativos.
  - 2.3.3. Construcción de juguetes.
- 2.4.- Bloque D: La promoción cultural y el trabajo con los medios de comunicación.
  - 2.4.1. Organización de cine-clubes.
  - 2.4.2. Fotografía.
  - 2.4.3. Radio-foro cassette.

#### **3. AREA DE EXPERIENCIAS**

El contenido de esta área dependerá de los trabajos que presenten los participantes. Dichos trabajos, se tendrán que estructurar seleccionando uno de los temas siguientes:

- La promoción o animación cultural en zonas rurales.
- La promoción o animación cultural en zonas urbanas.
- La promoción o animación cultural con niños.
- Promoción y animación cultural y la participación comunitaria.

Los participantes deberán entregar a su llegada un trabajo que tenga un mínimo de 10 cuartillas y 25 fotocopias del mismo.

## **4. CONFERENCIAS**

- 4.1. Sociedad y Cultura en Latinoamérica.
- 4.2. Políticas Culturales principales tendencias.
- 4.3. Política Cultural de los Estados Unidos Mexicanos.
- 4.4. Legislación Cultural.
- 4.5. Identidad Cultural: Un proceso de conformación histórica.
- 4.6. Pluralismo e identidad cultural. Coexistencia entre distintas formas culturales.
- 4.7. La animación cultural y los procesos de participación social.
- 4.8. Animación y participación comunitaria. Nuevas alternativas.
- 4.9. Animación cultural y la formación de promotores o animadores culturales.
- 4.10. Mesa redonda "Problemática actual y prospectiva de la acción y promoción de la cultura.

## **ORGANIZACION GENERAL**

1. Los interesados en participar deberán presentar su solicitud y documentación a más tardar el 8 de Agosto.
2. A los aspirantes que resulten seleccionados se les notificará por vía telefónica y telegráfica su aceptación al curso.
3. El curso tendrá una duración de 3 semanas, con tiempo completo de trabajo (mañana y tarde) de lunes a sábado. Se deberá cubrir el 100% de puntualidad y asistencias a todas las áreas de trabajo.
4. Los participantes se dividirán en grupos de trabajo. Cada grupo tendrá horarios rotativos para cubrir todos los talleres.
5. Las constancias de participación serán otorgadas sólo a aquéllos que hayan cubierto los objetivos y asistencias del curso.
6. Se deberá marcar en la ficha de inscripción el bloque de talleres optativos en el que se desea participar en primer lugar señalando el bloque de talleres optativos que representen una 2a. opción o interés.  
En cada bloque de talleres sólo podrán participar 35 personas, tal es el motivo de hacer una solicitud preferente y otra alternativa.
7. Notificar en la ficha de inscripción el tema con el cual va a participar el solicitante en el área de experiencias.
8. Las solicitudes deberán enviarse a:  
Dirección General de Promoción Cultural.  
Av. Revolución 1877 2º piso.  
Col. San Angel.  
México, D.F.  
Teléfonos: 550-04-42  
548-49-90

**ATENCION LIC. MARIA GUADALUPE CRUZ**  
**DIRECTORA DE DESARROLLO CULTURAL REGIONAL**



**REFLEXIONES  
SOBRE LA  
DIMENSION  
CULTURAL DEL  
DESARROLLO**

**ENCUENTRO INTERNACIONAL DE  
PROMOTORES CULTURALES  
EN LA FRONTERA NORTE  
DE AMERICA LATINA**

**Del 21 al 31 de agosto**

## CONVOCA

La Secretaría de Educación Pública y el Gobierno del Estado de Tamaulipas.

## ORGANIZA

La Subsecretaría de Cultura de México a través de la Dirección General de Promoción Cultural y el Programa Cultural de las Fronteras. Dirección General de Relaciones Internacionales. Instituto Tamaulipeco de Cultura. Dirección General de Servicios Coordinados de Educación Pública en el Estado.

## SEDE

Instituto Tamaulipeco de Cultura, cito en 14 Hidalgo y Juárez No. 123, C.P. 87000 Ciudad Victoria, Tamaulipas, México.

## DURACION

Del 21 al 31 de agosto.

## DESTINATARIOS

- Animadores, promotores y responsables de la planeación y/o operación de actividades culturales de instituciones y organismos de cultura, educación, públicos (oficiales), privados o independientes; que hayan participado en los cursos internacionales "Lineamientos de la Promoción" o "El Promotor Cultural y la Comunidad".
- Promotores del sector educativo, vivienda y ecología, salud, oficiales o independientes, que estén interesados en analizar la dimensión cultural de estos ámbitos de desarrollo.
- Maestros que estén interesados en enriquecer su práctica docente.

## OBJETIVOS

- Apoyar la consolidación de una de las vertientes que en los últimos años ha tomado el trabajo de la promotoría cultural, que parte del reconocimiento de que todas las sociedades, sectores y grupos poseen cultura, la cual se manifiesta como un sistema articulado de normas, valores, conocimientos, habilidades, creencias, símbolos, etc., y formas de organizar y dar continuidad a la vida colectiva.
- Insistir en que la práctica de la promoción cultural debe basarse en el análisis de la dimensión que este ámbito tiene en el desarrollo social, considerando que cada cultura es una expresión única e irrepetible de la experiencia humana y contiene su propio proyecto de futuro, tan válido y legítimo como el de cualquier otra cultura.

- Impulsar el trabajo de la promotoría como un proceso que estimule la creatividad cultural de los diversos grupos sociales y en particular de los que han estado sujetos a prácticas con enfoques reduccionistas de cultura que niegan la producción propia y consideran a ésta como un ámbito superior y universal ignorando su relación con los diversos sectores de la realidad social y con la vida cotidiana.
- Proponer prácticas alternativas que den atención a la problemática de las sociedades contemporáneas, que entre otros aspectos se encuentra expresada por tendencias homogeneizantes, orientadas a eliminar la diversidad cultural y a inhibir la creatividad sustituyendo el ejercicio y la producción de la cultura por el consumo de “productos culturales” en cuya creación el consumidor no interviene.
- Analizar la práctica de la promoción cultural como un proceso que contribuye a la generación de condiciones para el desarrollo de las capacidades que cada grupo posee, en el contexto ineludible de cada cultura específica y que tiene como requisito indispensable lograr la participación activa del grupo con el que se trabaja, a fin de que sea sujeto y no mero objeto de la promoción cultural.

## **PARTICIPANTES**

Podrán participar 60 promotores mexicanos y 40 extranjeros. El idioma oficial del evento será el español.

## **PLAZO DE INSCRIPCION**

Las solicitudes de inscripción podrán realizarse hasta el día 20 de julio.

## **REQUISITOS DE PARTICIPACION**

- 1.- Presentar ficha de inscripción.
- 2.- Curriculum vitae, detallado y documentado.
- 3.- Una cuartilla en la que se describan las actividades culturales que desarrolla.
- 4.- Una cuartilla con un comentario del solicitante en el que realice una exposición de los motivos por los que desea asistir al evento.
- 5.- Presentar una ponencia (10 cuartillas máximo) con un tema relativo al encuentro estipulados en las mesas de trabajo o en las conferencias.

## **CUOTA DE INSCRIPCION**

No se cobrará ninguna cuota por participación a los solicitantes (mexicanos y extranjeros) que resulten seleccionados, se cubrirá su alojamiento, manutención, matrícula y material.

## METODOLOGIA

- 1.- El trabajo será intensivo, dedicación tiempo completo (mañana y tarde) de lunes a sábado.
- 2.- Su organización esta compuesta por tres áreas de trabajo
  - Conferencias
  - Ponencias presentadas por los participantes y su discusión en mesas de trabajo.
  - Elaboración de propuestas alternativas de trabajo y de declaratoria o conclusiones finales por mesa de trabajo y generales.

## CERTIFICADO

A los participantes que hayan cubierto los objetivos y asistido regularmente a todas las áreas de trabajo, se les otorgará constancia de participación expedida por la Secretaría de Educación Pública de México.

## INCORPORACION Y REGRESO

La incorporación de los participantes extranjeros se realizará el día 20 de agosto en la ciudad de México en Av. Revolución 1877 2o. piso, Colonia San Angel  
Tel: 550 • 04 • 42.

Los participantes mexicanos se incorporarán el día 21 de agosto directamente en la residencia y sede central del evento en el Estado de Tamaulipas.

Las actividades del evento concluirán el 31 de agosto.

## AREAS DE TRABAJO

### 1.- Conferencias: Sesiones plenarias (panel o individuales)

- Cultura y democracia
- Políticas y Orientaciones del Trabajo Cultural en el Momento Actual.
- Lengua y Cultura.
- Educación y Cultura.
- Tradición Cultura, Modernidad y Desarrollo.
- Ecología, Ciencia, Tecnología y Cultura.
- Desarrollo Cultural Autónomo.
- Identidades Culturales y Derechos Humanos.
- La América profunda: 1492 El Encubrimiento de América.
- Reflexiones Acerca de las Perspectivas del Trabajo Cultural.

### 2.- Mesas de trabajo (a elegir una)

- Bloque "A" Ecología y Cultura.
  - Desarrollo tecnológico: ¿Tradición y modernidad?
  - Vivienda: Noción cultural del espacio habitacional.
  - Salud: Prácticas tradicionales y su relación con las prácticas occidentales.

- Bloque “B”. Productividad y cultura.
  - Organización social y organización para el trabajo.
  - Administración y producción.
  - Autosuficiencia y explosión demográfica.
  - Industrialización y contexto ecológico.
  
- Bloque “C”. Educación y Cultura.
  - En el sistema de educación formal.
  - Educación popular.
  - Formación nacional “vs.” identidad regional.
  - Formación ideológica y formación cultural.
  
- Bloque “D”. Historia, organización, política y cultura.
  - Descentralización y federalismo.
  - La organización política a partir de las identidades y formas culturales y la organización política a partir de modelos extranjeros.
  - Formación política, formación ideológica y formación cultural.

El contenido de discusión de las mesas de trabajo se desarrollará a partir del tema genérico de cada bloque y de las ponencias que en relación al mismo presenten los participantes, según mesa elegida; las ponencias podrán incluir uno o todos los subtemas presentados en el programa o incorporar otros que no se hayan señalado. Las ponencias no podrán excederse de 10 cuartillas, deberán entregarse a su llegada con 10 fotocopias a la coordinación general del evento.

### **3.- Elaboración de propuestas, alternativas y conclusiones por mesa de trabajo.**

- Conclusiones y declaratoria final.

## **ORGANIZACION GENERAL**

- 1.- Los interesados en participar deberán presentar su solicitud y documentación a más tardar el 20 de julio.
- 2.- Los aspirantes que resulten seleccionados se les notificará por vía telefónica o telegráfica su aceptación al encuentro.
- 3.- El encuentro tendrá una duración de 10 días con tiempo completo de trabajo (mañana y tarde) de lunes a sábado. Se deberá cubrir el 100% de puntualidad y asistencias a todas las áreas de trabajo.
- 4.- Los participantes se dividirán en grupos que conforman las mesas de trabajo a partir del bloque seleccionado. Cada grupo tendrá un máximo de 25 personas.

- 5.- Las constancias de participación se otorgarán sólo a aquellos que hayan cubierto la totalidad del trabajo que marca el encuentro.
- 6.- Se deberá marcar en la ficha de inscripción la mesa de trabajo en la que se desea participar en primer lugar, señalando cuál mesa o bloque representa una segunda opción o interés. Cada bloque tiene un cupo limitado de 25 personas y **queda a consideración de la coordinación general la ubicación del participante, en caso de que el cupo para la mesa o bloque elegido(s) estuviera cubierto.**
- 7.- Las ponencias que presenten los participantes deberán referirse a uno de los temas genéricos que corresponde a cada mesa de trabajo incluyendo los subtemas señalados y/o otros que considere convenientes.
- 8.- Las ponencias deberán entregarse a su llegada con 10 fotocopias, escritas a máquina.
- 9.- El cupo máximo del encuentro será de 100 asistentes y las inscripciones se cerrarán cuando esté cubierta esta población.
- 10.- Las solicitudes y documentación deberán enviarse a:

DIRECCION GENERAL DE PROMOCION CULTURAL  
Avenida Revolución 1877 - 2o piso  
Colonia San Angel  
México, D.F.  
C.P. 01000

Teléfonos: 550 • 04 • 02  
548 • 49 • 90

Atención: Lic. Ma. Guadalupe Cruz Gómez,  
Directora de Animación Cultural.

SONORA OAXACA CHIAPAS

**ANEXO 3. Máscaras vemos cabelleras no sabemos.  
La lucha libre en México.**



**Somos**

**ESPECIAL DE COLECCIÓN**

**Todo sobre la  
LUCHA LIBRE**

**Máscaras vemos,  
cabelleras no sabemos**

\$ 15.00  
2.00 dls

0-10722-95733-9 0.3

directora editorial  
**MACARENA QUIROZ**  
coordinador editorial  
**ADELFO FERNÁNDEZ**  
redacción  
**LORENA RÍOS**  
dirección de arte  
**HILDA RIVAS**  
corrección  
**ANA MARÍA CORTÉS**  
textos y coordinación  
**MA. GUADALUPE CRUZ GÓMEZ**  
colaboradores  
**RAFAEL AVIÑA**  
**MA. EUGENIA MARTÍNEZ**  
fotos  
**NÉSTOR HERRERA**  
director general de ventas  
**ALVARO DE LA PUENTE HAKIM**  
(52-61-27-27)  
subdirector de ventas  
**MARIO ELÍAS MOISES**  
(52-61-27-25)  
**SOMOS**  
ES UNA PUBLICACIÓN DE  
EDITORIAL TELEVISIÓN  
presidencia  
**LAURA D. B. DE LAVIADA**  
director general  
editorial ejecutivo  
**CARLOS MÉNDEZ**  
directora ejecutiva  
de operación editorial  
**IRENE CAROL**  
director ejecutivo de  
finanzas y administración  
**LUIS STEIN**

**SOMOS UNO (O.R.)** Revista mensual editada y publicada por Editorial Televisión, S.A. de C.V. RFC: EER-880711-8-KB. Vaseo de Outrigo #2000 Edificio E, Cal. Santa Fe C. P. 01210 México, D.F. Tel. 261 2600 (Commutador) Miembro de la Cámara Nacional de la Industria Editorial) Núm. 1947 Reserva al Uso Exclusivo del Título Núm. 5219 Certificado de Licitud de Contenido Núm. 4020, expedidos por la Comisión Calificadora de Publicaciones y Revistas Ilustradas de la Secretaría de Gobernación, con fecha 29 de junio de 1990. **SOMOS** investiga sobre la realidad de sus asuntos, pero no se responsabiliza con las ofertas realizadas por los mismos. Prohibida la reproducción total o parcial del material editorial publicado en este número. **SOMOS** no se responsabiliza por material de cualquier tipo no solicitado, ni tampoco por la devolución del mismo. Distribución nacional e internacional: Distribuidora Intarmex, S.A. de C.V. Calles Luis Blanes 405, Col. Petrolera Azcapotzalco, México, D.F. 02400. Tel. 5230 9500 con 20 líneas (Commutador), impreso en México por: Reproducciones Fotomecánicas, S.A. de C.V. Democracia #116, Col. San Virgilio Juventita, México, D.F. 02700 Tel. 5354 0100 RFC: RFO810223M-4 Exportada por: Editorial Sanza Fe, S de RL

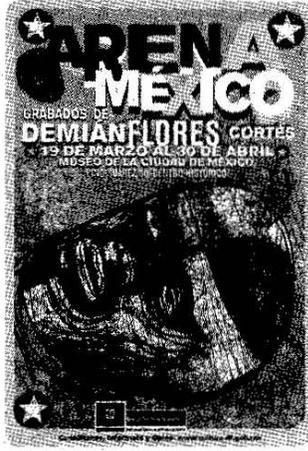
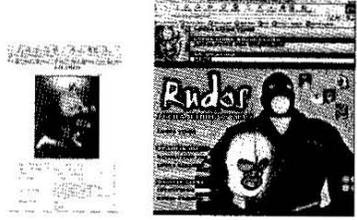
**LAS LUCHAS EN INTERNET**

Para los amantes de la lucha libre e interesados en conocer aún más la vida deportiva de los héroes del pancracio, en el ciberespacio puedes encontrar imágenes y datos interesantes sobre los gladiadores que hicieron época, así como aquellos que actualmente llenan las arenas del país y el extranjero. Para iniciar el viaje y localizar rápidamente las direcciones, te aconsejamos que escribas lucha libre y aparecerá una larga lista de sitios, entre los cuales te recomendamos los siguientes:

<http://www.members.xoom.com/luchamania/luchamaniacr.html>  
<http://www.cml.com.mx>  
<http://www.highspots.com.mx>  
<http://dummyweb.albany.net/hit/puroresu/titles/mexico>

[http://home.earthlink.net/rudos/lucha\\_stars/salvador.html](http://home.earthlink.net/rudos/lucha_stars/salvador.html)

¿Deseas que te confeccionen un traje de luchador a tu medida, desde la máscara hasta la capa y botas? En Deportes Martínez lo puedes conseguir. Sus instalaciones se encuentran en Eje Central 177-A, colonia Guerrero y el teléfono 55 26-82 69.



**EL MUSEO DE LA CIUDAD DE MÉXICO ABRE SUS PUERTAS A LA LUCHA LIBRE**

Considerada catarsis emocional y desahogo popular, la lucha libre ha dado mucho de qué hablar en diferentes ámbitos de la cultura, muestra de ello es la exposición dedicada a la Arena México, la cual consta de 40 grabados realizados por Demián Flores, los cuales se exhibirán desde el 19 de marzo y hasta el 7 de mayo en el Museo de la Ciudad de México. Paralelamente a la exposición tendrán lugar tres programas de lucha libre, los domingos 19 de marzo, 16 de abril y 7 de mayo a las 12:00 horas en las instalaciones del Museo, ubicado en Pino Suárez No. 30 en el Centro Histórico, con entrada libre para todo el público.

También se realizará un ciclo de mesas redondas en las cuales se tratarán los temas: *La lucha libre en la ciudad de México* (jueves 23 de marzo), *La lucha libre en la historieta y el cine* (domingo 9 de abril), *Arena México: Grabados de Demián Flores Cortés* (domingo 16 de abril) y *La lucha libre, la literatura y las artes visuales* (domingo 30 de marzo). En cada una de ellas participarán especialistas en la materia que darán su visión del fabuloso mundo de los costalazos. En un evento como éste no podía faltar un ciclo de cine con las películas representativas del género.

**¡ESCRIBENOS!** REVISTA SOMOS / Tu Espacio: Apartado Postal 5-733 y 5-750, C.P. 06500, México, D.F. E-MAIL: [somos@editorial.televisa.com.mx](mailto:somos@editorial.televisa.com.mx)

# LAS ESCUELAS

LA MAGIA DE LOS ENCUENTROS SERÍA IMPOSIBLE SIN EL ACONDICIONAMIENTO FÍSICO Y MENTAL DEL CUERPO, EL APRENDIZAJE DE TÉCNICAS DE COMBATE Y LA CREATIVIDAD PARA SELECCIONAR EN CUESTIÓN DE SEGUNDOS LA LLAVE ADECUADA Y EL CASTIGO PRECISO, LO CUAL IMPLICA AÑOS DE PRÁCTICA EN EL GIMNASIO Y UNA BUENA ALIMENTACIÓN.

La consolidación de la lucha libre tuvo como elemento la forja de gladiadores mexicanos, creándose en nuestro país un verdadero sistema de enseñanza que dio pie a la creación de verdaderas escuelas. En sus inicios se enseñaba de luchador a luchador, como el artesano que comparte los secretos de su oficio, pero su crecimiento como empresa provocó la necesidad de formar luchadores y no improvisarios, por lo cual paulatinamente se fueron creando recintos para su aprendizaje.

## LAS ESCUELAS

En 1863 se fundó la primera escuela. Pérez de Prián "El Alcides Mexicano" aprendió el arte de la lucha de un suavo (soldado) francés, y se convirtió en el primer maestro de lucha en nuestro país. Impartía sus clases en el gimnasio llamado Médico y Medicinal, ubicado en las calles de San Agustín (hoy Guatemala). Este recinto fue la primera escuela de lucha grecorromana, técnica que predominaba.

Espino Barrios es el segundo luchador que fundó una escuela y se convierte en maestro, e inicia sus sesiones en 1902 en las instalaciones del Club Olímpico, gimnasio ubicado en las calles de San Francisco y Coliseo, en los altos del Salón Rojo. Enrique Ugartechea no se queda atrás y en 1904 funda un gimnasio en las calles de San José del Real (hoy Isabel La Católica) con el objetivo de impartir clases.

También gladiadores extranjeros, descubren en nuestro país un campo fértil para la capacitación de luchadores. El japonés Satake Nabutaka decide quedarse y se dedica a la enseñanza de la lucha en la Escuela Nacional de Maestros, uno de sus alumnos fue "Dientes" Hernández.

En 1930 se crea el Deportivo Internacional, donde el maestro Rosendo Armáiz seleccionó un grupo de jóvenes para iniciarlos en la lucha libre, entre los cuales destacaban Octavio Gaona, Mario y Luis Núñez y "Chóforo" Guerrero, deportistas que alcanzarían la fama en los cuadriláteros.

En 1942, don Salvador Lutteroth hace una convocatoria a jóvenes interesados en este deporte para formarlos como profesionales y contrarrestar, al mismo tiempo, la afluencia de extranjeros. A este llamado acuden cerca de 40 personas, de las que fueron seleccionadas sólo 10, entre los cuales se cuentan Bobby Bonales, Jack O'Brien y los hermanos Núñez, quienes serían más tarde destacados campeones.



Tumbling: entrenamiento de caídas.



Caídas en el ring: la silla de Porqui.



Salidas. Lola González.

Al frente de este entrenamiento estuvo el profesor Avedaño.

La Arena México crea de nueva cuenta una escuela el 5 de agosto de 1996, para la capacitación profesional de luchadores, cuyo titular es el señor Franco Colombo, discípulo del "Diablo" Velasco.

Estas iniciativas crearon un verdadero sistema de enseñanza, logrando que lo que aparentemente se ve fácil, sea el resultado de muchas horas de tortuosas rutinas de ejercicio y rudo entrenamiento.

La resistencia en el encuentro se obtiene a cambio de la esclavitud del ejercicio. La destreza de la que hacen gala en las funciones los luchadores, sólo es el buen desempeño de los conocimientos aprendidos, los cuales no se pueden apreciar porque sus participaciones duran 20 minutos, pero para que éstos se hagan realidad "tras bambalinas" se esconden años de esfuerzo y preparación cotidiana.

El luchador prepara su cuerpo, aprende y maneja sus posibilidades, conoce los secretos para "saber caer" y no lastimarse; por ejemplo, en una plancha debe azotar muslos y antebrazos, no rodillas y codos que pueden fracturarse, esta técnica no evita el golpe y el dolor, pero reduce los riesgos. También aprende a atacar, a medir la agilidad y la resistencia del adversario para conocer su condición física y sus limitaciones. Descubre los secretos para zafarse de un castigo y aprende a reconocer el momento de rendirse ante una llave aplicada a la perfección.

En este proceso los luchadores se dotan de gran sensibilidad para descubrir y tener la noción de lo que puede hacer el contrario, así como dominar el manejo del cuerpo en una secuencia de movimientos. Por ejemplo, si suben a las cuerdas con la intención de lanzarse lo deben ejecutar, porque un titubeo puede provocar lesiones. El entrenamiento también incluye el cuerdeo, cuidado de la caída, la pasada, es decir, cuando los avientan hacia arriba o cuando ejecutan salidas fuera del ring.

Estas habilidades exigen a los aspirantes a ser luchadores un promedio de cuatro años de preparación y unas tres horas diarias de gimnasio: cuando logran ser profesionales continúan entrenando mínimo cada tercer día, a fin de no perder condición física, elasticidad y flexibilidad corporal, así como la fortaleza y resistencia, elementos básicos de la lucha libre.

Habilidades que requieren de años de disciplina y práctica de diversas especialidades y

conocimientos, los cuales están integrados por dos rutinas de ejercicio, el levantamiento de pesas y el *tumbling*, así como por técnicas de lucha grecorromana, olímpica e intercolegial, cuya combinación es lo que se conoce como lucha libre profesional. Depende de la persona si estos conocimientos se amplían con otros recursos, como las artes marciales, el fisloculturismo u otras disciplinas.

Desde el comienzo los golpes y posibilidades de fracturas están presentes y bajo ese riesgo potencial, el entrenamiento se da en forma paralela, es decir, al mismo tiempo se practican las rutinas de ejercicio y las técnicas de combate.

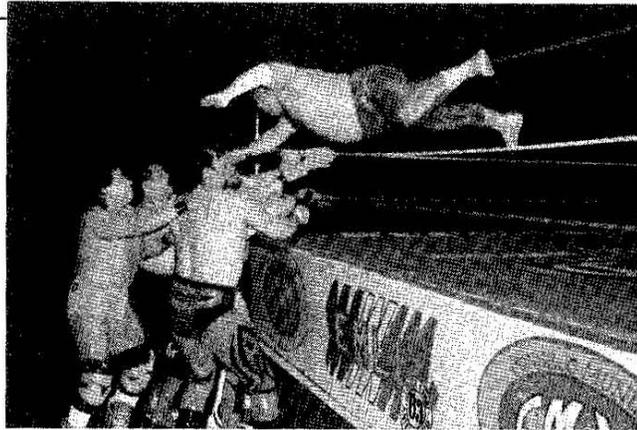
### LA FORJA DEL LUCHADOR

El sistema de capacitación de luchadores se basa en el aprendizaje de la lucha grecorromana, intercolegial y olímpica, técnicas que constituyen los pilares de la formación, acompañadas de rutinas de ejercicio y del *tumbling*.

El levantamiento de pesas se practica para dar volumen, marcar y dar fuerza a los músculos. Como rutina de ejercicio es importante porque se fortalece el pecho, los brazos, los hombros, la espalda, las piernas y el cuello, el entrenamiento se empieza con pesas de 10 a 20 kilos, ejercitándose de una hora y media a dos, aumentando gradualmente el peso y el tiempo de práctica. Algunos ejercicios son el "remo inclinado" con mancuernas y pesas, el levantamiento de "peso muerto" con piernas rígidas, "el remo de pie" sin barra, el "curl Scott" con barra, levantamientos laterales, "el press" inclinado con mancuernas y barras, sentadillas y levantamiento de talones preparados.

El *tumbling* integra ejercicios que consisten en maromas, caídas, planchas, saltos de espalda y de frente, vueltas de carro, resortes, giros de swing, cuerdeo, pasadas y salidas entre cuerdas, así como ejercicios para fortalecer el cuello. Su conocimiento y dominio es fundamental, ya que es la base de la lucha aérea, además otorga al gladiador agilidad y flexibilidad anatómica convirtiéndolo en un acróbata. En los combates se convierte en el medidor de la resistencia y la capacidad de recuperación del oponente y detector de sus puntos vulnerables, proporciona los recursos técnicos para ejecutar cierto tipo de acrobacias, como las "planchas"; saltos desde la tercera cuerda y vuelos mortales. Además se aprenden las formas de caer con el objeto de reducir los riesgos.

S  
I  
E  
L  
Y  
10  
1-  
16  
18  
20  
28



Plancha fuera del ring.

Los principios básicos de esta rutina son la agilidad y rapidez con la que se efectúa.

El *tumbling* es responsable de que en muchas ocasiones se califique a la lucha como farsa porque parecen rutinas 'muy ensayadas', en las cuales el luchador hace algún tipo de movimiento o acción y su oponente lo espera o lo recibe como si fuera algo acordado, pero sólo es mutua protección que a su vez permite verificar la resistencia del adversario, cansarlo y medirlo. Casi todos los combates incluyen una parte pura de esto, pero su uso también es indistinto en todo el encuentro, como puede ser el zafarse de un castigo dando maromas o saltos. Aplicar el *tumbling* es medir y sobre todo cansar, para que en ese segundo de fatiga se ejecute el castigo y se rinda al contrario.

Las rutinas de ejercicio son el aderezo del encuentro, que amado a las técnicas de combate amplían los recursos del luchador. Las técnicas de combate son un conjunto de procedimientos denominados como presas, con los cuales se prende o agarra al oponente; su uso tiene como finalidad rendir al adversario en el combate cuerpo a cuerpo, aprender la manera de zafarse de un castigo o reconocer el momento de rendirse.

La grecorromana constituye una de las principales técnicas, y es una modernización de la lucha olímpica practicada por griegos y romanos. Se caracteriza por la ejecución de

presas que se aplican sólo en la parte superior del cuerpo, es decir, de la cintura a la cabeza con el objeto de derribar al oponente y obligarlo a que toque el suelo con la espalda. En los combates de este tipo de lucha se descalifica al competidor cuando ejecuta presas abajo de la cintura, y se le otorga el triunfo cuando logra que el rival toque el suelo. Su uso actual en el pancracio es que aunque el oponente toque el suelo, el combate no concluye, sino que su manejo le otorga al luchador la fuerza para el ataque, control de ésta y dominio del equilibrio para combatir esos 'empujones', forcejeo en que los luchadores "parecen estar trenzados como cangrejos", es la expresión de esta técnica.

La lucha olímpica se basa en la aplicación de presas en todo el cuerpo, se divide en dos grupos: de posición inicial que abarca los ataques de pie, y la posición de *parterre* (donde la contienda tiene lugar a ras de lona), en esta modalidad se practican agarres, derribes, empujones, zancadillas, ganchos, tiradas, proyecciones y defensas.

La lucha intercolegial es el conjunto de presas comúnmente conocidas como llaves; a diferencia de las anteriores, van acompañadas de contrallaves, giros y proyecciones mediante las que se mide la fuerza o se hace perder el equilibrio. El conocimiento y manejo de diversas llaves es el parámetro para medir el nivel de preparación del luchador y su capacidad para defenderse sin lesionar

o lastimarse a ultranza, aplicando el principio de la no resistencia y cuidado del otro, de no hacerlo así los resultados podrían ser en algunos casos mortales

**UNA DE LAS TÉCNICAS BÁSICAS DE LOS GLADIADORES ES LA LUCHA GRECORROMANA, MODERNIZACIÓN DE LA PRACTICADA POR GRIEGOS Y ROMANOS.**

**LLAVES**



rana



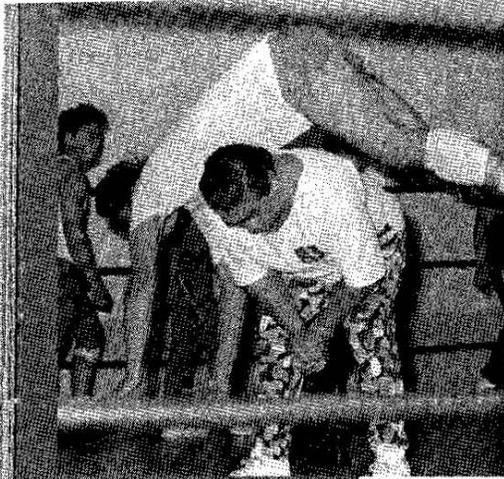
campana



tijera voladora



La de a caballo



Tumbings.



Aprendizaje de técnicas de combate.



Entrenamiento con aparatos.

## LOS FRUTOS DEL ENTRENAMIENTO SE VEN EN EL CUADRILÁTERO, PERO ES EN EL GIMNASIO DONDE SE FORMA AL LUCHADOR.

o provocar ex profeso fracturas y daños más graves, al no medir la fuerza, al hacer caso omiso de la señal de rendición o continuar el combate cuando ya está perdido.

En la actualidad, el conjunto de llaves utilizado está conformado por aquellas de invención tanto mexicana como extranjera. Es difícil definir un número exacto de ellas, ya que gracias a la creatividad de los gladiadores existen variaciones con respecto a su aplicación y diversas formas de liberarse. Su ejecución no es una receta, se aplican según las condiciones de la acción en el momento del encuentro.

Las llaves aluden a formas plásticas y su nombre corresponde a la imagen que crean, como 'la de a caballo' o 'el cangrejo', o bien su denominación corresponde a su creador, como 'el tope de Gori' del rudo "Gori" Guerrero o la 'huracarrana', variante de la llave 'la rana' por parte de "Huracán" Ramírez.

### EL RECINTO ESCOLAR: EL GIMNASIO

Al igual que en cualquier profesión, en la lucha libre nunca se termina de aprender; se debe entrenar permanentemente para descubrir nuevas posibilidades y ampliar el repertorio técnico, a menos que el luchador tenga una programación semanal que funcione como entrenamiento. El recinto escolar de los aspirantes y aun de los profesionales lo constituye el gimnasio: templo de la sabiduría luchística, ámbito donde se gesta la magia del pancracio, se pule la filigrana del vuelo, la difícil llave y la proeza del salto mortal. En este espacio se fortalece el ánimo, se acrecienta el coraje, la seguridad y se acondiciona

el músculo con base en golpes y caídas en la ardua práctica cotidiana.

Los frutos del entrenamiento se ven en el cuadrilátero, pero es en el gimnasio donde se hace el cuerpo y se forma al luchador, lugar que pone en evidencia a quien no nació para subir al cuadrilátero.

Parte de la formación del luchador es el cuidado del cuerpo, de ahí la preocupación por ganar peso y volumen corporal, pues esto les brinda la oportunidad de participar en luchas y campeonatos de mayor nivel, además de proyectar al luchador como un verdadero gladiador.

Estos deportistas se sujetan a dietas especiales: comen en cantidades vastas y algunos se alimentan hasta cuatro veces al día, ya que los entrenamientos y combates implican un fuerte desgaste de energía que reponen con porciones mayores de lo que la gente común ingiere y con complementos vitamínicos, energéticos y proteínas de patente.

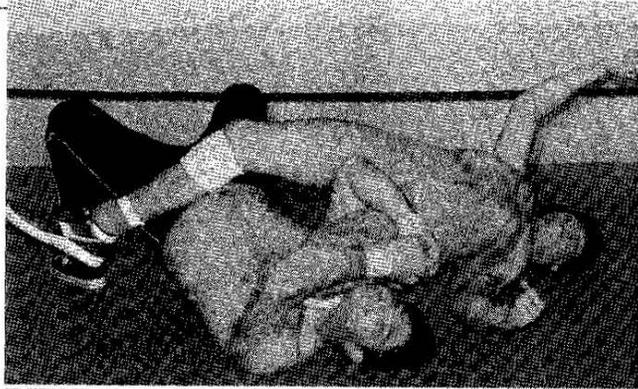
Muchos ganan peso no sólo por las razones antes mencionadas, sino también por el tipo de personaje que representan, por la imagen que el público ha aceptado y es de su simpatía, como en el caso de Brazo de Plata "El Porqui" o los Head Hunter's que, independientemente de pesar más de 120 kilos, mantienen agilidad y destreza.

El volumen y peso del gladiador son los factores que permiten ubicarlos en las diversas categorías del ámbito luchístico:

Peso	Kilogramos
Ligero	Hasta 70
Welter	Hasta 75
Medio	Hasta 87
Semicompleto	Hasta 97
Completo	De 98 en adelante

### LA SELECCIÓN DE LOS GLADIADORES

Uno de los aspectos más importantes del pancracio mexicano es que los aspirantes a luchadores profesionales deben presentar un examen ante la Comisión de Box y Lucha para obtener la licencia y cumplir con los requisitos de ingreso y contratación que establece cada empresa. La Arena México cuenta con su propio centro de entrenamiento, importante semillero de gladiadores con posibilidades reales para el ejercicio



Lucha Intercolegial.

profesional, dotándolos de las bases necesarias para aprobar el examen que aplica la comisión. Su objetivo es asegurar que los aspirantes a luchar en las plazas de la empresa tengan los conocimientos necesarios para que muestren un buen desempeño en el encordado.

El examen abarca los siguientes aspectos:

- Resistencia y condición física. Se inicia con un calentamiento general por medio de ejercicios y recorridos, en los cuales los aspirantes marchan, corren, suben y bajan escaleras. Se continúa con rutinas de *tumbling* para evaluar agilidad, resistencia y flexibilidad. En esta fase se seleccionan parejas de acuerdo al peso y talla.

- Técnicas de lucha. Se evalúa el conocimiento y manejo de la lucha grecorromana, olímpica e intercolegial.

- Lucha libre. Esta fase comprende el uso indistinto, espontáneo y creativo del *tumbling* y de las diferentes técnicas. Es la evaluación de lo que se denomina lucha libre profesional, es decir, el conjunto de técnicas y ejercicios, demostrando fuerza y control, equilibrio y habilidad en los ataques y defensas, así como la aplicación de llaves y el perfil de rudos o técnicos. Se organiza a dos caídas, sin ser obligatorio ganar para aprobar el examen, el cual exige un sólido entrenamiento, además es el filtro que garantiza la calidad del espectáculo, así como el indicador de la preparación de estos atletas.

#### ALGUNOS DATOS TÉCNICOS

El lugar en el que se concentra la lucha libre se conoce como arena y existen construcciones realizadas ex profeso para tal fin, pero también se utilizan otros sitios diversos como plazas de toros, corrijos o salones de actos que se adecúan para los encuentros.

Cada lugar debe cubrir un mínimo de condiciones técnicas y de seguridad, como la ubicación de los protagonistas del encuentro, quienes por reglamento de la Comisión de Box y Lucha deben estar presentes en las funciones.

Luchadores y réferis, programados por las empresas o promotores contratantes, deben estar presentes y asistir dos reservas por si alguno no se presenta por causa justificada. El luchador que falta a una función sin previo aviso es castigado y no es considerado en la cartelera de un mes.

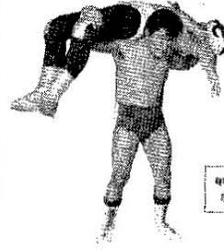
El comisionado no sólo es el representante de la Comisión de Box y Lucha, sino también el supervisor de los programas anunciados al público para que se realicen de acuerdo con lo prometido y con base en las normas estipuladas en el reglamento y, en caso necesario, establecer las sanciones correspondientes.

El médico designado por la comisión tiene la obligación de presentarse con 30 minutos de anticipación, a fin de certificar que los luchadores y réferis estén en condiciones para trabajar. Además, debe permanecer en el local durante la función para asistir a quienes pudieran resultar lesionados, incluso puede detener el combate cuando lo considere pertinente.

#### LAS MODALIDADES

Las funciones se organizan en diferentes tipos de modalidades definidas con base en el número de luchadores que participan, el uso o no de máscara y cabellera, el tiempo empleado en un encuentro, el número de caídas y el enfrentamiento entre rudos y técnicos. En la historia de la lucha se han generado diversas modalidades que definen los encuentros, algunas muy antiguas, otras ya

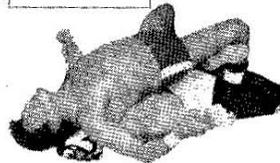
## LLAVES



quiebradora en lo alto



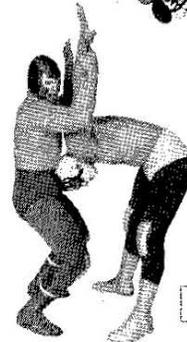
estaca india



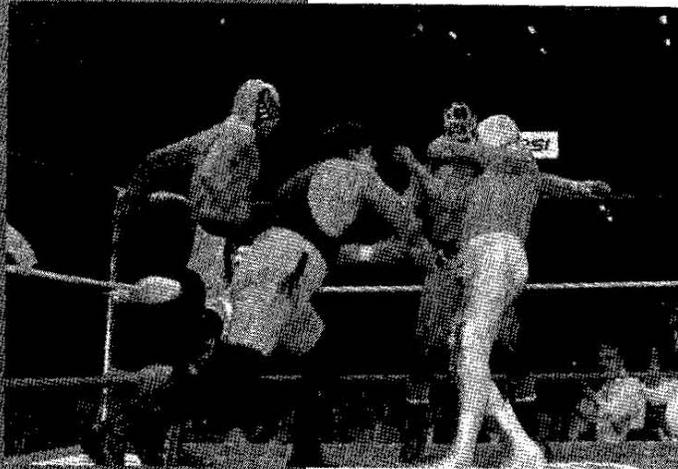
afogandrina



harricarrana



tirante invertido



Relevos sencillos.



Campal.



Mano a mano.

desaparecidas pero que se han puesto de moda de nuevo. Éstas son algunas:

- Batalla campal de tríos: consiste en la participación de un número indefinido de tercias, cada una con un capitán que combate primero contra los otros capitanes para determinar el lugar que cada trío ocupará en los combates, lo cual también se llega a definir por sorteo. En pocas palabras, las tercias se enfrentan entre sí hasta eliminarse y quedar un campeón.
- Parejas increíbles: cada pareja está formada por un rudo y un técnico, quienes en el mundo luchístico son acérrimos rivales, pero tendrán que vencer el odio mutuo y hacer equipo para realizar el combate. Esta modalidad fue retomada por la Arena México en mayo de 1998, en

este encuentro participaron como dueto El Santo y El Negro Casas, quienes mantenían gran rivalidad.

- Campal de la muerte: aquí varios luchadores se eliminan hasta quedar sólo cuatro, los cuales se disputan la máscara o la cabellera.
- Triangular de apuestas: se efectúa entre tres luchadores, quienes combaten hasta que uno sale vencedor. Los perdedores se enfrentan una semana después y apuestan la máscara, la cabellera o un campeonato.
- Campal rusa de parejas: consiste en el enfrentamiento entre ocho parejas, cuyos capitanes realizan un combate a fin de determinar el orden en el cual lucharán y los finalistas se enfrentan a dos de tres caídas.
- Dos contra uno: dos gladiadores se enfrentan contra uno de mayor talla y peso.
- Ruleta de la muerte: esta modalidad es de las más comunes y se realiza con un grupo de seis o más luchadores, todos contra todos, y se van eliminando hasta que quedan dos, mismos que se disputarán el triunfo o apostarán la máscara o la cabellera.
- El enemigo desconocido: consiste en una batalla campal y el vencedor se enfrenta a un luchador incógnito o el rival es elegido por sorteo.
- Mano a mano: aquí se enfrentan tres rudos contra tres técnicos, a tres caídas sin límite de tiempo; la regla exige vencer a los tres rivales.
- Relevos australianos: se enfrentan tres rudos contra tres técnicos, a tres caídas sin límite de tiempo. La regla exige vencer a los tres rivales.
- Relevos increíbles: combaten dos equipos de tres luchadores que pueden estar formados por rudos y técnicos, y se enfrentan a tres caídas.
- Relevos sencillos: se enfrentan dos parejas que se forman de acuerdo con el estilo de lucha, rudos y técnicos.
- Relevos atómicos: formados por dos equipos de cuatro gladiadores, encabezados por un capitán a quien se debe vencer para ganar el combate.
- Batalla campal: a medida que ocho o más luchadores pelean se van eliminando y salen del ring, hasta quedar dos finalistas que combaten a una caída para encontrar al vencedor de la campal.
- Luchas de campeonato: Ésta merece especial atención, ya que se caracteriza por una limpieza técnica, un llaveo permanente y por el cumplimiento estricto del reglamento, así como por la poca recurrencia a la lucha aeróbica.

## **Examen Integrado de Competencias Artísticas – Jazz**

### **EICA – JAZZ**

**Evaluación y certificación de competencias y equivalencia de  
grado académico Técnico y Licenciatura en jazz**

**Primera emisión 2006**

## Introducción

El examen Integrado de Competencias Artísticas de jazz (EICA – J) es un instrumento de evaluación con el que se evalúa el desempeño laboral y profesional del jazzista.

Está estructurado en torno a prácticas y situaciones reales de trabajo a partir de las cuales se ponderan y certifican las capacidades laborales del trabajador del jazz. No es un instrumento de evaluación académica, de valoración de conocimientos o de demostración de habilidades y destrezas disciplinarias per se, sino de evaluación del desempeño personal en áreas plenamente identificadas y delimitadas de la estructura laboral y profesional del jazz.

Tiene una función diagnóstica y de certificación, con su aplicación se pretende identificar las áreas que la persona domina, en cuales le hace falta formación, que capacidades puede certificar y que opciones tiene para avalar lo que sabe hacer.

La estructura del examen se basa en el perfil de capacidades, que define una plataforma sólida y objetiva de evaluación, define un procedimiento con indicadores sólidos y objetivos centrados en el desempeño de la persona con respecto a prácticas laborales y profesionales que realiza el trabajador del jazz, en donde lo que se sabe se demuestra a partir de diferentes niveles de aplicación en situaciones específicas y reales de trabajo y se certifica como competente.

Tanto para el sustentante como para el evaluador, es menester insistir que el procedimiento es diferente a la evaluación académica, está centrado en la ponderación del desarrollo de prácticas laborales y profesionales que conforman la estructura del trabajo disciplinario.

## **Examen Integrado de Competencias Artísticas EICA - Jazz**

### **Que es:**

El Examen Integrado de Competencias Artísticas de Jazz (EICA-J) es un instrumento para evaluar las capacidades de las personas relativas al desempeño de prácticas laborales y profesionales del jazz.

Su elaboración estuvo a cargo de académicos de la Escuela Superior de Música, músicos en activo y pedagogos de la Subdirección General de Educación e Investigación Artística del INBA y fue analizado por especialistas de otras instituciones de educación musical de nivel superior como el Conservatorio Nacional de Música y la Escuela de Música y Danza de Monterrey, en el mismo se incorporan las sugerencias que enriquecieron tanto la definición del perfil disciplinario como la construcción y características del examen.

El EICA – J se centra en la evaluación de las tareas genéricas a la estructura del trabajo disciplinario, Integra la examinación del total de las unidades de competencia para identificar y avalar las áreas que la persona domina. Tiene por objetivo verificar los niveles y contextos de aplicación de los conocimientos en áreas laborales y profesionales y los resultados y productos artísticos objetivos y precisos a los que conducen.

Su presentación es voluntaria y es independiente de la evaluación y certificación de los procesos escolarizados, de admisión o egreso de las escuelas de música del Instituto, no representa en ningún sentido un mecanismo escalafonario, sino educativo con valor a currículo académico en cualquiera de las opciones de evaluación y certificación.

La aprobación del EICA o la presentación del certificado de licenciatura en jazz es requisito para evaluar y certificar las competencias relativas a docencia para lo cual se establece un procedimiento específico.

### **Objetivos del EICA - J:**

- Ponderar la experiencia de las personas para definir el punto en el que se encuentra en la práctica laboral y profesional del jazz.
- Evaluar la experiencia de la persona en la práctica laboral y profesional del jazz a partir del análisis comparativo de los resultados obtenidos en el examen con el perfil de competencias disciplinario.
- Definir a partir de sus resultados la opción de certificación que corresponda a cada persona, ya sea de validación de competencias o de grado académico.
- Identificar en su caso, las áreas de competencia en las que la persona requiere de formación adicional o actualización para acreditar la experiencia o grado académico.

### **Tipo de certificación:**

El EICA – J tiene una función diagnóstica y de validación de las competencias acreditadas mediante la emisión de un certificado.

A partir de los resultados de su aplicación se tienen dos alternativas de certificación:

- **Certificación de competencias:** Se otorga un certificado por cada unidad acreditada. Se avala la experiencia de la persona sin ningún requisito académico antecedente. El tipo de certificado que se expide siempre es LABORAL y LABORAL CON ESPECIALIZACIÓN, éste último cuando se acreditan las unidades de competencia de tipo profesional. Los exámenes también pueden ser parciales, se estructuran y organizan por unidad de competencia y se ofrecen periódicamente partir de la capacidad operativa de la institución educativa.

- **Certificación por competencia con equivalencia de grado académico:** Técnico o Licenciatura. Se realiza siempre a partir de la aplicación del examen integrado, se requiere del certificado del nivel inmediato anterior al que se desea certificar y la acreditación del total de unidades que corresponden a cierto nivel educativo. Los niveles que se certifican son equivalentes al que ofrece la institución educativa que elaboró el perfil y procedimiento y/o a los ofertados por otra escuela del Instituto de la misma disciplina.

## Opciones de evaluación y certificación

### Certificación de competencias

Competencias	Certificación
Practica auditiva Técnica Musical	Laboral de base amplia
Escritura musical Ejecución individual y colectiva	Laboral
Ejecución - Improvisación Instrucción del jazz	Laboral con especialidad

- No requiere de formación académica
- Avala la experiencia independientemente de la forma en que fue adquirida.
- Requiere del portafolio de evidencias que demuestre trayectoria laboral y profesional como vehículo de formación de competencias y experiencia adquirida en el trabajo.
- La evaluación y certificación se puede realizar parcial por una unidad de competencia o por el total de las competencias que integran el perfil.

## Certificación por competencias para equivalencia de grado académico

Competencias	Equivalencia de grado	
Práctica auditiva	<b>Nivel Técnico</b>	<b>Nivel Licenciatura</b>
Técnica musical		
Escritura musical		
Ejecución individual y colectiva		
Ejecución – improvisación		
Docencia del jazz		<b>Licenciatura con especialidad</b>

- Requiere del certificado del nivel académico inmediato anterior al que se desea certificar.
- Presentación del Portafolio de evidencias que demuestre trayectoria laboral y profesional con un mínimo de 4 años de experiencia
- La evaluación se realiza siempre con la aplicación del EICA.

### Características del EICA-J

Es un examen práctico organizado en torno a 3 ejes de evaluación que integran las competencias que el profesional del jazz debe manejar.

Las áreas y las prácticas de evaluación han sido seleccionadas y definidas con base en el perfil de competencias normalizado y estructuradas por especialistas en activo de la disciplina.

Es un examen exhaustivo para la evaluación de competencias del trabajador en activo del jazz, las prácticas de evaluación seleccionadas y los tiempos asignados para su desarrollo, fueron analizadas y determinadas desde la perspectiva del trabajo, estableciéndose como media de desempeño.

Está organizado en tres áreas y sesiones de evaluación:

#### Área conceptual metodológica

- Dominio de los Estilos y Escuelas del jazz
- Dominio de las técnicas de análisis auditivo
- Capacidad para transcribir piezas musicales a partitura y particella.
- Dominio y aplicación de la técnica musical del jazz.
- Dominio de la escritura musical y su aplicación en la realización de:
  - Arreglos

- Instrumentaciones
- Composiciones.
- Capacidad de lectura a primera vista

### **Área técnico – operativa**

- Dominio de la ejecución y su aplicación en:
  - Manejo de la técnica del instrumento
  - Aplicación de la técnica específica del género musical.
  - Ejecución individual
  - Dominio de un repertorio representativo de las escuelas, estilos y etapas del jazz.

### **Área de integración profesional**

- Dominio de un repertorio representativo de las Escuelas, Estilos y etapas del jazz.
- Capacidades de escritura musical en cualquier Estilo y Escuela del género. (Arreglo, instrumentación y composición).
- Ejecución individual y colectiva (ensamble y banda)
- Dominio de la improvisación en cualquier tema, estilo o pieza representativa de las diferentes etapas, estilos y escuelas del jazz.
- Docencia: Los anteriores y
  - Manejo de la didáctica general
  - Manejo de la didáctica de la especialidad
  - Sistematización del proceso de enseñanza aprendizaje para distintas poblaciones y objetivos o finalidades educativas.
  - Sistematización de cualquier tema o unidad de competencia a partir de la programación de sus contenidos o elementos de conocimiento.
  - Aplicación de diferentes modelos de planeación y programación educativa.
  - Formación histórica social disciplinaria.

### **Que se evalúa:**

- El conocimiento y manejo de los distintos periodos, Escuelas y Estilos del jazz.
- La capacidad de identificación de los estilos, escuelas, músicos y piezas representativas de los distintos periodos a partir de distintas grabaciones.
- Las habilidades de apreciación auditiva y utilización de técnicas de transcripción aplicadas al jazz.
- Las habilidades de transcripción de grabaciones a partituras y particellas.
- Las habilidades de escritura musical: Capacidad para realizar arreglos, instrumentaciones y composiciones para pequeños grupos y gran banda en el tiempo, estilo y tema que se le asigne.
- La ejecución y dominio de un repertorio representativo de los distintos períodos, escuelas y estilos del jazz.
- La ejecución individual y colectiva
- La capacidad para ensamblar
- El dominio de la técnica del instrumento
- El dominio de la técnica del género musical.
- La capacidad para improvisar

### **En que consiste la evaluación:**

En el desarrollo de prácticas laborales y profesionales, ambientadas o reales, integradas en el perfil de referencia a partir de las cuales se pondera el desempeño de la persona.

Se verifican las aplicaciones de conceptos, técnicas y resultados que muestra el sustentante en el momento de su examinación, en torno a las prácticas de trabajo delimitadas y definidas en el perfil de referencia. El procedimiento de evaluación se centra fundamentalmente en los tipos de evidencia y criterios de desempeño de las unidades de competencia que conforman el perfil.

La examinación esta organizada en tres etapas y un procedimiento particular para la evaluación de la práctica docente:

- Examen conceptual metodológico
- Examen Técnico
- Ejecución individual y colectiva y dominio de la improvisación

Las etapas se desarrollan secuencialmente y podrán realizarse hasta en un lapso no mayor a tres días consecutivos, a partir de la organización que defina la Escuela Superior de Música del Instituto Nacional de Bellas Artes.

## Como se califica

La calificación es el resultado de la aplicación de exámenes prácticos basados en la demostración de las evidencias de conocimiento y criterios de desempeño integrados en las unidades de competencia del perfil de referencia. Los resultados indican las competencias que hasta el momento de su evaluación tiene la persona.

La evaluación se efectúa comparando el desempeño y resultados demostrados en las exámenes contra el perfil de referencia. No se otorgan calificaciones en escalas numéricas ni promedios, **para la acreditación se deben cubrir todos los elementos que den cuenta de la competencia evaluada.**

## Los resultados se expresan como:

- Competente laboralmente en ( unidades o áreas laborales)
- Competente laboralmente con especialidad (Unidades de competencia profesionales)
- Aún no competente laboralmente en (áreas laborales y especialidades).
- Competente con equivalencia a grado académico: Técnico o licenciatura

## Que se recomienda estudiar

- Técnicas de análisis auditivo
- Técnicas para la Transcripción de grabaciones
- Técnica del género musical
- Técnica del instrumento o voz de la especialidad
- Técnica y procedimientos de improvisación
  
- Escritura musical y su aplicación en:
  - Realización de arreglos
  - Realización de instrumentaciones
  - Realización de composiciones
  - Escritura de partituras y particellas
  - Para pequeños grupos y gran banda
  
- Técnica del jazz
- Técnica del instrumento
- Repertorio
- Ejecución individual y colectiva
- Ejecución con dominio de la improvisación.

## Cuántas oportunidades de evaluación se tienen

El usuario establece sus límites. Si el resultado es aún no competente o no competente en algunas prácticas es la oportunidad de continuar con su formación. La Escuela Superior de Música le ofrecerá información para diseñar las rutas de formación y capacitación que requiera.

## Sesiones de evaluación

El proceso de evaluación está organizado en tres sesiones consecutivas en hora y fecha y podrán realizarse hasta en un máximo de tres días. El desarrollo de cada sesión requiere como acuerdo

previo el plan de evaluación con sello oficial y firma del responsable del proceso y del sustentante como uno de los requisitos para la presentación y derecho a exámenes. Su organización es la siguiente:

<b>Sesión de evaluación I:</b>	<b>Examen conceptual metodológico</b>
<b>Sesión de evaluación II:</b>	<b>Examen técnico operativo</b>
<b>Sesión de evaluación III:</b>	<b>Examen de Integración profesional</b>

### ***Sesión de evaluación I: Área conceptual metodológica***

Evalúa el conjunto de conocimientos y habilidades genérico y transversal a las diferentes tareas del trabajo disciplinario. Integra la examinación de las unidades de competencia 1 y 2, Práctica auditiva y Técnica musical con el objetivo de verificar el nivel de dominio de las técnicas de análisis auditivo, la transcripción de grabaciones a partitura y particella, los conocimientos técnico musicales relativos a los conceptos y símbolos ocupados en el jazz.

Se evalúan también las capacidades para identificar las piezas y compositores representativos de las diferentes etapas históricas del jazz que crean la imagen sonora de su evolución, el dominio de una retrospectiva histórica del género musical a partir del conocimiento, identificación, transcripción y/o ejecución de piezas representativas de los distintos periodos, estilos y escuelas del jazz.

Las capacidades que se evalúan están relacionadas con la formación y aplicación del marco conceptual y metodológico del género que nutre las distintas tareas del trabajo disciplinario.

Los indicadores claves de la evaluación son el desempeño y resultados demostrados por el sustentante, vinculados a las siguientes líneas de evaluación:

- Práctica y apreciación auditiva
- Técnica musical del género
- Conocimiento y manejo de la simbología y terminología utilizada en el jazz.
- Conocimiento y manejo de la armonía y contrapunto en el jazz y blues.
- Aplicación de métodos de armonización
- Análisis y escritura de líneas melódicas.
- Conocimiento de los estilos, escuelas, músicos de la evolución histórica del jazz
- Identificación de piezas musicales, músicos, estilos.
- Aplicación de técnicas de transcripción
- Transcripción de piezas musicales a partitura o particella a partir de diversos materiales auditivos.
- Aplicación de técnicas de análisis auditivo

### **Organización de la evaluación: Sesión I**

**El procedimiento de evaluación de esta sesión está organizado en 5 etapas:**

#### **1.- Desarrollo histórico del jazz.**

- Examen teórico práctico de los periodos, estilos, escuelas, músicos, compositores de la evolución del jazz (con 10 preguntas como mínimo).

#### **2.- Teoría del jazz**

- Examen teórico – práctico de la terminología, simbología y análisis de la melodía y del cifrado del jazz en cuatro piezas musicales asignadas por sorteo.

### **3.- Armonía y contrapunto en el jazz y el blues:**

- Exposición y demostración práctica de un mínimo de 4 sistemas y métodos de armonización, asignados por sorteo. Deberá exponer oralmente o por escrito los sistemas de armonizaciones utilizadas y las diferencias y resultados que se obtienen de cada uno. **Si es oral debe ser grabada la sesión**

### **4.- Aplicación de la técnica del jazz**

- Armonización de los 4 primeros compases en un mínimo de 4 temas o piezas asignadas por sorteo. En cada pieza se utiliza un sistema de armonización diferente.
- Escritura de los últimos 4 compases de una pieza asignada por sorteo y efectúa un cambio de modulación de la tonalidad que se le indique. Escribe los 4 primeros compases de la nueva tonalidad.
- Escritura de las líneas melódicas sobre un blues asignado por sorteo.

### **5.- Conocimiento y dominio de diferentes técnicas de transcripción**

- La presentación de 10 transcripciones analizadas (requisito para derecho a examen)
- Transcripción a partitura de un “solo” de jazz, en tiempos, material auditivo y condiciones que se le asignen.
- Transcripción a partitura de un arreglo para gran banda, en tiempos, material auditivo y condiciones que se le indiquen.

### **Organización de la sesión de evaluación:**

- El interesado deberá acordar con una semana de anticipación al día de su examinación el plan de evaluación.
- La evaluación se podrá realizar hasta en 2 días consecutivos en hora y fecha.
- El plan de evaluación autorizado con la firma del coordinador de la sesión deberá presentarse como requisito para tener derecho a examen.
- El interesado deberá presentar el día de su evaluación, 10 transcripciones en partitura o particella de grabaciones representativas de los diferentes estilos y escuelas del jazz. Las grabaciones se le indicarán en el momento de su registro e inscripción y se asignarán por sorteo.
- Las transcripciones deberán acompañarse de un análisis escrito en el que se especifique el estilo y escuela de jazz al que pertenecen y métodos de análisis y de transcripción utilizados.
- Las transcripciones deberán presentarse con 3 días hábiles de anticipación a su fecha de examinación.

### **Del procedimiento de la evaluación:**

- La asignación de los temas, las piezas musicales y sistemas de armonización, transcripción y escritura de las líneas melódicas para el desarrollo de cada etapa de evaluación se asignarán por sorteo en el inicio de la sesión.
- El examen teórico práctico de la terminología, simbología del jazz se basa en el análisis de un mínimo de 4 y un máximo de 8 temas y tonalidades asignados en el momento de su evaluación.

- Las piezas musicales para su análisis auditivo y transcripción serán asignadas por sorteo en el momento de la evaluación.

### **Desarrollo de la sesión de evaluación:**

#### **1.- Desarrollo histórico del jazz**

Examen teórico práctico del desarrollo histórico del jazz (duración máxima de 90 minutos):

- Se le efectuarán un mínimo de 10 preguntas relativas al desarrollo e historia del jazz. Estas pueden ser orales o escritas. Las preguntas y respuestas orales **deben ser grabadas**.
- Se le asignarán 10 grabaciones y tendrá que identificar los músicos, etapas, estilos y escuelas de jazz al que pertenecen.
- Las grabaciones y las preguntas o reactivos del examen se asignan por sorteo en el momento de su evaluación.

#### **2.- Teoría del jazz**

La evaluación iniciará con el examen teórico – práctico de la terminología, simbología, análisis melódico y del cifrado del jazz en cuatro piezas musicales. El examen tendrá una duración máxima de 90 minutos.

- Se le efectuarán un mínimo de 10 preguntas. Estas pueden ser orales o escritas. Si se opta por cuestionamientos y respuestas orales, éstas tendrán que ser grabadas.
- Se le asignarán 4 temas o piezas musicales como mínimo.
- Las piezas musicales se asignan por sorteo en el inicio de la sesión de evaluación.

#### **3.- Armonía y contrapunto en el jazz y el blues**

Exposición y demostración práctica de un mínimo de 4 sistemas y métodos de armonización. Esta sesión está organizada en dos fases con una duración máxima de 3 horas en total para las dos.

##### **Primera fase:**

- Los sistemas de armonización se asignan por sorteo en el inicio de la sesión
- Las piezas musicales para la demostración de la aplicación de cada sistema las elige el sustentante y pueden ser una pieza o seis piezas distintas.
- Deberá exponer oralmente los sistemas de armonización utilizados y las diferencias y resultados que se obtienen de cada uno.

##### **Segunda fase:**

- Armonización de los 4 primeros compases en un mínimo de 2 temas o piezas asignadas por sorteo.
- En cada pieza se utiliza un sistema de armonización diferente, se asignan por sorteo al inicio de la sesión.
- Escritura de los cuatro compases realizados en cada pieza
- Exposición de los sistemas de armonía aplicados en cada caso.

#### **4.- Aplicación de la técnica del jazz en distintas situaciones laborales**

- Escritura de los últimos 4 compases de una pieza asignada por sorteo y realización de un cambio de modulación de la tonalidad en un tiempo máximo de 30 minutos.
- Escritura de las líneas melódicas sobre un blues asignado por sorteo en un tiempo máximo de 30 minutos.

#### **5.- Conocimiento y dominio de diferentes técnicas de transcripción**

- Exposición de las técnicas de análisis auditivo y de transcripción aplicadas en las transcripciones presentadas como requisito y derecho a examen. (30 minutos)

- Transcripción a partitura de una pieza musical, elegida por sorteo en el momento de su evaluación, para un solo de jazz en un lapso máximo de 2 horas.
  - Presentación de la partitura
  - Exposición del análisis.
  - Exposición de la técnica de transcripción utilizada.
  - Ejecución de un fragmento de la transcripción
  
- Transcripción a partitura o particella de un arreglo para gran banda, de una pieza musical, elegida por sorteo en el momento de su evaluación, en un lapso máximo de 2 horas
  - Presentación de la partitura
  - Exposición del análisis realizado y técnicas de análisis auditivo utilizadas.
  - Exposición de la técnica de transcripción utilizada.
  - Ejecución de un fragmento de la y transcripción.

Material para presentar el examen: Papel pautado, pluma, y reproductor de c.d. con audífonos

**Plan de evaluación I: Unidad de competencia: 1 y 2 Práctica auditiva y Técnica musical del jazz**

**Evaluación para la certificación de: (Se selecciona una sola opción)**

- Competencia ( ) ó
  - Evaluación para equivalencia de grado académico:
- Para: Nivel técnico ( ) ó Nivel licenciatura ( )

Actividad	Fecha	Hora	Duración
<b>1.- Examen teórico práctico del desarrollo histórico del jazz</b>			<b>90 minutos</b>
<b>2.- Examen de teoría del jazz.</b> 2.1 Primera fase de armonía y contrapunto del jazz 2.2 Segunda fase de armonía y contrapunto			<b>3 horas</b>
<b>3.- Aplicación de la técnica del jazz</b>			<b>60 minutos</b>
<b>4.- Exposición del análisis y de las técnicas de transcripción utilizadas</b> - Transcripción a partitura de un solo de jazz, según material auditivo que se asigne. - Ejecución de un fragmento de la pieza - Transcripción a partitura de un arreglo para gran banda según material auditivo que se le asigne - Ejecución de un fragmento de la pieza			<b>4 horas</b>

**Nombre y firma del sustentante** \_\_\_\_\_

**Nombre y firma del responsable de la evaluación:** \_\_\_\_\_

**Fecha de acuerdo del plan de evaluación.** \_\_\_\_\_

**Fecha de inicio de la evaluación** \_\_\_\_\_

**Fecha y hora de conclusión del examen I** \_\_\_\_\_

**Sello oficial de la institución al borde de las firmas.**

## **Sesión de evaluación II:**

### **Examen técnico: Escritura musical**

Es la evaluación de tres tareas integradas a la escritura musical del género (Unidad de competencia 3): Realización de arreglos, instrumentaciones y composiciones en los diferentes estilos y escuelas del jazz para pequeños grupos o gran banda en partitura o particella. Práctica laboral plenamente delimitada que define tres tareas específicas de trabajo y la aplicación de técnicas para la obtención de productos específicos del trabajo jazzístico.

Las capacidades y habilidades que se evalúan están directamente relacionadas a la estructura laboral y al desempeño y desarrollo de actividades inherentes al trabajo musical en este caso del jazz.

Los indicadores claves de la evaluación del desempeño y resultados demostrados por el sustentante, están vinculados a seis ejes que enmarcan la evaluación de la competencia de la escritura musical:

- Conocimiento y manejo de la simbología y terminología utilizada en la escritura musical del jazz
- Conceptos y metodología para la realización de arreglos en los diferentes estilos y escuelas del jazz.
- Habilidades para determinar la dotación instrumental de diferentes arreglos musicales para pequeñas agrupaciones y para gran banda.
- Capacidades para realizar composiciones en los diferentes estilos y escuelas del jazz para pequeñas agrupaciones y para gran banda.
- Dirección, formas y estructuras
- Capacidad para escribir directo a partitura y particella

Organización de la evaluación II

**El procedimiento de evaluación II está organizado en 5 etapas:**

#### **1.- Presentación de 20 composiciones realizadas por el sustentante.**

- Deben ser representativas de los diferentes estilos y escuelas del jazz
- Presentación de las composiciones en partitura o particella
- Exposición de la visión formas y estilos utilizados en las composiciones.
- Las composiciones deben adjuntar un análisis

#### **2.- Realización de una composición para banda**

- El tema y dotación instrumental se le indica en el inicio de la sesión.
- La composición debe tener un mínimo de 32 compases
- Se debe realizar en un lapso máximo de 4 horas.

#### **3.- Realización de un arreglo para gran banda, de una de las composiciones presentadas, elegida por sorteo en el momento de su evaluación, en un lapso máximo de 4 horas**

- Presentación del arreglo en partitura o particella a partir de la dotación instrumental que se le determine, especificando el estilo y escuela del jazz al que corresponde
- Exposición teórico – práctica del concepto y métodos utilizados en el arreglo y estilos utilizados
- Demostración práctica del concepto y métodos del arreglo en dos estilos asignados por sorteo.

#### **4.- Instrumentación y orquestación para banda del arreglo realizado y/o tema asignado por sorteo en un lapso máximo de 3 horas.**

- La instrumentación del arreglo debe tener como mínimo 100 compases, con introducción, temas, solos, riff, background, interludio, coda y final y presentarlo en partitura o particella
- Debe mantener la cohesión en el arreglo e instrumentación
- Cuidar el Swing
- Exposición del método o sistema de instrumentación utilizado
- Exposición práctica de otro método de instrumentación asignado por sorteo.
- Exposición de diversas combinaciones de instrumentos.
- Escritura directa a partitura de una pieza o fragmento de una pieza y método que se le asigne por sorteo. (Instrumentos transpositores, parte de conductor, borrador a una o dos partes de piano etc.)

#### **5.- Dirección**

- Elaboración y exposición de un plan de trabajo para la organización y dirección de ensayos, especificando la subdivisión y el desarrollo de ensayos diferidos
- Exposición del procedimiento utilizado para la realización de ensayos diferidos
- Exposición de las diversas formas y estructuras utilizadas en la dirección

#### **Desarrollo de la sesión (s) de evaluación II:**

- El interesado deberá acordar con una semana de anticipación a su fecha de examinación el plan de evaluación II, con la firma y fecha del responsable de la evaluación).
- El plan de evaluación autorizado con la firma del sustentante y del coordinador de la sesión deberá presentarse como requisito para tener derecho a examen.
- Las etapas que integran el procedimiento de evaluación de la competencia de escritura musical deberán ser consecutivas en hora y fecha, no excediendo en más de dos días.
- El interesado deberá presentar el día de su evaluación, 20 composiciones en partitura o particella y deben ser representativas de los diferentes estilos y escuelas del jazz, requisito para tener derecho a examen.
- El interesado deberá presentar un plan de trabajo de organización y dirección de ensayos requisito para tener derecho a examen.
- Para la alternativa de obtención de grado académico, el interesado deberá presentar comprobante de examinación del examen conceptual metodológico.

**Material para presentar el examen:** Papel pautado, pluma, lápiz y goma.

\*No se permite el uso de computadoras o equipos electrónicos

**Plan de evaluación II: EICA – J** Escritura musical del jazz

Evaluación para la certificación de: (Se selecciona una sola opción)

- Competencias ( ) ó
- Evaluación para equivalencia de grado académico:

Para: Nivel técnico ( ) ó Nivel licenciatura ( )

Actividad	Fecha	Hora	Duración
<b>1.- Presentación de las 20 composiciones y exposición de la visión formas y estilos utilizados</b>			<b>2 Horas (Tiempo máximo)</b>
<b>2.- Realización de una composición para banda</b>			<b>4 horas (tiempo máximo)</b>
<b>3.- Realización de un arreglo para gran banda, de una de las composiciones presentadas</b>			<b>4 horas (Tiempo máximo)</b>
<b>4.- Instrumentación y orquestación para banda del arreglo realizado y/o tema asignado por sorteo.</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Exposición del método o sistema de instrumentación utilizado</li><li>- Exposición práctica de otro método de instrumentación asignado por sorteo.</li><li>- Exposición de diversas combinaciones de instrumentos.</li><li>- Escritura directa a partitura de una pieza o fragmento de una pieza y método que se le asigne por sorteo. (Instrumentos transpositores, parte del conductor, borrador a una o dos partes de piano etc.)</li></ul>			<b>4 horas (tiempo máximo)</b>

<p><b>5.- Dirección</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Exposición del plan de trabajo para la organización y dirección de ensayos, especificando la subdivisión y el desarrollo de ensayos diferidos</li> <li>- Exposición del procedimiento utilizado para la realización de ensayos diferidos.</li> <li>- Exposición de las diversas formas y estructuras utilizadas en la dirección</li> </ul>			<p><b>1.30 horas</b> <b>Tiempo máximo</b></p>
---	--	--	---

Nombre y firma del sustentante \_\_\_\_\_

Nombre y firma del responsable de la evaluación: \_\_\_\_\_

Fecha de acuerdo del plan de evaluación. \_\_\_\_\_

Fecha de inicio de la evaluación \_\_\_\_\_

Fecha y hora de conclusión de la evaluación \_\_\_\_\_

**Sello oficial de la institución al borde de las firmas**

### **Sesión de evaluación III: Examen concierto**

Es la evaluación del área de integración profesional en donde los conocimientos, habilidades, capacidades e instrumentaria de las diferentes competencias convergen en la conformación y aplicación de los marcos conceptuales y metodológicos del jazz a situaciones diversas y no previstas de la práctica musical.

Integra la evaluación de las unidades de competencia 4 y 5, ejecución e improvisación de manera individual y en práctica de conjunto, del nivel de dominio del instrumento o voz de la especialidad y la interpretación y capacidad de improvisar en los diferentes géneros, Escuelas y Estilos del jazz.

Los indicadores claves de la evaluación del desempeño y resultados demostrados por el sustentante están vinculados a siete ejes que enmarcan la evaluación de las competencias de ejecución y dominio de la improvisación:

- Dominio de la técnica del instrumento de su especialidad
- Identificación y ejecución de un repertorio representativo de las diferentes escuelas, etapas y estilos del jazz.
- Dominio de la escritura musical aplicada al jazz.
- Capacidad de ejecución individual y en práctica de conjunto con ensayos o sin previo aviso.
- Capacidad de lectura a primera vista.
- Aplicación de los conocimientos teórico prácticos del jazz en la improvisación.
- Conocimiento y aplicación de un mínimo de 4 técnicas de improvisación.

### **Organización de la evaluación**

El examen concierto consiste en la interpretación individual de diferentes géneros, Escuelas y Estilos del jazz, en la capacidad de ensambler (con otros sustentantes) y en la ejecución de conjunto sin ensayos previos para interpretar un mínimo de 12 piezas musicales se recomienda su realización frente a público. El procedimiento de evaluación está organizado en 6 etapas:

1. Ejecución de 2 composiciones realizadas por el sustentante, 1 con arreglo para pequeños grupos y 1 para gran banda (Realizadas en la evaluación del examen técnico).
2. Ejecución de 2 composiciones realizadas por el sustentante para su ejecución como solista con improvisación, asignadas por sorteo de los temas presentados.
3. Ejecución con lectura a primera vista de 4 piezas musicales representativas de los distintos periodos y escuelas del jazz asignadas por sorteo en el momento de su evaluación aplicando técnicas de improvisación en cada ejecución.
4. Ejecución de 4 piezas musicales en ensamble constituido en el momento de su examinación. (Puede ser integrado con otros sustentantes y/o invitados). No podrán participar maestros de jazz de la ESM.
5. Exposición práctica de los estilos y escuelas y principales exponentes de las piezas asignadas.
6. Explicación práctica de los métodos de improvisación utilizados en las interpretaciones y explicación y exposición de un tercer método de improvisación asignado por sorteo en el momento de su evaluación.

### **Desarrollo de la sesión de evaluación**

- El interesado deberá acordar con una semana de anticipación a su fecha de examinación el plan de evaluación III, con la firma del responsable de la evaluación y fecha de aplicación.
- El plan de evaluación con la firma del coordinador de la sesión y sello oficial de la institución educativa evaluadora deberá presentarse como requisito para tener derecho a examen.
- El procedimiento de la evaluación se realizará en un solo día y se organiza tipo “Concierto” frente a público. Las fases que lo conforman deben ser consecutivas en hora.
- El interesado deberá presentar el día de su evaluación el repertorio que domina (Representativo de los diferentes estilos y escuelas del jazz), las composiciones realizadas en el examen técnico.
- Para la alternativa de obtención de grado académico, el interesado deberá presentar comprobante de examinación del examen conceptual metodológico y examen técnico.

**Plan de evaluación III:** Examen concierto (Unidad de competencia 5 y 6, Ejecución y ejecución improvisación, individual y en practica de conjunto

Evaluación para la certificación de: (Se selecciona una sola opción)

- Competencia ( ) ó
- Evaluación para equivalencia de grado académico:

Para: Nivel técnico ( ) ó Nivel licenciatura ( )

Actividad	Fecha	Hora	Duración
Ejecución individual (2 composiciones)			30 minutos
Ejecución de 2 composiciones del sustentante con improvisación) Solista			30 minutos
Lectura a primera vista y ejecución de 4 piezas asignadas por sorteo con improvisación.			30 minutos
Ejecución de dos piezas en ensamble			30 minutos
Exposición práctica de estilos y escuelas			30 minutos
Exposición práctica de los métodos de improvisación			30 minutos

Nombre y firma del sustentante \_\_\_\_\_

Nombre y firma del responsable de la evaluación: \_\_\_\_\_

Fecha de acuerdo del plan de evaluación. \_\_\_\_\_

Fecha de inicio de la evaluación \_\_\_\_\_

**Sello oficial de la institución al borde de las firmas**

**Instrucciones generales para el desarrollo de las prácticas de evaluación:**

- Revise cuidadosamente el programa de evaluación y tema asignado
- Prepare y organice los materiales y apoyos didácticos y musicales que ocupará.
- La fecha de su evaluación será el día y hora asignada. No habrá cambios de fecha o de hora.
- Seleccione, organice y lleve con usted los materiales que requiere para el desarrollo de cada sesión.

### Realización de las sesiones:

- No podrá ejecutar las prácticas sin previa aprobación de los planes de sesión.
- Las sesiones se deben desarrollar en la fecha y tiempo asignado.
- Si tiene dudas consulte a los evaluadores, antes de iniciar su sesión.
- Realice una introducción breve y clara de los temas
- Proporcione la información mediante una buena comunicación apoyada con imágenes visuales y/o sonoras y ejemplos.
- Debe demostrar dominio del tema
- Controle el tiempo establecido en cada etapa.

### Evaluación de las sesiones:

La evaluación del proceso se realiza a partir de un análisis comparativo de las evidencias de conocimiento y desempeño que demuestra el candidato en el momento de su evaluación, contra el perfil de referencia que establece la unidad de competencia, los tipos de evidencias y los criterios de desempeño que la conforman.

Constituyen los indicadores claves de la evaluación, el desempeño y resultados demostrados por el sustentante en relación a los indicadores de desempeño integrados en cada unidad de competencia que establece el perfil de referencia.

En el proceso de evaluación de las prácticas desarrolladas por el sustentante, se realizarán preguntas orales pertinentes a la tarea realizada.

### Evaluación y certificación de la experiencia docente

La evaluación y certificación de la experiencia docente requiere la acreditación del EICA o presentación del certificado del nivel licenciatura de la disciplina, el procedimiento específico de su evaluación se establece en la guía de la unidad de competencia de docencia y formación histórica social.

Para la evaluación y certificación de la práctica docente el interesado debe presentar título, certificado o carta de pasante de la licenciatura o acreditar en su totalidad el EICA de la disciplina y realizar el procedimiento específico de evaluación de la unidad de competencia de docencia.

El programa avala y reconoce dos niveles de competencias y certificación de la práctica docente:

- Certificación de competencia laboral de **instructor** de materia o especialidad de jazz (Instrumento), como alternativa para las personas:
  1. Que no cuentan con certificado de la licenciatura de la disciplina artística.
  2. Que tienen la licenciatura en jazz inconclusa y cuentan con un mínimo de 75% de créditos académicos o demuestran y acreditan una formación jazzística con certificación académica.
  3. Que acreditan un mínimo de tres años de experiencia docente frente a grupo impartiendo una misma materia o especialidad.
  4. Que demuestran un dominio de la materia o especialidad que imparten.
  5. Que tienen la capacidad para reproducir metodologías.
  6. Aplican la didáctica específica de su materia o especialidad
  7. Tienen habilidades de programación de cursos o clases.
  8. Aplican los conocimientos didácticos generales y de la especialidad para un rango específico de edad y/o población destinataria.
  9. Acreditan el EICA como mínimo en las unidades que corresponden al nivel técnico.

10. Acreditan la unidad de competencia de Docencia.

- Certificación de la especialidad **en docencia del jazz** como alternativa para las personas:
  1. Que cuentan con el nivel licenciatura de la disciplina artística y/o acreditan el EICA disciplinario.
  2. Que tiene una formación integral demostrable en el desarrollo del total de las prácticas de trabajo que conforman el perfil disciplinario.
  3. Que acreditan un mínimo de 5 años de experiencia docente frente a grupo y experiencia en distintos niveles y modalidades educativas
  4. Tiene la capacidad de sistematizar procesos de enseñanza aprendizaje de cualquiera de las unidades de competencia o tema disciplinario para diferentes tipos de población, edades y objetivos educacionales.
  5. La capacidad para generar método
  6. La capacidad para distinguir y sistematizar los procedimientos didácticos disciplinarios o de la especialidad.
  7. Dominio de la didáctica general y didáctica de la especialidad.
  8. Capacidad de trabajo académico interdisciplinario
  9. Manejo de un mínimo de tres diferentes vertientes de la enseñanza.
  10. Conocimiento y aplicación de un mínimo de tres modelos de planeación y programación educativa..
  11. Manejo de cualquier grado académico y modalidad educativa que se le asigne.
  12. Tiene la capacidad para entablar una relación profesional, trabajo de equipo e interdisciplinario.

**Esquema de Certificación de la práctica docente**

Formación/certificación disciplinaria	Experiencia laboral	Tipo de certificación
Autodidacta	3 años como instructor de taller o materia en educación no formal	Competencia laboral
Licenciatura en jazz inconclusa. 75% de créditos académicos.	3 años frente a grupo en un mismo grado escolar.	Instructor de materia (nivel técnico)
Certificado de licenciatura en jazz.	5 años frente a grupo en distintos niveles educativos y grados escolares.	Licenciatura en jazz con especialidad en docencia
Certificado de acreditación del EICA-J		

Esquema EICA - JAZZ

Propósito principal o clave	Áreas de examinación	Competencias claves (indicadores generales de evaluación)
<p><b>Dominio de las diferentes tareas de la creación, producción y enseñanza del jazz a partir del manejo conceptual y metodológico de los diferentes estilos y escuelas de éste género musical.</b></p>	<p>Área conceptual metodológica:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Práctica auditiva</li> <li>- Técnica musical</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis auditivo.</li> <li>- Transcripción de grabaciones.</li> <li>- Técnica del género musical</li> <li>- Técnica del instrumento o voz de la especialidad.</li> <li>- Técnica y procedimientos de improvisación.</li> <li>- Aplicación a la escritura musical.</li> <li>- Aplicación en la ejecución</li> </ul>
	<p>Área técnico operativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Escritura musical</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realización de arreglos.</li> <li>- Realización de instrumentaciones.</li> <li>- Realización de composiciones.</li> <li>- Realización de partituras</li> <li>- Realización de particellas</li> </ul>
	<p>Área de integración profesional:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ejecución - Improvisación</li> <li>- Docencia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dominio de la técnica del jazz.</li> <li>- Técnica del instrumento.</li> <li>- Manejo de repertorio</li> <li>- Ejecución individual y colectiva</li> <li>- Ejecución con dominio de la improvisación</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planeación y programación educativa.</li> <li>- Sistematización del proceso de enseñanza aprendizaje.</li> <li>- Manejo de la didáctica general y didáctica de la especialidad.</li> </ul>

## Perfil DE COMPETENCIAS

### Genéricas o de base amplia.

#### 1. Unidad de competencia: Práctica auditiva (genérica o transversal de todas las funciones).

Dominio de las técnicas de análisis auditivo para la transcripción de grabaciones representativas de cada etapa, estilo y escuela de jazz a través de la aplicación de habilidades de apreciación auditiva, creando una imagen sonora, retrospectiva e histórica de la evolución del jazz.

**Campo de aplicación:** En la escritura musical para la transcripción de piezas a partituras y particellas y creación de archivos y registros sonoros de los diferentes estilos, escuelas historia y evolución del jazz.

**Nivel de competencia: 3**

#### 2. Unidad de competencia: Técnica musical (genérica o transversal a todas las funciones).

Dominio de los conocimientos técnico – musicales del jazz para la ejecución en el instrumento o voz de su especialidad, a partir de la aplicación de diversas técnicas de improvisación, conceptos y símbolos ocupados en el jazz, con fluidez creativa y resolviendo los problemas técnicos para el desarrollo claro e instantáneo de la idea musical, transformando lo escuchado, propiciando que los dedos y la voz encuentren las notas deseadas.

**Campo de aplicación:** Aplicación de la técnica específica de éste género musical a las tareas de arreglo, instrumentación, composición y en particular su aplicación en la ejecución del instrumento o voz de su especialidad para la interpretación de los diferentes estilos y escuelas del jazz.

**Nivel de competencia: 3**

### Laborales:

#### 3. Unidad de competencia: Escritura musical (funciones que agrupa: arreglista, orquestador, instrumentista y composición).

Manejo del sistema de escritura musical a partir de la aplicación de los elementos conceptuales y metodológicos que se requieren en el arreglo, la instrumentación y composición de las obras musicales del jazz y su desarrollo en su ejecución y dirección para diferentes agrupaciones musicales.

**Campo de aplicación:** En la realización de arreglos, instrumentaciones, orquestaciones y composiciones en partitura y/o particella, de los diferentes estilos y escuelas del jazz para diferentes tipos de agrupaciones y objetivos musicales.

**Nivel de competencia: 4**

#### 4. Unidad de competencia: Ejecución.

Capacidad para interpretar piezas musicales de los diferentes géneros, estilos y escuelas de jazz a partir de su especialidad (instrumento), de manera individual y colectiva, con ensayos

y/o sin previo aviso. Presupone el dominio conceptual, metodológico y técnico de los elementos de conocimiento que requiere un ejecutante la ejecución del instrumento o voz.

**Campo de aplicación:** En la ejecución individual y/o colectiva del instrumento o voz de su especialidad, en conciertos, audiciones, musicalizaciones y presentaciones con diferentes fines y objetivos.

***Nivel de competencia: 4***

**Profesionales:**

**5. Unidad de competencia: Improvisación.**

Manejo creativo de la interpretación y ejecución musical, con base en la aplicación de los elementos musicales del jazz para la realización de improvisaciones, con fluidez, intuición y una percepción clara e instantánea de la idea musical deseada, no pautada, aplicando diversas técnicas de improvisación, resolviendo los problemas técnicos que se presenten. Competencia profesional que presupone no sólo el dominio conceptual, metodológico y técnico de los elementos de conocimiento que requiere un ejecutante de jazz, sino la aplicación de los mismos en la creación de nuevas estructuras y formas musicales sin perder la idea original y de conjunto.

**Campo de aplicación:** Aplicación de las técnicas y métodos de la improvisación en la ejecución del instrumento o voz de su especialidad de manera individual y colectiva, en presentaciones, conciertos, musicalizaciones, audiciones con diferentes objetivos. Representa un alto grado de virtuosismo y de la aplicación de conocimientos y habilidades.

*Nivel de competencia: 5*

**6. Unidad de competencia: Docencia.**

Dominio de un marco pedagógico, conceptual y metodológico, para la sistematización del proceso de enseñanza – aprendizaje, a partir del manejo y diseño de diferentes modelos de planeación educativa e instrumentación de programas de acuerdo con los niveles, modalidades y/o competencias educativas y profesionales.

La docencia es una competencia profesional, ya que para su práctica laboral, antepone el dominio conceptual, técnico y especializado de la disciplina musical y la capacidad de traducir los contenidos artísticos en contenidos de aprendizaje para la formación de habilidades, bajo parámetros de evaluación específicos.

Transversal a todas las funciones laborales para el ejercicio docente de la tarea o general para el formador de jazzistas.

**Campo de aplicación:** Ejercicio y práctica de la docencia en los sistemas de educación artística en los niveles y modalidades de educación media superior y superior, en instituciones de educación musical públicas o privadas, instituciones de educación artística no formal.

*Nivel de competencia: 5*

**7. Unidad de competencia: Docencia, formación histórico – social.**

Dominar la cronología de la historia y estética de arte y de la música, en particular del jazz, para la formación de un marco conceptual y metodológico que apoye el desarrollo de la labor

docente, en la que el manejo de una lengua extranjera permite el acceso a materiales pedagógicos relacionados con el aprendizaje de la música de jazz, desde las letras de los estandar's, blues, libros, poesía hasta complejos programas de música.

**Campo de aplicación:** Ejercicio y práctica de la docencia en los sistemas de educación artística en los niveles y modalidades de educación media superior y superior, en instituciones de educación musical públicas o privadas, instituciones de educación artística no formal.

*Nivel de competencia: 5*

**Nivel de competencias:**

Tipo de competencia	Unidad de competencia	Nivel de competencia
Genéricas o de base amplia	1.- Práctica Auditiva 2.- Técnica musical	3
	3.-Escritura musical	
Laborales	4.- Ejecución	4
	5.- Improvisación	
Profesionales	8.- Docencia del jazz: Licenciatura con especialidad en docencia	5

\*Nomenclatura aproximada a la estipulada por el CONOCER.

## Requisitos

1. Llenar solicitud de inscripción
2. Presentación del currículum vitae de trayectoria laboral y profesional documentado y corroborable. "Portafolio de evidencias" de trabajo  
Debe incluir:
  - Nombre
  - Fecha de nacimiento
  - Copia certificada del acta de nacimiento
  - Domicilio
  - Grado máximo de estudios y comprobante de estudios. Portafolio de evidencias formativas (Certificados, cursos, seminarios etc.), comprobantes de estudio.
  - Instituciones y periodos laborados, acompañados en su caso, de partituras, grabaciones, discos, carteles y programas de presentaciones, programas de estudio elaborados, conciertos etc.
  - Repertorio que maneja, mismo que debe ser representativo de las diferentes escuelas y periodos del jazz etc.
3. Para la obtención de grado académico: Presentación del certificado con validez oficial del grado inmediato anterior al que se desea certificar
  - Secundaria: Nivel técnico
  - Bachillerato: Nivel licenciatura
  -
4. El aspirante a la acreditación y certificación de competencias de la práctica docente y los aspirantes a la equivalencia de grado con especialidad en docencia, deberán presentar la hoja de adscripción de las instituciones educativas en la que ha laborado, que deben de incluir:
  - a) Nombre de la institución educativa
  - b) Teléfono
  - c) Domicilio
  - d) Clases, materias o cursos que impartía o imparte
  - e) Antigüedad
  - f) Horas semana – mes asignadas en los distintos periodos laborados
5. El aspirante deberá presentar 3 cartas "aval" de trayectoria ocupacional, de profesores, autoridades educativas o jefes inmediatos, comprobables, que incluyan teléfono y domicilio actual de la institución y persona que la emite.
6. El aspirante deberá presentar una carta de exposición de motivos por los que requiere su acreditación y certificación y el tipo de opción que elige.
7. El aspirante deberá cubrir el pago de derechos de acreditación y certificación por examen integrado.
8. El aspirante debe cubrir el pago por la guía de examen.
9. El interesado debe prever y llevar en cada sesión de evaluación los materiales que se requieran para el desarrollo de las mismas. (Papel pautado, lápiz etc).
10. El interesado debe tener claridad del procedimiento de evaluación en el que participa y aclarar cualquier duda antes de la presentación de sus examen.
11. En el momento de su inscripción, el interesado firma una carta de "Aceptación del procedimiento de evaluación por competencias" a partir de la aplicación del EICA: Examen Integrado de Competencias Artísticas de Jazz.

12. No se autoriza el uso de computadoras o equipo electrónico para el desarrollo de las sesiones
13. Los procedimientos de evaluación para la acreditación del EICA y certificación de competencias o equivalencia de grado académico, se instrumentan a partir de las evidencias de conocimiento y criterios de desempeño establecidos en cada unidad de competencia que conforman el perfil de referencia y sistema de indicadores de evaluación.
14. El evaluador debe sujetarse a los términos establecidos para la ponderación de las competencias que establece el perfil normalizado
15. Las sesiones y planes de evaluación se desarrollan en los términos señalados y no hay cambios de modalidad, de fecha u horarios que se definan.
16. Se proporciona al aspirante una bibliografía básica de referencia general, pedagógica y de la disciplina artística.
17. El procedimiento, prácticas y resultados de evaluación se desarrolla con base en los indicadores definidos en el perfil de competencias normalizado y autorizado como **NORMAS DE COMPETENCIA EN JAZZ.**



## **Examen Integrado de Competencias Artísticas – Jazz**

### **EICA – JAZZ**

**Evaluación y certificación de competencias y equivalencia de  
grado académico Técnico y Licenciatura en jazz**

**Primera emisión 2006**

## Introducción

El examen Integrado de Competencias Artísticas de jazz (EICA – J) es un instrumento de evaluación con el que se evalúa el desempeño laboral y profesional del jazzista.

Está estructurado en torno a prácticas y situaciones reales de trabajo a partir de las cuales se ponderan y certifican las capacidades laborales del trabajador del jazz. No es un instrumento de evaluación académica, de valoración de conocimientos o de demostración de habilidades y destrezas disciplinarias per se, sino de evaluación del desempeño personal en áreas plenamente identificadas y delimitadas de la estructura laboral y profesional del jazz.

Tiene una función diagnóstica y de certificación, con su aplicación se pretende identificar las áreas que la persona domina, en cuales le hace falta formación, que capacidades puede certificar y que opciones tiene para avalar lo que sabe hacer.

La estructura del examen se basa en el perfil de capacidades, que define una plataforma sólida y objetiva de evaluación, define un procedimiento con indicadores sólidos y objetivos centrados en el desempeño de la persona con respecto a prácticas laborales y profesionales que realiza el trabajador del jazz, en donde lo que se sabe se demuestra a partir de diferentes niveles de aplicación en situaciones específicas y reales de trabajo y se certifica como competente.

Tanto para el sustentante como para el evaluador, es menester insistir que el procedimiento es diferente a la evaluación académica, está centrado en la ponderación del desarrollo de prácticas laborales y profesionales que conforman la estructura del trabajo disciplinario.

## Examen Integrado de Competencias Artísticas EICA - Jazz

### Que es:

El Examen Integrado de Competencias Artísticas de Jazz (EICA-J) es un instrumento para evaluar las capacidades de las personas relativas al desempeño de prácticas laborales y profesionales del jazz.

Su elaboración estuvo a cargo de académicos de la Escuela Superior de Música, músicos en activo y pedagogos de la Subdirección General de Educación e Investigación Artística del INBA y fue analizado por especialistas de otras instituciones de educación musical de nivel superior como el Conservatorio Nacional de Música y la Escuela de Música y Danza de Monterrey, en el mismo se incorporan las sugerencias que enriquecieron tanto la definición del perfil disciplinario como la construcción y características del examen.

El EICA – J se centra en la evaluación de las tareas genéricas a la estructura del trabajo disciplinario, Integra la examinación del total de las unidades de competencia para identificar y avalar las áreas que la persona domina. Tiene por objetivo verificar los niveles y contextos de aplicación de los conocimientos en áreas laborales y profesionales y los resultados y productos artísticos objetivos y precisos a los que conducen.

Su presentación es voluntaria y es independiente de la evaluación y certificación de los procesos escolarizados, de admisión o egreso de las escuelas de música del Instituto, no representa en ningún sentido un mecanismo escalafonario, sino educativo con valor a currículo académico en cualquiera de las opciones de evaluación y certificación.

La aprobación del EICA o la presentación del certificado de licenciatura en jazz es requisito para evaluar y certificar las competencias relativas a docencia para lo cual se establece un procedimiento específico.

### Objetivos del EICA - J:

- Ponderar la experiencia de las personas para definir el punto en el que se encuentra en la práctica laboral y profesional del jazz.
- Evaluar la experiencia de la persona en la práctica laboral y profesional del jazz a partir del análisis comparativo de los resultados obtenidos en el examen con el perfil de competencias disciplinario.
- Definir a partir de sus resultados la opción de certificación que corresponda a cada persona, ya sea de validación de competencias o de grado académico.
- Identificar en su caso, las áreas de competencia en las que la persona requiere de formación adicional o actualización para acreditar la experiencia o grado académico.

### Tipo de certificación:

El EICA – J tiene una función diagnóstica y de validación de las competencias acreditadas mediante la emisión de un certificado.

A partir de los resultados de su aplicación se tienen dos alternativas de certificación:

- **Certificación de competencias:** Se otorga un certificado por cada unidad acreditada. Se avala la experiencia de la persona sin ningún requisito académico antecedente. El tipo de certificado que se expide siempre es LABORAL y LABORAL CON ESPECIALIZACIÓN, éste último cuando se acreditan las unidades de competencia de tipo profesional. Los exámenes también pueden ser parciales, se estructuran y organizan por unidad de competencia y se ofrecen periódicamente partir de la capacidad operativa de la institución educativa.

- **Certificación por competencia con equivalencia de grado académico:** Técnico o Licenciatura. Se realiza siempre a partir de la aplicación del examen integrado, se requiere del certificado del nivel inmediato anterior al que se desea certificar y la acreditación del total de unidades que corresponden a cierto nivel educativo. Los niveles que se certifican son equivalentes al que ofrece la institución educativa que elaboró el perfil y procedimiento y/o a los ofertados por otra escuela del Instituto de la misma disciplina.

## Opciones de evaluación y certificación

### Certificación de competencias

Competencias	Certificación
Practica auditiva Técnica Musical	Laboral de base amplia
Escritura musical Ejecución individual y colectiva	Laboral
Ejecución - Improvisación Instrucción del jazz	Laboral con especialidad

- No requiere de formación académica
- Avala la experiencia independientemente de la forma en que fue adquirida.
- Requiere del portafolio de evidencias que demuestre trayectoria laboral y profesional como vehículo de formación de competencias y experiencia adquirida en el trabajo.
- La evaluación y certificación se puede realizar parcial por una unidad de competencia o por el total de las competencias que integran el perfil.

## Certificación por competencias para equivalencia de grado académico

Competencias	Equivalencia de grado	
Práctica auditiva	<b>Nivel Técnico</b>	<b>Nivel Licenciatura</b>
Técnica musical		
Escritura musical		
Ejecución individual y colectiva		
Ejecución – improvisación		
Docencia del jazz		<b>Licenciatura con especialidad</b>

- Requiere del certificado del nivel académico inmediato anterior al que se desea certificar.
- Presentación del Portafolio de evidencias que demuestre trayectoria laboral y profesional con un mínimo de 4 años de experiencia
- La evaluación se realiza siempre con la aplicación del EICA.

### Características del EICA-J

Es un examen práctico organizado en torno a 3 ejes de evaluación que integran las competencias que el profesional del jazz debe manejar.

Las áreas y las prácticas de evaluación han sido seleccionadas y definidas con base en el perfil de competencias normalizado y estructuradas por especialistas en activo de la disciplina.

Es un examen exhaustivo para la evaluación de competencias del trabajador en activo del jazz, las prácticas de evaluación seleccionadas y los tiempos asignados para su desarrollo, fueron analizadas y determinadas desde la perspectiva del trabajo, estableciéndose como media de desempeño.

Está organizado en tres áreas y sesiones de evaluación:

#### Área conceptual metodológica

- Dominio de los Estilos y Escuelas del jazz
- Dominio de las técnicas de análisis auditivo
- Capacidad para transcribir piezas musicales a partitura y particella.
- Dominio y aplicación de la técnica musical del jazz.
- Dominio de la escritura musical y su aplicación en la realización de:
  - Arreglos

- Instrumentaciones
- Composiciones.
- Capacidad de lectura a primera vista

### **Área técnico – operativa**

- Dominio de la ejecución y su aplicación en:
  - Manejo de la técnica del instrumento
  - Aplicación de la técnica específica del género musical.
  - Ejecución individual
  - Dominio de un repertorio representativo de las escuelas, estilos y etapas del jazz.

### **Área de integración profesional**

- Dominio de un repertorio representativo de las Escuelas, Estilos y etapas del jazz.
- Capacidades de escritura musical en cualquier Estilo y Escuela del género. (Arreglo, instrumentación y composición).
- Ejecución individual y colectiva (ensamble y banda)
- Dominio de la improvisación en cualquier tema, estilo o pieza representativa de las diferentes etapas, estilos y escuelas del jazz.
- Docencia: Los anteriores y
  - Manejo de la didáctica general
  - Manejo de la didáctica de la especialidad
  - Sistematización del proceso de enseñanza aprendizaje para distintas poblaciones y objetivos o finalidades educativas.
  - Sistematización de cualquier tema o unidad de competencia a partir de la programación de sus contenidos o elementos de conocimiento.
  - Aplicación de diferentes modelos de planeación y programación educativa.
  - Formación histórica social disciplinaria.

### **Que se evalúa:**

- El conocimiento y manejo de los distintos periodos, Escuelas y Estilos del jazz.
- La capacidad de identificación de los estilos, escuelas, músicos y piezas representativas de los distintos periodos a partir de distintas grabaciones.
- Las habilidades de apreciación auditiva y utilización de técnicas de transcripción aplicadas al jazz.
- Las habilidades de transcripción de grabaciones a partituras y particellas.
- Las habilidades de escritura musical: Capacidad para realizar arreglos, instrumentaciones y composiciones para pequeños grupos y gran banda en el tiempo, estilo y tema que se le asigne.
- La ejecución y dominio de un repertorio representativo de los distintos períodos, escuelas y estilos del jazz.
- La ejecución individual y colectiva
- La capacidad para ensamblar
- El dominio de la técnica del instrumento
- El dominio de la técnica del género musical.
- La capacidad para improvisar

### **En que consiste la evaluación:**

En el desarrollo de prácticas laborales y profesionales, ambientadas o reales, integradas en el perfil de referencia a partir de las cuales se pondera el desempeño de la persona.

Se verifican las aplicaciones de conceptos, técnicas y resultados que muestra el sustentante en el momento de su examinación, en torno a las prácticas de trabajo delimitadas y definidas en el perfil de referencia. El procedimiento de evaluación se centra fundamentalmente en los tipos de evidencia y criterios de desempeño de las unidades de competencia que conforman el perfil.

La examinación esta organizada en tres etapas y un procedimiento particular para la evaluación de la práctica docente:

- Examen conceptual metodológico
- Examen Técnico
- Ejecución individual y colectiva y dominio de la improvisación

Las etapas se desarrollan secuencialmente y podrán realizarse hasta en un lapso no mayor a tres días consecutivos, a partir de la organización que defina la Escuela Superior de Música del Instituto Nacional de Bellas Artes.

## Como se califica

La calificación es el resultado de la aplicación de exámenes prácticos basados en la demostración de las evidencias de conocimiento y criterios de desempeño integrados en las unidades de competencia del perfil de referencia. Los resultados indican las competencias que hasta el momento de su evaluación tiene la persona.

La evaluación se efectúa comparando el desempeño y resultados demostrados en las exámenes contra el perfil de referencia. No se otorgan calificaciones en escalas numéricas ni promedios, **para la acreditación se deben cubrir todos los elementos que den cuenta de la competencia evaluada.**

## Los resultados se expresan como:

- Competente laboralmente en ( unidades o áreas laborales)
- Competente laboralmente con especialidad (Unidades de competencia profesionales)
- Aún no competente laboralmente en (áreas laborales y especialidades).
- Competente con equivalencia a grado académico: Técnico o licenciatura

## Que se recomienda estudiar

- Técnicas de análisis auditivo
- Técnicas para la Transcripción de grabaciones
- Técnica del género musical
- Técnica del instrumento o voz de la especialidad
- Técnica y procedimientos de improvisación
  
- Escritura musical y su aplicación en:
  - Realización de arreglos
  - Realización de instrumentaciones
  - Realización de composiciones
  - Escritura de partituras y particellas
  - Para pequeños grupos y gran banda
  
- Técnica del jazz
- Técnica del instrumento
- Repertorio
- Ejecución individual y colectiva
- Ejecución con dominio de la improvisación.

## Cuántas oportunidades de evaluación se tienen

El usuario establece sus límites. Si el resultado es aún no competente o no competente en algunas prácticas es la oportunidad de continuar con su formación. La Escuela Superior de Música le ofrecerá información para diseñar las rutas de formación y capacitación que requiera.

## Sesiones de evaluación

El proceso de evaluación está organizado en tres sesiones consecutivas en hora y fecha y podrán realizarse hasta en un máximo de tres días. El desarrollo de cada sesión requiere como acuerdo

previo el plan de evaluación con sello oficial y firma del responsable del proceso y del sustentante como uno de los requisitos para la presentación y derecho a exámenes. Su organización es la siguiente:

<b>Sesión de evaluación I:</b>	<b>Examen conceptual metodológico</b>
<b>Sesión de evaluación II:</b>	<b>Examen técnico operativo</b>
<b>Sesión de evaluación III:</b>	<b>Examen de Integración profesional</b>

### ***Sesión de evaluación I: Área conceptual metodológica***

Evalúa el conjunto de conocimientos y habilidades genérico y transversal a las diferentes tareas del trabajo disciplinario. Integra la examinación de las unidades de competencia 1 y 2, Práctica auditiva y Técnica musical con el objetivo de verificar el nivel de dominio de las técnicas de análisis auditivo, la transcripción de grabaciones a partitura y particella, los conocimientos técnico musicales relativos a los conceptos y símbolos ocupados en el jazz.

Se evalúan también las capacidades para identificar las piezas y compositores representativos de las diferentes etapas históricas del jazz que crean la imagen sonora de su evolución, el dominio de una retrospectiva histórica del género musical a partir del conocimiento, identificación, transcripción y/o ejecución de piezas representativas de los distintos periodos, estilos y escuelas del jazz.

Las capacidades que se evalúan están relacionadas con la formación y aplicación del marco conceptual y metodológico del género que nutre las distintas tareas del trabajo disciplinario.

Los indicadores claves de la evaluación son el desempeño y resultados demostrados por el sustentante, vinculados a las siguientes líneas de evaluación:

- Práctica y apreciación auditiva
- Técnica musical del género
- Conocimiento y manejo de la simbología y terminología utilizada en el jazz.
- Conocimiento y manejo de la armonía y contrapunto en el jazz y blues.
- Aplicación de métodos de armonización
- Análisis y escritura de líneas melódicas.
- Conocimiento de los estilos, escuelas, músicos de la evolución histórica del jazz
- Identificación de piezas musicales, músicos, estilos.
- Aplicación de técnicas de transcripción
- Transcripción de piezas musicales a partitura o particella a partir de diversos materiales auditivos.
- Aplicación de técnicas de análisis auditivo

### **Organización de la evaluación: Sesión I**

**El procedimiento de evaluación de esta sesión está organizado en 5 etapas:**

#### **1.- Desarrollo histórico del jazz.**

- Examen teórico práctico de los periodos, estilos, escuelas, músicos, compositores de la evolución del jazz (con 10 preguntas como mínimo).

#### **2.- Teoría del jazz**

- Examen teórico – práctico de la terminología, simbología y análisis de la melodía y del cifrado del jazz en cuatro piezas musicales asignadas por sorteo.

### **3.- Armonía y contrapunto en el jazz y el blues:**

- Exposición y demostración práctica de un mínimo de 4 sistemas y métodos de armonización, asignados por sorteo. Deberá exponer oralmente o por escrito los sistemas de armonizaciones utilizadas y las diferencias y resultados que se obtienen de cada uno. **Si es oral debe ser grabada la sesión**

### **4.- Aplicación de la técnica del jazz**

- Armonización de los 4 primeros compases en un mínimo de 4 temas o piezas asignadas por sorteo. En cada pieza se utiliza un sistema de armonización diferente.
- Escritura de los últimos 4 compases de una pieza asignada por sorteo y efectúa un cambio de modulación de la tonalidad que se le indique. Escribe los 4 primeros compases de la nueva tonalidad.
- Escritura de las líneas melódicas sobre un blues asignado por sorteo.

### **5.- Conocimiento y dominio de diferentes técnicas de transcripción**

- La presentación de 10 transcripciones analizadas (requisito para derecho a examen)
- Transcripción a partitura de un “solo” de jazz, en tiempos, material auditivo y condiciones que se le asignen.
- Transcripción a partitura de un arreglo para gran banda, en tiempos, material auditivo y condiciones que se le indiquen.

### **Organización de la sesión de evaluación:**

- El interesado deberá acordar con una semana de anticipación al día de su examinación el plan de evaluación.
- La evaluación se podrá realizar hasta en 2 días consecutivos en hora y fecha.
- El plan de evaluación autorizado con la firma del coordinador de la sesión deberá presentarse como requisito para tener derecho a examen.
- El interesado deberá presentar el día de su evaluación, 10 transcripciones en partitura o particella de grabaciones representativas de los diferentes estilos y escuelas del jazz. Las grabaciones se le indicarán en el momento de su registro e inscripción y se asignarán por sorteo.
- Las transcripciones deberán acompañarse de un análisis escrito en el que se especifique el estilo y escuela de jazz al que pertenecen y métodos de análisis y de transcripción utilizados.
- Las transcripciones deberán presentarse con 3 días hábiles de anticipación a su fecha de examinación.

### **Del procedimiento de la evaluación:**

- La asignación de los temas, las piezas musicales y sistemas de armonización, transcripción y escritura de las líneas melódicas para el desarrollo de cada etapa de evaluación se asignarán por sorteo en el inicio de la sesión.
- El examen teórico práctico de la terminología, simbología del jazz se basa en el análisis de un mínimo de 4 y un máximo de 8 temas y tonalidades asignados en el momento de su evaluación.

- Las piezas musicales para su análisis auditivo y transcripción serán asignadas por sorteo en el momento de la evaluación.

### **Desarrollo de la sesión de evaluación:**

#### **1.- Desarrollo histórico del jazz**

Examen teórico práctico del desarrollo histórico del jazz (duración máxima de 90 minutos):

- Se le efectuarán un mínimo de 10 preguntas relativas al desarrollo e historia del jazz. Estas pueden ser orales o escritas. Las preguntas y respuestas orales **deben ser grabadas**.
- Se le asignarán 10 grabaciones y tendrá que identificar los músicos, etapas, estilos y escuelas de jazz al que pertenecen.
- Las grabaciones y las preguntas o reactivos del examen se asignan por sorteo en el momento de su evaluación.

#### **2.- Teoría del jazz**

La evaluación iniciará con el examen teórico – práctico de la terminología, simbología, análisis melódico y del cifrado del jazz en cuatro piezas musicales. El examen tendrá una duración máxima de 90 minutos.

- Se le efectuarán un mínimo de 10 preguntas. Estas pueden ser orales o escritas. Si se opta por cuestionamientos y respuestas orales, éstas tendrán que ser grabadas.
- Se le asignarán 4 temas o piezas musicales como mínimo.
- Las piezas musicales se asignan por sorteo en el inicio de la sesión de evaluación.

#### **3.- Armonía y contrapunto en el jazz y el blues**

Exposición y demostración práctica de un mínimo de 4 sistemas y métodos de armonización. Esta sesión está organizada en dos fases con una duración máxima de 3 horas en total para las dos.

##### **Primera fase:**

- Los sistemas de armonización se asignan por sorteo en el inicio de la sesión
- Las piezas musicales para la demostración de la aplicación de cada sistema las elige el sustentante y pueden ser una pieza o seis piezas distintas.
- Deberá exponer oralmente los sistemas de armonización utilizados y las diferencias y resultados que se obtienen de cada uno.

##### **Segunda fase:**

- Armonización de los 4 primeros compases en un mínimo de 2 temas o piezas asignadas por sorteo.
- En cada pieza se utiliza un sistema de armonización diferente, se asignan por sorteo al inicio de la sesión.
- Escritura de los cuatro compases realizados en cada pieza
- Exposición de los sistemas de armonía aplicados en cada caso.

#### **4.- Aplicación de la técnica del jazz en distintas situaciones laborales**

- Escritura de los últimos 4 compases de una pieza asignada por sorteo y realización de un cambio de modulación de la tonalidad en un tiempo máximo de 30 minutos.
- Escritura de las líneas melódicas sobre un blues asignado por sorteo en un tiempo máximo de 30 minutos.

#### **5.- Conocimiento y dominio de diferentes técnicas de transcripción**

- Exposición de las técnicas de análisis auditivo y de transcripción aplicadas en las transcripciones presentadas como requisito y derecho a examen. (30 minutos)

- Transcripción a partitura de una pieza musical, elegida por sorteo en el momento de su evaluación, para un solo de jazz en un lapso máximo de 2 horas.
  - Presentación de la partitura
  - Exposición del análisis.
  - Exposición de la técnica de transcripción utilizada.
  - Ejecución de un fragmento de la transcripción
  
- Transcripción a partitura o partitura de un arreglo para gran banda, de una pieza musical, elegida por sorteo en el momento de su evaluación, en un lapso máximo de 2 horas
  - Presentación de la partitura
  - Exposición del análisis realizado y técnicas de análisis auditivo utilizadas.
  - Exposición de la técnica de transcripción utilizada.
  - Ejecución de un fragmento de la y transcripción.

Material para presentar el examen: Papel pautado, pluma, y reproductor de c.d. con audífonos

**Plan de evaluación I: Unidad de competencia: 1 y 2 Práctica auditiva y Técnica musical del jazz**

**Evaluación para la certificación de: (Se selecciona una sola opción)**

- Competencia ( ) ó
  - Evaluación para equivalencia de grado académico:
- Para: Nivel técnico ( ) ó Nivel licenciatura ( )

Actividad	Fecha	Hora	Duración
<b>1.- Examen teórico práctico del desarrollo histórico del jazz</b>			<b>90 minutos</b>
<b>2.- Examen de teoría del jazz.</b> 2.1 Primera fase de armonía y contrapunto del jazz 2.2 Segunda fase de armonía y contrapunto			<b>3 horas</b>
<b>3.- Aplicación de la técnica del jazz</b>			<b>60 minutos</b>
<b>4.- Exposición del análisis y de las técnicas de transcripción utilizadas</b> - Transcripción a partitura de un solo de jazz, según material auditivo que se asigne. - Ejecución de un fragmento de la pieza - Transcripción a partitura de un arreglo para gran banda según material auditivo que se le asigne - Ejecución de un fragmento de la pieza			<b>4 horas</b>

**Nombre y firma del sustentante** \_\_\_\_\_

**Nombre y firma del responsable de la evaluación:** \_\_\_\_\_

**Fecha de acuerdo del plan de evaluación.** \_\_\_\_\_

**Fecha de inicio de la evaluación** \_\_\_\_\_

**Fecha y hora de conclusión del examen I** \_\_\_\_\_

**Sello oficial de la institución al borde de las firmas.**

## **Sesión de evaluación II:**

### **Examen técnico: Escritura musical**

Es la evaluación de tres tareas integradas a la escritura musical del género (Unidad de competencia 3): Realización de arreglos, instrumentaciones y composiciones en los diferentes estilos y escuelas del jazz para pequeños grupos o gran banda en partitura o particella. Práctica laboral plenamente delimitada que define tres tareas específicas de trabajo y la aplicación de técnicas para la obtención de productos específicos del trabajo jazzístico.

Las capacidades y habilidades que se evalúan están directamente relacionadas a la estructura laboral y al desempeño y desarrollo de actividades inherentes al trabajo musical en este caso del jazz.

Los indicadores claves de la evaluación del desempeño y resultados demostrados por el sustentante, están vinculados a seis ejes que enmarcan la evaluación de la competencia de la escritura musical:

- Conocimiento y manejo de la simbología y terminología utilizada en la escritura musical del jazz
- Conceptos y metodología para la realización de arreglos en los diferentes estilos y escuelas del jazz.
- Habilidades para determinar la dotación instrumental de diferentes arreglos musicales para pequeñas agrupaciones y para gran banda.
- Capacidades para realizar composiciones en los diferentes estilos y escuelas del jazz para pequeñas agrupaciones y para gran banda.
- Dirección, formas y estructuras
- Capacidad para escribir directo a partitura y particella

Organización de la evaluación II

**El procedimiento de evaluación II está organizado en 5 etapas:**

#### **1.- Presentación de 20 composiciones realizadas por el sustentante.**

- Deben ser representativas de los diferentes estilos y escuelas del jazz
- Presentación de las composiciones en partitura o particella
- Exposición de la visión formas y estilos utilizados en las composiciones.
- Las composiciones deben adjuntar un análisis

#### **2.- Realización de una composición para banda**

- El tema y dotación instrumental se le indica en el inicio de la sesión.
- La composición debe tener un mínimo de 32 compases
- Se debe realizar en un lapso máximo de 4 horas.

#### **3.- Realización de un arreglo para gran banda, de una de las composiciones presentadas, elegida por sorteo en el momento de su evaluación, en un lapso máximo de 4 horas**

- Presentación del arreglo en partitura o particella a partir de la dotación instrumental que se le determine, especificando el estilo y escuela del jazz al que corresponde
- Exposición teórico – práctica del concepto y métodos utilizados en el arreglo y estilos utilizados
- Demostración práctica del concepto y métodos del arreglo en dos estilos asignados por sorteo.

#### **4.- Instrumentación y orquestación para banda del arreglo realizado y/o tema asignado por sorteo en un lapso máximo de 3 horas.**

- La instrumentación del arreglo debe tener como mínimo 100 compases, con introducción, temas, solos, riff, background, interludio, coda y final y presentarlo en partitura o particella
- Debe mantener la cohesión en el arreglo e instrumentación
- Cuidar el Swing
- Exposición del método o sistema de instrumentación utilizado
- Exposición práctica de otro método de instrumentación asignado por sorteo.
- Exposición de diversas combinaciones de instrumentos.
- Escritura directa a partitura de una pieza o fragmento de una pieza y método que se le asigne por sorteo. (Instrumentos transpositores, parte de conductor, borrador a una o dos partes de piano etc.)

#### **5.- Dirección**

- Elaboración y exposición de un plan de trabajo para la organización y dirección de ensayos, especificando la subdivisión y el desarrollo de ensayos diferidos
- Exposición del procedimiento utilizado para la realización de ensayos diferidos
- Exposición de las diversas formas y estructuras utilizadas en la dirección

#### **Desarrollo de la sesión (s) de evaluación II:**

- El interesado deberá acordar con una semana de anticipación a su fecha de examinación el plan de evaluación II, con la firma y fecha del responsable de la evaluación).
- El plan de evaluación autorizado con la firma del sustentante y del coordinador de la sesión deberá presentarse como requisito para tener derecho a examen.
- Las etapas que integran el procedimiento de evaluación de la competencia de escritura musical deberán ser consecutivas en hora y fecha, no excediendo en más de dos días.
- El interesado deberá presentar el día de su evaluación, 20 composiciones en partitura o particella y deben ser representativas de los diferentes estilos y escuelas del jazz, requisito para tener derecho a examen.
- El interesado deberá presentar un plan de trabajo de organización y dirección de ensayos requisito para tener derecho a examen.
- Para la alternativa de obtención de grado académico, el interesado deberá presentar comprobante de examinación del examen conceptual metodológico.

**Material para presentar el examen:** Papel pautado, pluma, lápiz y goma.

\*No se permite el uso de computadoras o equipos electrónicos

**Plan de evaluación II: EICA – J** Escritura musical del jazz

Evaluación para la certificación de: (Se selecciona una sola opción)

- Competencias ( ) ó
- Evaluación para equivalencia de grado académico:

Para: Nivel técnico ( ) ó Nivel licenciatura ( )

Actividad	Fecha	Hora	Duración
<b>1.- Presentación de las 20 composiciones y exposición de la visión formas y estilos utilizados</b>			<b>2 Horas (Tiempo máximo)</b>
<b>2.- Realización de una composición para banda</b>			<b>4 horas (tiempo máximo)</b>
<b>3.- Realización de un arreglo para gran banda, de una de las composiciones presentadas</b>			<b>4 horas (Tiempo máximo)</b>
<b>4.- Instrumentación y orquestación para banda del arreglo realizado y/o tema asignado por sorteo.</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Exposición del método o sistema de instrumentación utilizado</li><li>- Exposición práctica de otro método de instrumentación asignado por sorteo.</li><li>- Exposición de diversas combinaciones de instrumentos.</li><li>- Escritura directa a partitura de una pieza o fragmento de una pieza y método que se le asigne por sorteo. (Instrumentos transpositores, parte del conductor, borrador a una o dos partes de piano etc.)</li></ul>			<b>4 horas (tiempo máximo)</b>

<p><b>5.- Dirección</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Exposición del plan de trabajo para la organización y dirección de ensayos, especificando la subdivisión y el desarrollo de ensayos diferidos</li> <li>- Exposición del procedimiento utilizado para la realización de ensayos diferidos.</li> <li>- Exposición de las diversas formas y estructuras utilizadas en la dirección</li> </ul>			<p><b>1.30 horas</b> <b>Tiempo máximo</b></p>
---	--	--	---

Nombre y firma del sustentante \_\_\_\_\_

Nombre y firma del responsable de la evaluación: \_\_\_\_\_

Fecha de acuerdo del plan de evaluación. \_\_\_\_\_

Fecha de inicio de la evaluación \_\_\_\_\_

Fecha y hora de conclusión de la evaluación \_\_\_\_\_

**Sello oficial de la institución al borde de las firmas**

### **Sesión de evaluación III: Examen concierto**

Es la evaluación del área de integración profesional en donde los conocimientos, habilidades, capacidades e instrumentaria de las diferentes competencias convergen en la conformación y aplicación de los marcos conceptuales y metodológicos del jazz a situaciones diversas y no previstas de la práctica musical.

Integra la evaluación de las unidades de competencia 4 y 5, ejecución e improvisación de manera individual y en práctica de conjunto, del nivel de dominio del instrumento o voz de la especialidad y la interpretación y capacidad de improvisar en los diferentes géneros, Escuelas y Estilos del jazz.

Los indicadores claves de la evaluación del desempeño y resultados demostrados por el sustentante están vinculados a siete ejes que enmarcan la evaluación de las competencias de ejecución y dominio de la improvisación:

- Dominio de la técnica del instrumento de su especialidad
- Identificación y ejecución de un repertorio representativo de las diferentes escuelas, etapas y estilos del jazz.
- Dominio de la escritura musical aplicada al jazz.
- Capacidad de ejecución individual y en práctica de conjunto con ensayos o sin previo aviso.
- Capacidad de lectura a primera vista.
- Aplicación de los conocimientos teórico prácticos del jazz en la improvisación.
- Conocimiento y aplicación de un mínimo de 4 técnicas de improvisación.

### **Organización de la evaluación**

El examen concierto consiste en la interpretación individual de diferentes géneros, Escuelas y Estilos del jazz, en la capacidad de ensambler (con otros sustentantes) y en la ejecución de conjunto sin ensayos previos para interpretar un mínimo de 12 piezas musicales se recomienda su realización frente a público. El procedimiento de evaluación está organizado en 6 etapas:

7. Ejecución de 2 composiciones realizadas por el sustentante, 1 con arreglo para pequeños grupos y 1 para gran banda (Realizadas en la evaluación del examen técnico).
8. Ejecución de 2 composiciones realizadas por el sustentante para su ejecución como solista con improvisación, asignadas por sorteo de los temas presentados.
9. Ejecución con lectura a primera vista de 4 piezas musicales representativas de los distintos periodos y escuelas del jazz asignadas por sorteo en el momento de su evaluación aplicando técnicas de improvisación en cada ejecución.
10. Ejecución de 4 piezas musicales en ensamble constituido en el momento de su examinación. (Puede ser integrado con otros sustentantes y/o invitados). No podrán participar maestros de jazz de la ESM.
11. Exposición práctica de los estilos y escuelas y principales exponentes de las piezas asignadas.
12. Explicación práctica de los métodos de improvisación utilizados en las interpretaciones y explicación y exposición de un tercer método de improvisación asignado por sorteo en el momento de su evaluación.

### **Desarrollo de la sesión de evaluación**

- El interesado deberá acordar con una semana de anticipación a su fecha de examinación el plan de evaluación III, con la firma del responsable de la evaluación y fecha de aplicación.
- El plan de evaluación con la firma del coordinador de la sesión y sello oficial de la institución educativa evaluadora deberá presentarse como requisito para tener derecho a examen.
- El procedimiento de la evaluación se realizará en un solo día y se organiza tipo “Concierto” frente a público. Las fases que lo conforman deben ser consecutivas en hora.
- El interesado deberá presentar el día de su evaluación el repertorio que domina (Representativo de los diferentes estilos y escuelas del jazz), las composiciones realizadas en el examen técnico.
- Para la alternativa de obtención de grado académico, el interesado deberá presentar comprobante de examinación del examen conceptual metodológico y examen técnico.

**Plan de evaluación III:** Examen concierto (Unidad de competencia 5 y 6, Ejecución y ejecución improvisación, individual y en practica de conjunto

Evaluación para la certificación de: (Se selecciona una sola opción)

- Competencia ( ) ó
- Evaluación para equivalencia de grado académico:

Para: Nivel técnico ( ) ó Nivel licenciatura ( )

Actividad	Fecha	Hora	Duración
Ejecución individual (2 composiciones)			30 minutos
Ejecución de 2 composiciones del sustentante con improvisación) Solista			30 minutos
Lectura a primera vista y ejecución de 4 piezas asignadas por sorteo con improvisación.			30 minutos
Ejecución de dos piezas en ensamble			30 minutos
Exposición práctica de estilos y escuelas			30 minutos
Exposición práctica de los métodos de improvisación			30 minutos

Nombre y firma del sustentante \_\_\_\_\_

Nombre y firma del responsable de la evaluación: \_\_\_\_\_

Fecha de acuerdo del plan de evaluación. \_\_\_\_\_

Fecha de inicio de la evaluación \_\_\_\_\_

**Sello oficial de la institución al borde de las firmas**

**Instrucciones generales para el desarrollo de las prácticas de evaluación:**

- Revise cuidadosamente el programa de evaluación y tema asignado
- Prepare y organice los materiales y apoyos didácticos y musicales que ocupará.
- La fecha de su evaluación será el día y hora asignada. No habrá cambios de fecha o de hora.
- Seleccione, organice y lleve con usted los materiales que requiere para el desarrollo de cada sesión.

### Realización de las sesiones:

- No podrá ejecutar las prácticas sin previa aprobación de los planes de sesión.
- Las sesiones se deben desarrollar en la fecha y tiempo asignado.
- Si tiene dudas consulte a los evaluadores, antes de iniciar su sesión.
- Realice una introducción breve y clara de los temas
- Proporcione la información mediante una buena comunicación apoyada con imágenes visuales y/o sonoras y ejemplos.
- Debe demostrar dominio del tema
- Controle el tiempo establecido en cada etapa.

### Evaluación de las sesiones:

La evaluación del proceso se realiza a partir de un análisis comparativo de las evidencias de conocimiento y desempeño que demuestra el candidato en el momento de su evaluación, contra el perfil de referencia que establece la unidad de competencia, los tipos de evidencias y los criterios de desempeño que la conforman.

Constituyen los indicadores claves de la evaluación, el desempeño y resultados demostrados por el sustentante en relación a los indicadores de desempeño integrados en cada unidad de competencia que establece el perfil de referencia.

En el proceso de evaluación de las prácticas desarrolladas por el sustentante, se realizarán preguntas orales pertinentes a la tarea realizada.

### Evaluación y certificación de la experiencia docente

La evaluación y certificación de la experiencia docente requiere la acreditación del EICA o presentación del certificado del nivel licenciatura de la disciplina, el procedimiento específico de su evaluación se establece en la guía de la unidad de competencia de docencia y formación histórica social.

Para la evaluación y certificación de la práctica docente el interesado debe presentar título, certificado o carta de pasante de la licenciatura o acreditar en su totalidad el EICA de la disciplina y realizar el procedimiento específico de evaluación de la unidad de competencia de docencia.

El programa avala y reconoce dos niveles de competencias y certificación de la práctica docente:

- Certificación de competencia laboral de **instructor** de materia o especialidad de jazz (Instrumento), como alternativa para las personas:
  11. Que no cuentan con certificado de la licenciatura de la disciplina artística.
  12. Que tienen la licenciatura en jazz inconclusa y cuentan con un mínimo de 75% de créditos académicos o demuestran y acreditan una formación jazzística con certificación académica.
  13. Que acreditan un mínimo de tres años de experiencia docente frente a grupo impartiendo una misma materia o especialidad.
  14. Que demuestran un dominio de la materia o especialidad que imparten.
  15. Que tienen la capacidad para reproducir metodologías.
  16. Aplican la didáctica específica de su materia o especialidad
  17. Tienen habilidades de programación de cursos o clases.
  18. Aplican los conocimientos didácticos generales y de la especialidad para un rango específico de edad y/o población destinataria.
  19. Acreditan el EICA como mínimo en las unidades que corresponden al nivel técnico.

20. Acreditan la unidad de competencia de Docencia.

- Certificación de la especialidad **en docencia del jazz** como alternativa para las personas:
  1. Que cuentan con el nivel licenciatura de la disciplina artística y/o acreditan el EICA disciplinario.
  2. Que tiene una formación integral demostrable en el desarrollo del total de las prácticas de trabajo que conforman el perfil disciplinario.
  3. Que acreditan un mínimo de 5 años de experiencia docente frente a grupo y experiencia en distintos niveles y modalidades educativas
  4. Tiene la capacidad de sistematizar procesos de enseñanza aprendizaje de cualquiera de las unidades de competencia o tema disciplinario para diferentes tipos de población, edades y objetivos educacionales.
  5. La capacidad para generar método
  6. La capacidad para distinguir y sistematizar los procedimientos didácticos disciplinarios o de la especialidad.
  7. Dominio de la didáctica general y didáctica de la especialidad.
  8. Capacidad de trabajo académico interdisciplinario
  9. Manejo de un mínimo de tres diferentes vertientes de la enseñanza.
  10. Conocimiento y aplicación de un mínimo de tres modelos de planeación y programación educativa..
  11. Manejo de cualquier grado académico y modalidad educativa que se le asigne.
  12. Tiene la capacidad para entablar una relación profesional, trabajo de equipo e interdisciplinario.

#### Esquema de Certificación de la práctica docente

Formación/certificación disciplinaria	Experiencia laboral	Tipo de certificación
Autodidacta	3 años como instructor de taller o materia en educación no formal	Competencia laboral
Licenciatura en jazz inconclusa. 75% de créditos académicos.	3 años frente a grupo en un mismo grado escolar.	Instructor de materia (nivel técnico)
Certificado de licenciatura en jazz.	5 años frente a grupo en distintos niveles educativos y grados escolares.	Licenciatura en jazz con especialidad en docencia
Certificado de acreditación del EICA-J		

Esquema EICA - JAZZ

Propósito principal o clave	Áreas de examinación	Competencias claves (indicadores generales de evaluación)
<p><b>Dominio de las diferentes tareas de la creación, producción y enseñanza del jazz a partir del manejo conceptual y metodológico de los diferentes estilos y escuelas de éste género musical.</b></p>	<p>Área conceptual metodológica:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Práctica auditiva</li> <li>- Técnica musical</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis auditivo.</li> <li>- Transcripción de grabaciones.</li> <li>- Técnica del género musical</li> <li>- Técnica del instrumento o voz de la especialidad.</li> <li>- Técnica y procedimientos de improvisación.</li> <li>- Aplicación a la escritura musical.</li> <li>- Aplicación en la ejecución</li> </ul>
	<p>Área técnico operativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Escritura musical</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realización de arreglos.</li> <li>- Realización de instrumentaciones.</li> <li>- Realización de composiciones.</li> <li>- Realización de partituras</li> <li>- Realización de particellas</li> </ul>
	<p>Área de integración profesional:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ejecución - Improvisación</li> <li>- Docencia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dominio de la técnica del jazz.</li> <li>- Técnica del instrumento.</li> <li>- Manejo de repertorio</li> <li>- Ejecución individual y colectiva</li> <li>- Ejecución con dominio de la improvisación</li> <li>- Planeación y programación educativa.</li> <li>- Sistematización del proceso de enseñanza aprendizaje.</li> <li>- Manejo de la didáctica general y didáctica de la especialidad.</li> </ul>

## Perfil DE COMPETENCIAS

### Genéricas o de base amplia.

#### 8. Unidad de competencia: Práctica auditiva (genérica o transversal de todas las funciones).

Dominio de las técnicas de análisis auditivo para la transcripción de grabaciones representativas de cada etapa, estilo y escuela de jazz a través de la aplicación de habilidades de apreciación auditiva, creando una imagen sonora, retrospectiva e histórica de la evolución del jazz.

**Campo de aplicación:** En la escritura musical para la transcripción de piezas a partituras y particellas y creación de archivos y registros sonoros de los diferentes estilos, escuelas historia y evolución del jazz.

**Nivel de competencia: 3**

#### 9. Unidad de competencia: Técnica musical (genérica o transversal a todas las funciones).

Dominio de los conocimientos técnico – musicales del jazz para la ejecución en el instrumento o voz de su especialidad, a partir de la aplicación de diversas técnicas de improvisación, conceptos y símbolos ocupados en el jazz, con fluidez creativa y resolviendo los problemas técnicos para el desarrollo claro e instantáneo de la idea musical, transformando lo escuchado, propiciando que los dedos y la voz encuentren las notas deseadas.

**Campo de aplicación:** Aplicación de la técnica específica de éste género musical a las tareas de arreglo, instrumentación, composición y en particular su aplicación en la ejecución del instrumento o voz de su especialidad para la interpretación de los diferentes estilos y escuelas del jazz.

**Nivel de competencia: 3**

### Laborales:

#### 10. Unidad de competencia: Escritura musical (funciones que agrupa: arreglista, orquestador, instrumentista y composición).

Manejo del sistema de escritura musical a partir de la aplicación de los elementos conceptuales y metodológicos que se requieren en el arreglo, la instrumentación y composición de las obras musicales del jazz y su desarrollo en su ejecución y dirección para diferentes agrupaciones musicales.

**Campo de aplicación:** En la realización de arreglos, instrumentaciones, orquestaciones y composiciones en partitura y/o particella, de los diferentes estilos y escuelas del jazz para diferentes tipos de agrupaciones y objetivos musicales.

**Nivel de competencia: 4**

#### 11. Unidad de competencia: Ejecución.

Capacidad para interpretar piezas musicales de los diferentes géneros, estilos y escuelas de jazz a partir de su especialidad (instrumento), de manera individual y colectiva, con ensayos

y/o sin previo aviso. Presupone el dominio conceptual, metodológico y técnico de los elementos de conocimiento que requiere un ejecutante la ejecución del instrumento o voz.

**Campo de aplicación:** En la ejecución individual y/o colectiva del instrumento o voz de su especialidad, en conciertos, audiciones, musicalizaciones y presentaciones con diferentes fines y objetivos.

***Nivel de competencia: 4***

**Profesionales:**

**12. Unidad de competencia: Improvisación.**

Manejo creativo de la interpretación y ejecución musical, con base en la aplicación de los elementos musicales del jazz para la realización de improvisaciones, con fluidez, intuición y una percepción clara e instantánea de la idea musical deseada, no pautaada, aplicando diversas técnicas de improvisación, resolviendo los problemas técnicos que se presenten. Competencia profesional que presupone no sólo el dominio conceptual, metodológico y técnico de los elementos de conocimiento que requiere un ejecutante de jazz, sino la aplicación de los mismos en la creación de nuevas estructuras y formas musicales sin perder la idea original y de conjunto.

**Campo de aplicación:** Aplicación de las técnicas y métodos de la improvisación en la ejecución del instrumento o voz de su especialidad de manera individual y colectiva, en presentaciones, conciertos, musicalizaciones, audiciones con diferentes objetivos. Representa un alto grado de virtuosismo y de la aplicación de conocimientos y habilidades.

*Nivel de competencia: 5*

**13. Unidad de competencia: Docencia.**

Dominio de un marco pedagógico, conceptual y metodológico, para la sistematización del proceso de enseñanza – aprendizaje, a partir del manejo y diseño de diferentes modelos de planeación educativa e instrumentación de programas de acuerdo con los niveles, modalidades y/o competencias educativas y profesionales.

La docencia es una competencia profesional, ya que para su práctica laboral, antepone el dominio conceptual, técnico y especializado de la disciplina musical y la capacidad de traducir los contenidos artísticos en contenidos de aprendizaje para la formación de habilidades, bajo parámetros de evaluación específicos.

Transversal a todas las funciones laborales para el ejercicio docente de la tarea o general para el formador de jazzistas.

**Campo de aplicación:** Ejercicio y práctica de la docencia en los sistemas de educación artística en los niveles y modalidades de educación media superior y superior, en instituciones de educación musical públicas o privadas, instituciones de educación artística no formal.

*Nivel de competencia: 5*

**14. Unidad de competencia: Docencia, formación histórico – social.**

Dominar la cronología de la historia y estética de arte y de la música, en particular del jazz, para la formación de un marco conceptual y metodológico que apoye el desarrollo de la labor

docente, en la que el manejo de una lengua extranjera permite el acceso a materiales pedagógicos relacionados con el aprendizaje de la música de jazz, desde las letras de los estandar's, blues, libros, poesía hasta complejos programas de música.

**Campo de aplicación:** Ejercicio y práctica de la docencia en los sistemas de educación artística en los niveles y modalidades de educación media superior y superior, en instituciones de educación musical públicas o privadas, instituciones de educación artística no formal.

*Nivel de competencia: 5*

**Nivel de competencias:**

Tipo de competencia	Unidad de competencia	Nivel de competencia
Genéricas o de base amplia	1.- Práctica Auditiva 2.- Técnica musical	3
	3.-Escritura musical	
Laborales	4.- Ejecución	4
	5.- Improvisación	
Profesionales	8.- Docencia del jazz: Licenciatura con especialidad en docencia	5

\*Nomenclatura aproximada a la estipulada por el CONOCER.

## Requisitos

18. Llenar solicitud de inscripción
19. Presentación del currículum vitae de trayectoria laboral y profesional documentado y corroborable. "Portafolio de evidencias" de trabajo  
Debe incluir:
  - Nombre
  - Fecha de nacimiento
  - Copia certificada del acta de nacimiento
  - Domicilio
  - Grado máximo de estudios y comprobante de estudios. Portafolio de evidencias formativas (Certificados, cursos, seminarios etc.), comprobantes de estudio.
  - Instituciones y periodos laborados, acompañados en su caso, de partituras, grabaciones, discos, carteles y programas de presentaciones, programas de estudio elaborados, conciertos etc.
  - Repertorio que maneja, mismo que debe ser representativo de las diferentes escuelas y periodos del jazz etc.
20. Para la obtención de grado académico: Presentación del certificado con validez oficial del grado inmediato anterior al que se desea certificar
  - Secundaria: Nivel técnico
  - Bachillerato: Nivel licenciatura
  -
21. El aspirante a la acreditación y certificación de competencias de la práctica docente y los aspirantes a la equivalencia de grado con especialidad en docencia, deberán presentar la hoja de adscripción de las instituciones educativas en la que ha laborado, que deben de incluir:
  - g) Nombre de la institución educativa
  - h) Teléfono
  - i) Domicilio
  - j) Clases, materias o cursos que impartía o imparte
  - k) Antigüedad
  - l) Horas semana – mes asignadas en los distintos periodos laborados
22. El aspirante deberá presentar 3 cartas "aval" de trayectoria ocupacional, de profesores, autoridades educativas o jefes inmediatos, comprobables, que incluyan teléfono y domicilio actual de la institución y persona que la emite.
23. El aspirante deberá presentar una carta de exposición de motivos por los que requiere su acreditación y certificación y el tipo de opción que elige.
24. El aspirante deberá cubrir el pago de derechos de acreditación y certificación por examen integrado.
25. El aspirante debe cubrir el pago por la guía de examen.
26. El interesado debe prever y llevar en cada sesión de evaluación los materiales que se requieren para el desarrollo de las mismas. (Papel pautado, lápiz etc).
27. El interesado debe tener claridad del procedimiento de evaluación en el que participa y aclarar cualquier duda antes de la presentación de sus examen.
28. En el momento de su inscripción, el interesado firma una carta de "Aceptación del procedimiento de evaluación por competencias" a partir de la aplicación del EICA: Examen Integrado de Competencias Artísticas de Jazz.

29. No se autoriza el uso de computadoras o equipo electrónico para el desarrollo de las sesiones
30. Los procedimientos de evaluación para la acreditación del EICA y certificación de competencias o equivalencia de grado académico, se instrumentan a partir de las evidencias de conocimiento y criterios de desempeño establecidos en cada unidad de competencia que conforman el perfil de referencia y sistema de indicadores de evaluación.
31. El evaluador debe sujetarse a los términos establecidos para la ponderación de las competencias que establece el perfil normalizado
32. Las sesiones y planes de evaluación se desarrollan en los términos señalados y no hay cambios de modalidad, de fecha u horarios que se definan.
33. Se proporciona al aspirante una bibliografía básica de referencia general, pedagógica y de la disciplina artística.
34. El procedimiento, prácticas y resultados de evaluación se desarrolla con base en los indicadores definidos en el perfil de competencias normalizado y autorizado como **NORMAS DE COMPETENCIA EN JAZZ.**



## Bibliografía

### Libros:

1. Abramovich, Venguer Leonid. .Pedagogía de las capacidades. Orbe. Cuba 1979.
2. Antología. El constructivismo en el aula. Edit Graó. Barcelona.
3. Armani, Alberto. Ciudad de dios y ciudad del sol. Fondo de cultura Económica. México 1987
4. Armstrong,Thomas. Inteligencias Múltiples. Norma. Colombia 2000
5. Bachelard, Gastón. Epistemología. Anagrama. Barcelona 1971.
6. Barba Eugenio y Savarese Nicolás. El arte secreto del actor. Diccionario de antropología teatral. Escenología A..C. México 1990.
7. Barbero, J. Martín. Procesos de comunicación y matrices de cultura. FELAFACS, 1987. Barcelona.
8. Barraza,Macías Arturo. Constructivismo social: Un paradigma en formación. Universidad Pedagógica de Durango. México.
9. Bauleo,Armando. Ideología grupo y familia. Karkieman, Buenos Aires 1974
10. Ballester,Margarita. Evaluación como ayuda al aprendizaje”. Grao. España.
11. Bartra, Roger. La jaula de la melancolía. Grijalbo 1987. México
- 12.Barthes,Roland - Mitologías. Siglo XXI 1980. México  
- El Proceso de la escritura. Calden, 1974. Argentina.
13. Barradas,Osorio Rafael. Fuera Máscaras. 256 p.
14. Bleger, José. - Temas de psicología. Nueva visión, Buenos Aires Argentina. 1976.  
- Psicología de la conducta. Paidos, Buenos Aires Argentina. 1977 .
15. Bonfil,Batalla Guillermo. - Nuevas identidades culturales en México. CNCA, México, 1991.
- 16.\_\_\_\_\_ - México profundo. Una civilización negada. CNCA, México. 1987.
- 17.\_\_\_\_\_ - Pluralismo cultural y cultura nacional. Ponencia presentada en el Tercer “Seminario sobre Cultura e identidad nacional”
18. Coll, Cesar. - Aprendizaje escolar y construcción del conocimiento. Barcelona. Paidos. 1991.
- 19.\_\_\_\_\_ - La concepción constructivista del aprendizaje y la enseñanza”. Vol II Madrid. Alianza.
- 20.\_\_\_\_\_ - La conducta experimental del niño. CEAC. Barcelona 1978
- 21.CONALEP. - Competencia laboral y educación basada en normas de competencias, SEP, México, 1996.
22. Coper, David. - La gramática de la vida. Ariel. España 1978
- 23\_\_\_\_\_ - Psiquiatría y Antipsiquiatría. Paidós. España 1985.
- 24.\_\_\_\_\_ - El lenguaje de la locura. Ariel. España 1979.
- 25.\_\_\_\_\_ - La muerte de la familia

25. Curtis, G. Demos. Implicaciones educativas de la creatividad. Ediciones Anaya. España 1976.
26. Chejov Michael. Al actor. Sobre la técnica de la actuación. Orestes. Argentina 1993
27. Eco, Humberto. La estructura ausente. Ariel, 1968. España
28. Fernández, Moliner Sylvia. Universo, vida, emoción y danza. INBA. México 2002
29. Feyerabend, Paul. Contra el método. Ariel, 1974. España
30. Freire, Paulo - La pedagogía del oprimido. Siglo XXI, 1970. México.
31. \_\_\_\_\_ - La educación como práctica de la libertad, Siglo XXI 1975. México.
32. \_\_\_\_\_ - Cartas a Guinea Bissau. Siglo XXI. 1977. México.
33. \_\_\_\_\_ - Extensión o comunicación. Siglo XXI, 1973. México.
34. \_\_\_\_\_ - Acción cultural para la libertad. CUPSA, 1983. México.
35. \_\_\_\_\_ - La naturaleza política de la educación. PAIDOS, 1990. España.
36. \_\_\_\_\_ - Pedagogía de la esperanza. Siglo XXI, 1992, México.
37. Foster, George M. Las culturas tradicionales y los cambios técnicos. Fondo de Cultura Económica. México 1980.
38. García, Canclini Nestor - Políticas culturales en América Latina. Grijalbo, 1987 México.
39. \_\_\_\_\_ - La producción simbólica. Teoría y método en sociología del arte. Siglo XXI. México 1979
40. \_\_\_\_\_ - Cultura y sociedad. SEP. Dir. General de Culturas Populares. 1981
41. Gimeno Sacristán José. "El currículo como concurrencia de prácticas educativas. En El currículo: una reflexión sobre la práctica. España. Edit Morata.
42. Goinbrich E.H. Crítica a los conceptos estéticos de Freud. Cuervo. Argentina 1976
43. Gonczi, Andrew. "Instrumentación de la educación basada en competencias. Perspectivas teóricas y prácticas en Australia", SEP-CONALEP, México, 1996
44. Golmand, Lucien La creación cultural en la sociedad contemporánea. Fontamara, 1980. España.
45. Hager, Paul y David Becket. "Bases filosóficas del concepto integrado de competencias" .SEP – CONALEP, México, 1996.
46. Hoyland, Michael. Desarrollo del sentido artístico del niño. Publicaciones culturales. México 1977
47. Ibarra Agustín. "El sistema normalizado de competencia laboral". Iberfop. Programa Iberoamericano para el diseño de la formación profesional. "metodología para definir competencias", ister/oit, Madrid, 1998.
48. Iberfop – oei. Programa Iberoamericano para el diseño de la formación profesional. "metodología para definir competencias", ister/oit, Madrid, 1998.
49. Iturriaga José. De tacos, tortas y tamales. Diana. México 1987.
50. Jaulin Robert. Juegos y juguetes. Ensayos de etnotecnología. (compilación). Siglo XXI. México 1984
51. La Belle, Tomás. Educación no formal y cambio social en América Latina. Nueva Imagen, 1980. México.
52. Laing, R. D - El yo dividido. Fondo de Cultura Económica, 1964. México

53. \_\_\_\_\_ - El yo y los otros. Fondo de Cultura Económica, 1974. México.
54. Lapassade, Georges - Autogestión Pedagógica. Gedisa 1977. España.
55. Latapí Pablo. - Educación y Escuela. SEP, Nueva Imagen 1964. México
56. \_\_\_\_\_ - Política Educativa y Valores Nacionales. Nueva Imagen. 1982 México
57. Lodi, Mario. "Carta a Katia". En "El país errado. Diario de una experiencia pedagógica. LAIA, Barcelona 1977.
58. López de Cevallos Paloma. Formación de Animadores y Dinámicas de Animación. Editorial Popular. España 1987
59. McLuhan, Marshall. El medio es el mensaje. Paidós, 1967. Buenos Aires
60. Mendel, Gerard. La descolonización del niño. Ariel 1974. Barcelona.
61. Milcos, Tomás. Educación y capacitación basada en competencias. Ventajas comparativas de la formación en alternancia. México 1999.
62. Montalvo, Enrique. El nacionalismo contra la nación. Grijalbo, 1986. México
63. Monsivais, Carlos. Amor perdido. Era, 1980. México
64. Moreno, M. La pedagogía operatoria. Un enfoque constructivista de la educación. LAIA, Barcelona 1983.
65. Moya, Rubio. Máscaras: La otra cara de México. UNAM. México 1990.
66. Mugnyg, William. "La construcción social de la inteligencia". México. Trillas.
67. Piaget, Jean - Seis estudios de psicología. Ariel, 1992. México
68. \_\_\_\_\_ - Problemas de psicología genética
69. \_\_\_\_\_ - Psicología de la inteligencia
70. Pichón, Riviere. El proceso grupal. Del psicoanálisis a la psicología social. Nueva Visión. Argentina 1977.
71. Rodríguez Brandao, Carlos. A Educacao como Cultura. Brasilense. Brasil 1986.
72. SEP. Cultura - Formación de personal para el desarrollo cultural. Dirección General de promoción Cultural. México 1985.
73. \_\_\_\_\_ - Primera Reunión Nacional de Evaluación del Subsector Cultura. Subsecretaría de Cultura. Taxco, Guerrero. 1986.
74. \_\_\_\_\_ - Política cultural de Estado Mexicano. Primera reunión Nacional de evaluación del sector cultura. Electrocomp. México 1986.
75. Servicios Educativos populares. A.C. Método de Alfabetización. Colección Técnicas de Educación Popular. Impresiones populares de Ciudad Netzahualcoyotl. México 1978.
76. Staven Hagen, Rodolfo. Derecho indígena y derechos humanos en América Latina. Colegio de México, 1988. México.
77. Tagg, Robert y John. Diseño curricular por competencias, (Antología), Universidad de Guadalajara, Coordinación General Académica. Unidad de Innovación Curricular, Guadalajara Jal. México
78. Varios autores. Política cultural del estado Mexicano. 1983. México

79. UNESCO - Historia y diversidad de las culturas. UNESCO, 1984. España.  
 80. \_\_\_\_\_ - Documento de "Política para el cambio y el desarrollo en educación superior". UNESCO, París 1995.  
 81. \_\_\_\_\_ - IV Declaración de México en la "Conferencia mundial sobre políticas culturales". 1982

82. Winnicot D. W. Realidad y juego. Gedisa. España 1979

83. Zarzar Charur, Carlos. Las cuatro condiciones del aprendizaje significativo". En "Temas de didáctica". Edit. Patria.

**Revistas:**

84. Cruz Gómez María. Guadalupe. Máscaras vemos cabelleras no sabemos. Todo sobre la lucha libre. Somos, Especial de colección. Editorial Televisa. México 2000

85. Monsiváis Carlos. Revista. En "El Huevo". Nº 56. Tercera época

86. Varios autores. Box y lucha. Revista semanal

**Archivos electrónicos**

87. CINTERFOR. Competencia laboral. "Proceso de certificación en un sistema normalizado de competencia laboral". Centro Interamericano de investigación y documentación sobre formación profesional. [www.cinterfor/oit](http://www.cinterfor/oit)

88. CONALEP. Competencia laboral y diseño curricular. [www.oei.org.co/iberfop/limaconalep](http://www.oei.org.co/iberfop/limaconalep)

89. Consejo Nacional de Educación Superior de Colombia. "Lineamientos para la acreditación. Sistema Nacional de Acreditación.. Acuerdo Nº 6. Santa Fé de Bogotá. 1998, file:///A/sistema de certificación.htm.

90. Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral. CONOCER. [www.conocer.org.mx](http://www.conocer.org.mx)

- 40 preguntas más frecuentes sobre competencia laboral.
- ¿Qué es una norma técnica de competencia laboral?
- Consejo de normalización y Certificación de Competencia Laboral.
- Certificación de Competencia Laboral.

91. Fundación Chile. "Formación técnica con enfoque de competencias Educación nuestra riqueza" Chile. <http://www.formación técnica>

92. Tamayo Taype Miguel Ángel. La evaluación 1999 y certificación de competencias profesionales (ponencia). [www.oei.org.co/iberfop](http://www.oei.org.co/iberfop)