

320823

13

24



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO
(Plantel Tlalpan)

ESCUELA DE PEDAGOGIA

Con estudios Incorporados a la
Universidad Nacional Autónoma de México

PROPUESTA DE UN CURSO DE CAPACITACION
AUTOINSTRUCCIONAL PARA MAESTROS DE EDU-
CACION BASICA: COMUNICACION, INTEGRACION
GRUPAL Y TECNICAS DIDACTICAS

T E S I S
Q u e p r e s e n t a :

GUADALUPE DE LOS ANGELES SOLIS MACAL
para obtener el Título de
LICENCIADO EN PEDAGOGIA

Asesor de Tesis: Ruth Ivonne García Delgado

México. D. F. 1993

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



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 está 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.

INDICE

Introducción

CAPITULO I. Ambito normativo de la educación en México

1.1. Sistema Educativo Nacional	2
1.2. Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994	7
1.3. Programa Nacional para la Modernización Educativa 1989-1994	14

CAPITULO II. Avances en la modernización educativa

2.1. Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica 1992	28
2.2. Perfil de egreso del Lic. en Educación Básica	37
2.3. Carrera Magisterial	45
2.4. Ley General de Educación	49

CAPITULO III. Capacitación

3.1. Antecedentes	54
3.2. Concepto y definición	58
3.3. Evolución de la capacitación en México	63
3.4. El Aprendizaje como una necesidad en el adulto	72

CAPITULO IV. Descripción del puesto con fines de capacitación en una institución educativa

4.1. Historia de los Legionarios de Cristo	80
4.2. Filosofía educativa de los Legionarios de Cristo	83
4.3. Procedimiento de capacitación del Instituto Godwin	85
4.4. Proceso administrativo de capacitación	86
4.5. Descripción del puesto del maestro de educación básica en el Instituto Godwin	91
4.6. Colofón	103

Conclusiones

Sugerencias

Propuesta: Curso de Capacitación Autoinstruccional para Maestros de Educación Básica: Comunicación, Integración Grupal y Técnicas Didácticas

Anexos

Bibliografía

"Considero a la libertad, como el gozo de vivir,
la dicha como el estado natural y legítimo
del hombre, el fin hacia el cual debe
encaminarse la educación".

Comenio.

INTRODUCCION

En los últimos discursos oficiales se ha señalado reiteradamente, que se dará prioridad a la excelencia en la investigación científica y al uso productivo de los desarrollos tecnológicos; con respecto de la participación de nuestro país en el mercado mundial, se han definido estrategias para encontrar nuevos equilibrios con diferentes países mediante la forma de acuerdos de libre comercio; por ello las instituciones que sobrevivirán ante esta perspectiva, serán aquellas que tengan posibilidad de competir con las instituciones extranjeras. En consecuencia, las instituciones deben generar cambios profundos en la organización de los procesos productivos; si bien el logro de estos propósitos, depende de la conjugación de todos los recursos de la institución, la parte más importante es el recurso humano, quien, además de aportar sus esfuerzos y conocimientos, ha de tener una actitud orientada hacia la calidad. Por eso, el campo laboral del pedagogo en el ámbito de la capacitación es de vital importancia ya que ésta es una opción más en toda institución educativa, complementa la actualización y mejora las relaciones entre los individuos, a través del conocimiento.

En consecuencia, los programas deben ser diseñados acordes con las necesidades de los individuos, para proporcionar de un desarrollo profesional, tanto del individuo como de la institución.

Tanto la reforma educativa, contemplada en diversos documentos oficiales como la experiencia demuestran que el magisterio debe ser capacitados, de acuerdo con sus necesidades reales.

La capacitación no debe limitarse a la transmisión de información y al entrenamiento para que el individuo cumpla con su actividad, sino que también debe definir e incrementar la responsabilidad laboral del individuo, al desarrollar su potencialidad con el fin de que participe más efectivamente en los procesos productivos y en la toma de decisiones.

El magisterio implica una preparación docente, ya que son las personas responsables de formar a los niños que se encuentran en el grupo. La capacitación se convierte en una herramienta, ya que es un medio para mejorar la calidad de la educación.

De tal modo que este trabajo recepcional emerge como un apoyo a la función docente, el curso de capacitación autoinstruccional de: comunicación, integración grupal y técnicas didácticas, una alternativa se ofrece para los maestros de educación básica.

El tipo de investigación realizada es documental, contempla una compilación de la información; el nivel de la investigación es descriptivo, aborda el tema de manera deductiva y concluye con la propuesta del curso mencionado.

El primer capítulo, define el ámbito normativo de la educación en México, incluye lineamientos del quehacer educativo. Asimismo, se los factores políticos y económicos de nuestra nación, que son elementos vinculados directamente con la educación.

El segundo capítulo realizamos un breve bosquejo de los documentos oficiales más relevantes.

En el tercer capítulo observamos como surge la capacitación y como su evolución ha estado ímplicita en la evolución de la educación.

En el cuarto capítulo se identifican las características de la descripción del puesto, con fines de capacitación, en una institución educativa. También se describe brevemente el proceso administrativo de la capacitación, para contemplar los elementos básicos de dicho proceso.

Finalmente se presenta la propuesta de un curso autoinstruccional de capacitación para maestros de educación básica: comunicación, integración grupal y técnicas didácticas, como apoyo en su labor docente.

En conclusión, nos percatamos que la formación educativa constituye la base necesaria donde aprendemos a ser, lo que permite la formación del hombre. Una perspectiva invaluable es la que nos ofrece el proceso educacional y éste se convierte en realidad, cuando cada ser humano en su concreta individualidad, comprende lo que es ser en sí mismo. De tal modo, que todo el magisterio debe seguir buscando su actualización, para lograr una superación personal más que económica.

El magisterio es la base de la educación, del proceso educativo; para que este proceso tenga éxito, el magisterio debe procurar su preparación y lograr la excelencia educativa.

CAPITULO I

**AMBITO NORMATIVO DE LA
EDUCACION EN MEXICO**

1.1 SISTEMA EDUCATIVO NACIONAL

La educación pública mexicana como tal nace con el liberalismo del siglo XX. El proyecto de una educación eclesiástica destinada a toda población queda plenamente afirmado con el triunfo de la Reforma.

Con el triunfo la Revolución y, de su proyecto de nación vertido en la Constitución de 1917 particularmente, con el establecimiento de la Secretaría de Educación Pública en 1921, se cristaliza la organización de un sistema nacional que llega a ser en nuestros días uno de los principales cimientos del Estado Mexicano.

Las grandes transformaciones que se dieron a nivel mundial en el campo del pensamiento y en el de la política, desde el siglo XVIII, llevaron a una nueva concepción del estado, con un sentido más moderno y más responsable de sus deberes para con la sociedad; entre esos cambios se advierte una seria preocupación por atender la educación, por fundamentarla en los conocimientos científicos de la época y por ofrecerla al mayor número de personas en cada país.

Así, se va gestando una nueva concepción de la educación que, por considerarse un fenómeno social con una poderosa función educadora, debe formar parte de la organización del Estado, de modo que refleje la mentalidad filosófica del gobierno que tiene en sus manos los destinos de la Nación.

Es este último concepto es el que nos puede llevar a considerar a la educación pública como el instrumento, mediante el cual, todo Estado trata de formar seres humanos capaces de dar solución a los grandes problemas de su país, y a utilizar su esfuerzo para hacer operativos los proyectos sociales que se propone. [Solana, F. 1981 p. 12].

La educación pública es la educación en la que intervienen las autoridades oficiales o estatales, dirigida tanto en su dirección como en su sostenimiento. La Secretaría de Educación Pública nació el 8 de julio de 1921 como tal, al suprimirse la Secretaría de Instrucción Pública y Bellas Artes.

Sin embargo, es a fines del siglo XVIII cuando se da origen a la educación pública nacional, proyecto que se realiza a lo largo del siglo XX. La educación tiene por objetivo la formación del ciudadano, es decir la educación cívica y patriótica del individuo.

Posteriormente, surge la educación pública democrática característica de nuestro tiempo que, tiene como objetivo ..."la formación del ser humano integro, hasta el máximo de sus posibilidades, independientemente de su posición económica y social". [Larroyo, F. 1983 p. 739].

La educación pública, desde fines del siglo XIX, ha sido constituida en la forma de una legislación educativa elaborada. En el siglo XX, esta legislación establece la obligatoriedad y gratuidad de la enseñanza elemental que, en cierto modo, implica la estandarización de las clases sociales, bajo contenidos educativos comunes.

En el campo de la educación pública, se consideran como programas prioritarios: la enseñanza elemental, que permite la búsqueda de los objetivos fundamentales en la formación de las nuevas generaciones, así como la formación de profesores, pues son ellos los que integran el ejército intelectual que hace realidad la política educativa de cada país.

En la actualidad, contamos con diversas maneras para orientar, dirigir, supervisar, administrar y financiar los sistemas de educación pública. Un control centralizado de la educación por parte del Estado, trae consigo una vigilancia de carácter unitario y un funcionamiento de las instituciones docentes a cargo del gobierno. [Solana, F. 1983 p. 14].

El Sistema Educativo Nacional comprende todo lo que es educación, desde maternal hasta posgrado. En un principio, se dirigió y coordinó mediante la Ley Orgánica de Educación. Esta ley engloba todas las instituciones educativas del país, tanto públicas como privadas.

La función del Sistema Educativo Nacional en esta etapa era la de coordinar y ensamblar a todo tipo de instituciones, en función de la realidad educativa del país y de los objetivos que se pretendían conseguir. La organización determinó una estructura horizontal y vertical, la primera específica que la enseñanza deberá contener etapas definidas como un todo, lo que le permitirá al educando alcanzar la madurez y la preparación máxima; la segunda, establece que cada grado o nivel educativo deberá estructurarse con un criterio de equivalencia, que haga posible el paso de una a otra de acuerdo con las inclinaciones del individuo. [Larroyo, F. 1983 p. 741].

Al interior del Sistema Educativo, se construyó una pirámide para establecer cierta jerarquía entre el personal docente:

Primer Nivel: Las altas autoridades técnicas; los altos funcionarios de la educación pública: el secretario.

Segundo Nivel: Los supervisores y los inspectores.

Tercer Nivel: Los directores de los centros docentes.

Cuarto Nivel: Los docentes, quienes ejercen la carrera educativa.

En esa época se le dio vital importancia a la capacitación de los maestros; por tal motivo, en 1971, se creó la Dirección General de Capacitación y de Mejoramiento Profesional del Magisterio para promover el mejoramiento y la calidad del trabajo docente, de los diversos niveles del Sistema Educativo Nacional.

Cabe mencionar que la creación de esta Dirección General, contemplaba el objetivo institucional de ofrecer asesoría permanente y procurar actualización al magisterio en servicio. En 1975, se facultó a la Dirección General de Educación Normal para organizar e impartir cursos de licenciatura en educación preescolar y primaria. [Solana, F. 1981 p. 415].

Más tarde, en 1973, la reforma educativa requirió de una reforma administrativa. La SEP al acumular funciones y objetivos, había incorporado organismos existentes y estructurado nuevas áreas o unidades administrativas, que demandaban una planeación y coordinación más adecuadas, para evitar su limitada aplicación y la excesiva centralización administrativa.

La primera medida consistió en modificar la estructura orgánica. Se crearon cuatro Subsecretarías: Educación Primaria y Normal; Educación Media, Técnica y Superior; Cultura Popular y Educación Extraescolar; y Planeación y Coordinación Educativas. De esta manera, los órganos centrales, quedaron en condiciones de planear, evaluar, asesorar y coordinar integralmente el sistema educativo. [Solana, F. 1981 p. 415].

Como podemos observar, el sistema educativo es un ente global, un todo que el individuo, la familia, la sociedad y el estado construyen en la realización cotidiana de sus actos y conductas.

Un sistema educativo debe ser un todo congruente, en sus fines y en su composición, así como responder a un futuro de nuestro país y a una finalidad histórica. Decimos que un todo porque debe existir congruencia entre la enseñanza del deber ser y la realidad. Toda vez que cada período sexenal trae sus propias reformas y no se apega a una planeación de largo plazo, que dé continuidad, coherencia y unidad a la educación desde el jardín de niños hasta la universidad. Pero, sobretodo, debemos estar conscientes que toda reforma educativa empieza por una reforma política del estado.

En seguida haremos un semblanza del ámbito normativo de la educación en la administración del presidente Carlos Salinas de Gortari.

1.2 PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 1989-1994.

En el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 1989-1994 formulado por el Ejecutivo y presentado el 31 de mayo de 1989, se establecen las bases de la política económica y social. Es de vital importancia ya que de éste se desprende el Programa Nacional para la Modernización Educativa. Los objetivos fundamentales del plan pretenden modificar la situación prevalectente, a saber: defender la soberanía y preservar los intereses de México; recuperar el crecimiento económico y la estabilidad; ampliar la vida democrática, y elevar productivamente el nivel de vida.

Para alcanzar estos objetivos, los lineamientos a seguir son:

- La modernización, aspecto esencial para la recuperación económica, que se desprende de la intención del gobierno de que las principales variables se comporten de manera previsible y concertada, de forma tal que las actividades planeadas puedan realizarse sin incertidumbre. La modernización afecta, en el Plan Nacional de Desarrollo, todos los aspectos de la vida económica, política y social.
- La estabilidad económica, depende de que haya una mayor disponibilidad de recursos para la intervención productiva.

En el ámbito social recae el propósito de mejorar la calidad del sistema educativo. Al respecto, encontramos que en el Artículo Tercero Constitucional, mandato y sustento filosófico de la educación, se definen y precisan los valores y aspiraciones de los mexicanos por una sociedad más justa y democrática. ..."La norma constitucional confiere al Estado la conducción de la tarea educativa, en ella se establece que la educación ha de tender a desarrollar armónicamente todas las

facultades del ser humano, fomentar el amor a la patria y la conciencia de solidaridad internacional, en la independencia y en la justicia; señala, también, que la educación será nacional en tanto que atenderá a la comprensión de nuestros problemas, como país, al aprovechamiento de nuestros recursos, a la defensa y aseguramiento de nuestra independencia política y económica, así como a la continuidad y acrecentamiento de nuestra cultura". [Poder Ejecutivo Federal. Plan Nacional Desarrollo. 1989].

Los logros alcanzados en materia educativa, en más de seis décadas, son el resultado de la contribución de varias generaciones de maestros. Sin embargo, junto con estos avances y como producto del desenvolvimiento del sector, de la inercia de diversos problemas ancestrales, de las transformaciones sociales y de la revolución contemporánea del conocimiento, se han generado nuevas necesidades y se han acentuado los factores que impactan negativamente en la permanencia y el rendimiento escolar de muchos educandos, así como la calidad de los servicios educativos. Por ello, se impulsará vigorosamente un proceso de transformación educativa, condición indispensable para la modernización del país. [Pescador, J.A. 1990 p. 149].

Esto se propone porque la educación está implícita en todo proceso de transformación, es un parámetro básico en dicho proceso, de tal modo que la modernización debe también estar incluida en ésta. El Ejecutivo Federal plantea en el Plan Nacional de Desarrollo, que este proceso de transformación implica el replanteamiento de los elementos integrantes del actual estado de los servicios, educativos, a partir de la redefinición de algunos de ellos y la incorporación de otros, en la búsqueda concertada de alternativas educativas para el futuro. En consecuencia, resulta necesario reflexionar sobre los contenidos y métodos

educativos, la organización del sistema escolar mismo y las formas de participación de la sociedad en estas tareas.

Por ello la modernización de la educación no sólo comprenderá las transformaciones necesarias para responder a las condiciones cambiantes del país sino también las indispensables para que la educación se oriente hacia el logro de los objetivos relevantes de los diversos grupos de población que la demanda, y contribuir, así, al proceso para su desarrollo y bienestar. Ya que si no está acorde con nuestras propias necesidades no tendrá efecto alguno.

"La modernización de la educación requiere mejorar la calidad de todo el sistema educativo, que abarca desde el nivel preescolar hasta el postgrado, e incluye la educación técnica y universitaria, tanto escolarizada como el extraescolar, ésta última comprende los sistemas abiertos, la educación y capacitación de adultos y la educación especial". [Pescador, J.A. 1990 p. 150].

El énfasis del esfuerzo se concentrará en la educación básica, (que comprende 10 años: uno de preescolar, seis de primaria y tres de secundaria) donde se agrupa a la mayor parte de la población atendida en este momento. La modernización deberá avanzar a partir de un concepto de educación básica que supere los traslapes y vacíos que se dan entre los actuales niveles de preescolar, primaria y secundaria, debido a su origen histórico independiente; es decir, debe ser una educación continua, sistematizada; así, conjuntamente, se fortalecerán la investigación científica y tecnológica y el enriquecimiento de las actividades culturales, deportivas y recreativas de las escuelas.

Para alcanzar los propósitos de la política educativa será fundamental la participación de los maestros. De ahí, la importancia de diseñar e implantar mejores

opciones para la formación y el desarrollo de los docentes. La sociedad, por su parte, debe revalorar la tarea educativa. Por ello, como se señala en el PND, se debe mejorar la calidad de la educación media superior y ampliar su oferta, frente a una demanda creciente, tareas que se revelan como urgentes, a las que se debe destinar un esfuerzo especial. Además, se propone la necesidad de fomentar la educación técnica, particularmente a través del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP), hecho que reviste particular importancia para disminuir el rezago tecnológico que nos separa de los países avanzados. Vincular la educación tecnológica con los requerimientos del aparato productivo del país será, para el Titular del Gobierno de la República, una estrategia fundamental del programa educativo. Por lo que respecta a la capacitación para el trabajo, se pretende propiciar una mayor integración mediante el programa escuela-empresa, lo que permitirá promover el entrenamiento en el trabajo.

Modernizar, supone, como lo reconoce el PND 1989-1994, ofrecer opciones más adecuadas de educación extraescolar a la población adulta, particularmente a través de los sistemas abiertos de educación básica y de capacitación en el y para el trabajo, con ello se busca, abatir el rezago educativo y, desde luego, disminuir el analfabetismo. Por otro lado, deben combatirse las causas que inciden desfavorablemente en la reprobación y la deserción escolares, que se traducen en baja eficiencia terminal de los diferentes niveles educativos y en desperdicio de los recursos que la sociedad destina a la educación. Tarea impostergable para incidir en el rendimiento escolar.[Pescador, J.A. 1990 p. 151].

El Sistema Educativo Mexicano creció de manera centralizada, en el plan se reconoce que es preciso descentralizar para innovar y mejorar los servicios. La educación moderna debe responder a las demandas de la sociedad, contribuir a los

propósitos del desarrollo nacional y propiciar una mayor participación social, junto con los distintos niveles de gobierno en el compromiso de contribuir con su potencial y sus recursos, a la consecución de las metas de la educación a nivel nacional. En concordancia con el documento de exposición del Plan, la modernización se propone los siguientes objetivos, que orientarán la política educativa durante el período de 1989-1994:

- Mejorar la calidad del sistema educativo en congruencia con los propósitos del desarrollo nacional,
 - Elevar la escolaridad de la población,
 - Descentralizar la educación y adecuar la distribución de la función educativa a los requerimientos de la modernización y a las características de los diversos sectores integrantes de la sociedad;
 - Fortalecer la participación de la sociedad en el quehacer educativo.
- [Pescador, J.A. 1990 p. 152].

Las principales acciones que se deberán de realizar para mejorar la calidad del sistema educativo son: promover las tareas de investigación e innovación y enfatizar la cultura científica en todos los niveles del sistema; depurar los contenidos curriculares y los métodos de enseñanza, así como los materiales y apoyos didácticos, con base en la moderna tecnología educativa, vertebrar la educación preescolar, primaria y secundaria, para conformar un modelo integral de educación básica; vincular, reorientar y fortalecer la educación media superior y superior conforme a las exigencias de la modernización del país; mejorar los procesos de formación y de actualización de maestros; establecer la carrera magisterial; fortalecer la infraestructura física del sector; y enriquecer y diversificar la obra editorial educativa y cultural.

Otro de los lineamientos establece que, para elevar el promedio de escolaridad nacional, será necesario diversificar y mejorar las opciones educativas; ampliar la cobertura de la educación inicial, preescolar, primaria y secundaria y promover la igualdad de oportunidades para ingresar y concluir estudios de cualquier nivel; abatir la reprobación y deserción de escolares, especialmente en primaria; impulsar las modalidades de educación extraescolar; combatir el retraso escolar y el rezago educativo, y fortalecer el uso de los medios de comunicación social, así como de la informática con fines educativos.

En consecuencia, para descentralizar la educación y redistribuir la función educativa será necesario transferir los servicios a los gobiernos estatales, el Gobierno Federal conservará sus atribuciones rectoras con respecto de los contenidos de los planes y programas de estudio, así como sus funciones de evaluación, revalidación y certificación de estudios. Para lo cual, es necesario adecuar la estructura del sector a los requerimientos de la modernización, simplificar la gestión administrativa y fortalecer los procesos de planeación, programación y evaluación institucionales y regionales.

Las tareas que el Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994 asigna a la educación son:

- Responder a las demandas sociales.
- Corresponder a los propósitos del desarrollo nacional.
- Promover la participación social y la de los distintos niveles de gobierno, para contribuir con su potencial y sus recursos a la consecución de las metas de la educación nacional. [Pescador, J.A. 1990 p. 152].

Como podemos observar el plan propone adecuar la enseñanza a las exigencias del desarrollo y hacer del sistema educativo un elemento básico de transformación económica. En seguida daremos los lineamientos del Programa Nacional de Modernización Educativa para contemplar los puntos que intervienen tanto en la educación básica, como en la educación de adultos y la capacitación.

1.3 PROGRAMA NACIONAL PARA LA MODERNIZACION EDUCATIVA 1989-1994

Con la participación de maestros, padres de familia y organizaciones responsables, en el marco de la libertad de educación, se integró un programa que permite realizar la gran transformación del sistema educativo, sin el cual el país no podrá modernizarse ni lograr la equidad.

El Programa Nacional para la Modernización Educativa, de la Secretaría de Educación Pública.[Poder Ejecutivo Federal. Plan Nacional de Desarrollo. México, 1989]. Es el programa de mediano plazo, derivado del PND, específico para el sector educativo, que orientará las acciones durante la actual administración, en congruencia con el Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994. Jurídicamente, está fundamentado en el Artículo 16 de la Ley de Planeación. Para la formulación de dicho programa se convocó la participación ciudadana, que respondió a través de 65 mil ponencias, y de reuniones estatales, municipales, escolares y sectoriales, esta participación permitió conocer la opinión, las demandas, las aspiraciones, las recomendaciones y las propuestas relativas a la educación que planteó la sociedad en general por conducto de maestros, padres de familia, profesionales, intelectuales, empresarios, sectores organizados y grupos de especialistas. La organización estuvo a cargo del Consejo Nacional Técnico de la Educación y de los consejos estatales y municipales, bajo la dirección de las autoridades correspondientes.

El mecanismo para la elaboración del programa fue el siguiente; se integraron al interior de la SEP comisiones de trabajo, conformadas por maestros y otros especialistas de cada nivel o modalidad educativa, quienes, elaboraron propuestas

en la información recabada en el Foro de Consulta Nacional para la modernización de la educación. Por lo que respecta al programa en síntesis podemos afirmar que su contenido plantea una política encaminada a modernizar el Sistema Educativo Nacional para abordar, posteriormente, las actividades sustantivas del sector: educación básica; formación y actualización de docentes; educación de adultos; capacitación formal para el trabajo; educación media superior; educación superior y de postgrado; investigación científica, humanística y tecnológica; sistemas abiertos de educación; evaluación educativa; y construcción, equipamiento, y reforzamiento de inmuebles educativos.

Para el desarrollo de cada una de estas actividades sustantivas, se presentaron en el programa, los siguientes componentes: las características del servicio, los elementos de diagnóstico, las peculiaridades para su modernización y las estrategias para alcanzarlas. Para cada subdivisión de la actividad sustantiva, se presentaron: los objetivos, las acciones principales y las metas importantes que se pretenden alcanzar, para consolidar efectos positivos.

El programa de modernización contempla, también, a los grupos indígenas, así como las diversas actividades culturales y las relativas al deporte y a la juventud, encomendadas al Instituto Nacional Indigenista, al Consejo Nacional para la Cultura y las Artes y a la Comisión Nacional del Deporte, respectivamente.

Por lo tanto, de la organización interior del sector y de su estructura programática vigente, que norma y ordena su actividad dentro de los lineamientos de la Administración Pública Federal, se derivan tanto la nomenclatura de cada apartado, como su contenido y secuencia.

El marco de la modernización educativa contempla el reclamo de la sociedad acerca de la educación expresado en la Constitución y en la estructura educativa actual, producto de la dinámica social, donde destaca el esfuerzo de los maestros; por eso, se pretende apoyar al docente en su formación, para propiciar su continuo desarrollo laboral.

La Constitución contiene un proyecto educativo que hace de la educación un factor de emancipación y ascenso social de los mexicanos y el instrumento para consolidar una nación democrática, soberana e independiente. En el mandato constitucional se reconoce, expresamente, que la educación es responsabilidad de toda la sociedad y que, en su atención, participan la Federación, los Estados y los Municipios, para garantizar, así, una responsabilidad nacional.

En el Artículo Tercero Constitucional se establecen los criterios fundamentales que la orientan. En resumen, se plantea que la educación mexicana deberá ser nacionalista, democrática y popular.

Para lograr esto, se definieron las políticas para la modernización educativa de la siguiente manera:

- A) La educación deberá partir de las finalidades constitucionales y de las exigencias actuales y futuras de la sociedad.
- B) La educación deberá ser un medio para desarrollar nuevas capacidades como:

- La de generar una estructura productiva, liberadora y eficiente; fortalecer la solidaridad social, la identidad nacional y la cultura científica y tecnológica;
- La de adquirir y humanizar nuevas técnicas de producción;
- La de ampliar las vías de participación democrática y plural;
- La de perfeccionar los servicios para que repercutan eficientemente en el bienestar de la población. [SEP. Programa Nacional para la Modernización Educativa, México 1989].

La modernización educativa pretende:

- Ser la síntesis entre las experiencias y aspiraciones, el bienestar y la productividad y la igualdad de oportunidades educativas; y la calidad de educación debe ser pertinente, adecuada y eficaz,
- Adecuarse a la revolución del conocimiento y de la técnica, a los valores humanos, a la cultura nacional y a los derechos y situaciones de la población.
- Conciliar en un ejercicio libre y democrático, que dé por resultado un proyecto educativo viable que responda a los problemas y necesidades nacionales; tradición y cambio, pluralismo e identidad, universalidad y pertinencia, humanismo y conocimiento técnico, calidad y equidad en la enseñanza, intereses sectoriales e interés colectivo participación y responsabilidad.
- Asegurar cobertura, calidad y eficiencia.

En suma, la educación para la solidaridad deberá constituirse en un medio para la modernización y en un efecto de ella. [Pescador, J.A. 1990 p. 159-160].

Con lo anterior, podemos entender a la modernización educativa como una nueva relación entre las instancias gubernamentales y la sociedad civil, porque la participación conjunta, de los actores sociales, y el estado mexicano, es el puente que vincula los fines de la modernización educativa con sus acciones concretas.

El modelo de educación que se propone en el Programa Nacional para la Modernización Educativa 1989-1994 consiste, fundamentalmente, "...en la realización de cambios estructurales para modificar la tendencia actual del sistema educativo a mantener y reforzar el *statu quo* social, y la propensión de agregar elementos que suelen servir sólo para agrandarlo y no para transformarlo". Estos cambios se realizarán considerando la vinculación de cada uno de los elementos del sistema educativo, desde tres perspectivas:

- La democracia, entendida en su sentido constitucional: régimen jurídico y sistema de vida
- La justicia, que orienta la acción hacia el propósito de que todos los mexicanos disfruten de buenos servicios educativos.
- El desarrollo, que compromete a los usuarios de los diversos niveles educativos con la productividad, para elevar los niveles de bienestar de todos los mexicanos. [Pescador, J.A. 1990 p.161].

Por lo anterior, reconocemos que las características del modelo propuesto son: **calidad de la educación**, al buscar que responda a las demandas y características de la sociedad moderna, a través de los contenidos y métodos de

enseñanza-aprendizaje la formación y actualización de los maestros, la articulación de los niveles y la apertura hacia la ciencia y la tecnología; **cobertura**, al universalizar el acceso a la educación primaria y lograr la permanencia de los niños hasta concluir el ciclo; **atención a la demanda educativa** en los otros niveles de estudio; **descentralización**, al reorganizar internamente el sistema.

De tal manera, observamos que el modelo se concreta mediante la articulación de los lineamientos en que se concretan los criterios normativos de la modernización: democracia, justicia y desarrollo, a través de tres componentes fundamentales:

- El componente básico de la educación: la educación primaria.
- El componente innovador, aportado principalmente por la educación superior.
- El componente complementario, constituido por los servicios de reforzamiento y generalización de la educación para los adultos y la formación para el trabajo.

Como podemos reconocer el modelo es muy ambicioso, ya que pretende cambios significativos en la función y la operación de la escuela y de la educación básica; por ello es de vital importancia que los docentes estén preparados para participar en las tareas derivadas de esta política educativa. En un desarrollo continuo que conlleva a los objetivos propuestos.

A continuación, sintetizaremos los lineamientos del Programa Nacional para la Modernización Educativa 1989-1994, relativos a la educación básica:

- Elaborar los planes de estudio de los niveles de la educación básica para que permitan su articulación pedagógica; atiendan a las demandas

sociales nacionales, regionales y locales, y las características de desarrollo de los individuos del nivel.

- Promover métodos de enseñanza-aprendizaje que, al tomar en cuenta las características del educando de cada nivel, propicien actitudes de indagación, experimentación y gestión que favorezcan su desarrollo armónico, y el de una cultura científica y tecnológica.
- Establecer modalidades de atención que hagan uso de los medios sociales de comunicación, así como de los servicios que en cada nivel se requieren, prioritariamente en las regiones críticas, para garantizar la universalización de la primaria y ampliar la cobertura en los otros niveles.
- Fortalecer los programas preventivos y compensatorios para abatir la deserción y la reprobación escolares.
- Establecer mecanismos de evaluación y promoción que propicien la permanencia del educando en el sistema y su promoción de grado a grado, y de un ciclo a otro.
- Integrar los servicios de educación especial a las aulas y escuelas regulares para que, de acuerdo con los modelos de integración que se proponen, se acerque el servicio a las zonas críticas y se coadyuve a evitar la deserción y la reprobación.
- Fortalecer las asociaciones de padres de familia y los comités municipales de educación para suscitar una más efectiva contribución de la sociedad a la tarea educativa. Lograrlo es una tarea multidisciplinaria: gobierno, institución educativa, docentes, alumnos y padres de familia.

La educación básica tiene como columna vertebral ofrecer una educación suficiente, pertinente y relevante en todos sus niveles, que otorgue prioridad

Indiscutible a la primaria y los grupos sociales más desprotegidos. Por esa razón se destaca, en las estrategias particulares, la atención a los tres primeros grados de primaria y se propone eliminar las escuelas de organización incompleta y convertir las unitarias en bidocentes y tridocentes, con una actualización de los maestros en todos los niveles, con la construcción y dotación de equipo y como la descentralización educativa como condicionantes. [Pescador, J.A. 1990 p 162].

Por lo que respecta a la formación y actualización de docentes, señala que se debe:

- Formar profesores que respondan a los retos del desarrollo cualitativo de la educación nacional, asociado con la modernización del país.
- Fortalecer los programas de formación y actualización de docentes, así como mejorar la calidad y coherencia de las acciones de actualización, destinadas a los maestros en servicio.
- Ampliar los programas de actualización al personal directivo y de apoyo; asimismo favorecer su desempeño dentro de las condiciones del cambio social acelerado.
- Elaborar paquetes técnico-pedagógicos que sustenten y enriquezcan la práctica educativa al hacer uso de los medios de comunicación social.
- Modernizar académica y administrativamente las escuelas de educación normal y elevar el nivel académico de las instituciones de educación superior, que proporcionan una formación inicial.
- Determinar, en el marco de la descentralización, un sistema de formación y actualización de maestros que precise las responsabilidades de cada institución:

- Apoyar al Consejo Nacional de Educación Normal (CONACEN) como institución coordinadora del sistema y como instancia de consulta para las autoridades federales y estatales, y los particulares involucrados.
- Implantar en cada estado un sistema que, bajo un mando operativo, integre los servicios de educación normal federal, de capacitación y actualización del magisterio y de las unidades de la Universidad Pedagógica Nacional (UPN).
- Respalidar una instancia normativa y de evaluación que permita poner en práctica las políticas emanadas del CONACEN.
- Consolidar a la UPN, con su régimen de órgano desconcentrado, como la institución de excelencia del normalismo, en la que se formen los cuadros académicos de este sistema, y como instancia en la que se apoye la SEP para la realización de sus funciones en la materia.
- Revisar y adecuar la normatividad, a fin de racionalizar el funcionamiento del sistema.
- Definir líneas de autoridad y responsabilidad en la aplicación de las normas y los esquemas de evaluación del sistema.
- Revisar los contenidos de los planes de estudio para adecuarlos a las necesidades educativas actuales y realizar los ajustes necesarios para que, con un tronco común de formación, el alumno de las normales pueda optar por cualquiera de los campos de la docencia.
- Favorecer el movimiento horizontal y selectivo de maestros y alumnos, entre todas las opciones de educación superior. [Pescador, J.A. 1990 p. 167].

Por lo anterior, es importante fomentar los estudios de posgrado en apoyo de la formación de docentes; crear modalidades abiertas para la actualización de los docentes, del personal directivo y de apoyo, con el propósito de que hagan uso de

los medios sociales de comunicación y se ofrezcan fundamentalmente en las zonas rurales y urbanas marginadas, en los propios centros de trabajo.

Como podemos observar, en el programa de modernización se pretende que la formación de docentes y otros profesionales de la educación se convierta en un proceso de educación continua, que se inicie con la formación profesional inicial y se prolongue con la actualización permanente y la superación académica, para responder a los cambios sociales con una práctica pertinente.

Con respecto de la educación de adultos, se debe:

- Consolidar un proyecto solidario con el quehacer educativo para los adultos, con la participación de toda la sociedad.
- Integrar un sistema nacional de educación de adultos.
- Crear la infraestructura de investigación y desarrollo académico, en el campo de la educación de adultos.
- Ofrecer un modelo innovador de apoyo a la educación de adultos que asimile las alternativas actuales y las que se funden en las estructuras de organización comunitaria y social.
- Ampliar y diversificar el servicio mediante la creación de modalidades que hagan uso de los medios de comunicación social, tendiendo a desescolarizar la educación de adultos, en los aspectos de: alfabetización, educación básica, educación comunitaria, educación permanente y capacitación no formal para el trabajo; y dar prioridad a las acciones dirigidas a los grupos de mayor atraso y a la población de entre 15 y 25 años de edad.

- Diseñar opciones pertinentes, así como programas remediales y compensatorios que reincorporen al sistema educativo a los desertores de entre 10 y 14 años de edad.
- Reforzar los mecanismos intrasectoriales e intersectoriales de coordinación en materia de educación de adultos.
- Revisar y racionalizar las estructuras administrativas para articular coherentemente servicios educativos flexibles y pertinentes.
- Flexibilizar los sistemas de acreditación y certificación.
- Elevar el nivel de organización y participación social en las comunidades para mejorar la calidad de vida familiar, laboral y social de sus miembros. [Pescador, J.A. 1990 p. 169-170].

En síntesis, la educación de adultos juega un papel importante en el proceso para la transformación educativa. El Programa Nacional para la Modernización Educativa hace hincapié en la capacitación formal para el trabajo y estipula que se deben:

- Realizar las transformaciones administrativas, académicas y normativas necesarias para conformar un sistema nacional de capacitación formal para el trabajo.
- Apoyar el crecimiento de los servicios federales existentes de capacitación formal para el trabajo, hasta el límite de su capacidad instalada, mediante su racionalización administrativa y financiera, para ampliar la cobertura de este servicio.

- Crear institutos de capacitación por ramas de producción y centros de capacitación para el trabajo, de común de acuerdo con los gobiernos estatales y el sector productivo.
- Establecer mecanismos de acreditación y certificación que consideren la competencia ocupacional, inclusive la adquirida fuera del ámbito escolar.
- Enriquecer los contenidos de los cursos y especialidades de capacitación y su pertinencia con las condiciones productivas de la región, con el apoyo de materiales didácticos y recursos televisivos, computacionales, bibliográficos y hemerográficos.

De lo anterior surge la necesidad de mejorar la calidad de los servicios, situación que demanda una adecuada capacitación de los agentes educativos que participan en la educación de adultos, así como una política que estimule la práctica docente y contribuya a superar las tareas de naturaleza técnica y administrativa del personal que presta sus servicios en la capacitación para el trabajo. [Pescador, J.A. 1990 p. 171-172].

Es importante enfatizar que este programa tiene como propósito prevalecer y utilizar a la educación como una auténtica herramienta de transformación, que haga viable el proyecto modernizador que ofrece al país. El programa está conformado por: un diagnóstico veraz, una estrategia general, un sentido programático, prioridades muy claras y metas precisas. De esta manera se pretende enfrentar los retos nacionales en materia educativa.

En suma es un proyecto muy ambicioso que se propone superar lo actual y transformar el sistema educativo para alcanzar la excelencia académica.

En el siguiente capítulo revisaremos el grado de avance en la instrumentación del Acuerdo Nacional para la Modernización de la educación básica 1992, el perfil de egreso del licenciado en Educación Básica, la carrera magisterial y la Ley General de Educación; documentos oficiales en educación

CAPITULO II

**AVANCES EN LA
MODERNIZACION EDUCATIVA**

2.1 ACUERDO NACIONAL PARA LA MODERNIZACION DE LA EDUCACION BASICA 1992

Al no ser suficientes los lineamientos de la Modernización Educativa, contenidos en el Programa Nacional en la materia, se emite el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica y la Carrera Magisterial, acciones que obligaron a reestructurar el Sistema Educativo Nacional. La firma del Acuerdo representa un replanteamiento de los tiempos y las formas para la realización de la reforma curricular, tan esperada en el presente sexenio.

Después de muchos años de ausencia, en los proyectos oficiales sobre la formación inicial de los profesores mexicanos, se formuló el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica (ANMEB), suscrito el 18 de mayo de 1992 que contiene diversas propuestas que, en conjunto, pudieran entenderse como un avance del programa, que la actual administración educativa pretende desarrollar en las escuelas normales.

Dicho Acuerdo fue concertado por el gobierno federal con los gobiernos de cada una de las entidades federativas de la República Mexicana y con el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE). Como su nombre lo indica se encuentra educación básica y comprende los ciclos fundamentales, en la instrucción y formación de los educandos, que son preparatorios para acceder a los ciclos medio y superior.

A las consideraciones y medidas que contiene este Acuerdo, se añadió la educación normal, porque es la que capacita y forma el personal docente de los ciclos de educación básica. Como sabemos, la educación básica impulsa la capacidad productiva de una sociedad y mejora sus instituciones económicas,

sociales, políticas y científicas, puesto que: contribuye decisivamente a fortalecer la unidad nacional y a consolidar la cohesión social; a promover una más equitativa distribución del ingreso; a fomentar hábitos más racionales de consumo; a enaltecer el respeto de los derechos humanos, en particular el aprecio a la posición de la mujer y de los niños de la comunidad, y a facilitar la adaptación social al cambio tecnológico. Ya que es el punto de partida del proceso educativo. [Reyes, E.R. p. 5].

El Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica de los Estados Unidos Mexicanos, como se señaló antes recoge el compromiso del Gobierno Federal, de los gobiernos estatales y del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, para unirse en un gran esfuerzo que extienda la cobertura de los servicios educativos y eleve la calidad de la educación a través de una estrategia que atienda a la herencia educativa del México del siglo veinte, que pondere con realismo los retos actuales de la educación, que comprometa recursos presupuestales crecientes para la educación pública y proponga la reorganización del sistema educativo, la reformulación de los contenidos y materiales educativos, y la revaloración de la función magisterial.

Para logra el cumplimiento de este Acuerdo se necesita, en primer lugar, reconocer en la educación uno de los campos decisivos para el porvenir de la nación, así como reiterar la vigencia del concepto de educación nacional, labrado en el curso de nuestra historia, y del ejercicio de las facultades y atribuciones que competen a la Secretaría de Educación Pública para hacerlo efectivo. Dicho compromiso se expresa en continuar otorgando a la educación la más alta prioridad en la asignación del gasto público; así como asumir también, el compromiso de atender, con sustento en una reciente canalización de recursos públicos, tres líneas fundamentales de la estrategia para impartir una educación con cobertura suficiente y

con calidad adecuada: la reorganización del sistema educativo, la reformulación de contenidos y materiales educativos, y la revaloración social de la función magisterial.

El Acuerdo está inspirado por el propósito fundamental de elevar la calidad de la educación pública, pero los programas y acciones que ahí se formulan, tendrán también el efecto de promover y mejorar la calidad de la educación que, con apego a las disposiciones vigentes, imparten los particulares. En efecto, del Acuerdo se derivarán en su oportunidad planes y programas de estudio tendientes a una mayor calidad y, a través de mejores escuelas públicas, se establecerán referentes de una mayor jerarquía y competitividad educativa para la escuela privada.

Para tal propósito, el Ejecutivo Federal se compromete a transferir recursos suficientes para que cada gobierno estatal se encuentre en condiciones de: elevar la calidad y cobertura del servicio de educación a su cargo, asumir la dirección de los planteles que recibe, fortalecer el sistema educativo de la entidad federativa y cumplir con los otros compromisos que adquiere en este Acuerdo Nacional.

Cada gobierno estatal, por conducto de su dependencia u organismo competente, sustituirá al Titular de la Secretaría de Educación Pública, en las relaciones jurídicas existentes con los trabajadores adscritos a los planteles y demás servicios que se incorporan al sistema educativo estatal. Mediante este Acuerdo Nacional se facilita el cabal cumplimiento de dichas responsabilidades y quedan establecidas las condiciones para cumplir con otras, así como para ejercer de mejor manera sus facultades exclusivas. En el artículo tercero de la Ley General de Educación, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el pasado 13 de julio, establece que la Secretaría de Educación Pública continuará a cargo de la dirección y operación de los planteles de educación básica y de formación de maestros en el Distrito Federal.

Por lo tanto, corresponde, a dicha Secretaría ejecutar en el Distrito Federal las acciones convenidas en el Acuerdo, a través de la Coordinación de los Servicios Educativos en el D.F.

De tal modo que se propicie el impulso de la participación social en el quehacer educativo y se fomente una mayor atención de la comunidad en el correcto funcionamiento de la escuela, de sus instalaciones y mobiliario, del material didáctico de que disponen los maestros, y del cumplimiento de los planes y programas de estudio.

En este sentido, el contar con una más amplia participación social en la educación se generarán niveles más altos de información acerca del quehacer educativo, se avivará el interés familiar y comunitario por el desempeño escolar, y se traducirá en una verdadera contraloría social no coercitiva, sino persuasiva y propositiva de la educación.

En consecuencia, mediante este Acuerdo Nacional se comprometen las voluntades de los signatarios así como de sus representados, para fortalecer los ámbitos y niveles de participación de la comunidad en las labores cotidianas de educación y en la reorganización del sistema escolar. Este sistema habrá de poseer una estructura que parta de la escuela, el espacio de interacción cotidiana del maestro, el alumno y los padres de familia, y se extienda a la comunidad municipal primero, hacia la entidad federativa después y, por último, al conjunto de la Federación. Es decir que exista un esfuerzo real de todos para que se lleve a cabo.

Con respecto de la primaria, se aplicará un Programa Emergente de Reformulación de Contenidos y Materiales Educativos, cuyos objetivos son:

- 1) Fortalecer en los seis grados el aprendizaje y el ejercicio asiduo de la lectura, la escritura y la expresión oral. Se hará énfasis en los usos del lenguaje y la lectura y se abandonará el enfoque de la lingüística estructural, vigente desde los años sesenta.
- 2) Reforzar a lo largo del ciclo el aprendizaje de las matemáticas y subrayar el desarrollo de la capacidad para relacionar y calcular las cantidades con precisión, y fortalecer el conocimiento de la geometría y la habilidad para plantear claramente problemas y resolverlos.
- 3) Restablecer en la primaria el estudio sistemático de la historia, la geografía y el civismo, en lugar del área de ciencias sociales.
- 4) Reforzar el aprendizaje de aquellos contenidos relacionados con el cuidado del alumno, y acentuar una formación que inculque la protección del medio ambiente y los recursos naturales.

Por lo tanto, la Secretaría de Educación Pública producirá y contribuirá, por conducto de los gobiernos estatales, las guías de trabajo para cada una de las materias y grados a que se refiere este programa emergente.

En el marco de este Acuerdo, el Presidente de la República ha instruido a la Secretaría de Educación para que declare al ciclo escolar 1992-1993: "Año para el estudio de la Historia de México".

Para llevar a cabo estos objetivos, se necesita del principal protagonista de la transformación educativa: el maestro. Es el maestro que transmite los conocimientos, fomenta la curiosidad intelectual y debe ser ejemplo de superación personal. Por ello,

uno de los objetivos centrales de transformación educativa es revalorar la función del maestro. Por lo tanto, en virtud, del Acuerdo Nacional, todos los establecimientos dedicados a la formación magisterial pasan a ser de jurisdicción estatal, los gobiernos de las entidades federativas asumirán la responsabilidad de integrar un sistema, por cada estado, para la formación del maestro.

Con esta integración del sistema se fortalecerán los recursos educativos que se destinan a la formación del magisterio; en particular, la dotación del material y equipo que hasta ahora era sumamente escaso y la disponibilidad de mayor atención del personal docente.

Por lo tanto se diseñará un modelo con un tronco básico general y con opciones orientadas a la práctica preescolar, primaria o secundaria.

Asimismo, habrá una reforma curricular a fin de evitar la enorme dispersión de los actuales planes de estudio que busque, por el contrario, capacitar al maestro en el dominio de los contenidos básicos.

Por lo tanto, es preciso llevar a cabo un esfuerzo especial para motivar al maestro a lograr una actualización permanente y dotarlo de las condiciones adecuadas que requiere su importante actividad.

En virtud de que apremia la actualización de conocimientos del magisterio nacional, se estableció un Programa Emergente de Actualización del Maestro con miras a fortalecer, en el corto plazo, los conocimientos de los maestros y a coadyuvar, así para que desempeñen mejor su función. El programa emergente combinará la educación a distancia con el aprendizaje en cursos directos, sesiones colectivas de

estudio e intercambio de puntos de vista y con el trabajo individual de los maestros. Este año se comenzó con el PAM: Programa de Actualización Magisterial.

El núcleo de la actualización emergente se ubicará en los consejos técnicos de cada escuela e involucrará a los jefes del sector, a los inspectores, a los directores de las escuelas, a los consejos técnicos estatales de la educación y a los consejos técnicos de sector y de zona. El 15 de mayo de 1992, el Gobierno Federal acordó con el SNTE el otorgamiento de un aumento salarial adicional, con la finalidad de actualizar los ingresos del personal docente de educación básica.

De otra parte, a fin de complementar el salario profesional y contribuir con una mejora importante en los niveles de vida de los maestros, se integrará un programa especial de fomento a la vivienda del magisterio en el que se aprovecharán los mecanismos institucionales de apoyo a la construcción de vivienda a las nuevas oportunidades de financiamiento a que dará lugar el Sistema de Ahorro para el Retiro.

Con el fin de dar un impulso al arraigo y motivación, y en respuesta de la demanda del SNTE, el Gobierno Federal y los Gobiernos Estatales adoptaron en 1992, una medida de especial trascendencia: la creación de la carrera magisterial. Esta dará respuesta a dos necesidades de la actividad docente:

- estimular la calidad de la educación
- establecer un medio claro de mejoramiento profesional, material y de la condición social del maestro. De esta forma, se acuerda el establecimiento de un mecanismo de promoción horizontal para el personal docente frente a grupo que enseña en los ciclos de la educación básica, el cual analizaremos posteriormente.

Así es como nos percatamos de la existencia de un total apoyo en todos los ámbitos de educación con este Acuerdo; pero uno de los retos más serios de cualquier decisión en materia de política educativa, es llegar al sitio donde las decisiones cobran su verdadero sentido, en este caso: la escuela. Como hemos visto en el capítulo primero, a lo largo de la historia de la educación han existido buenas decisiones, pero que se distorsionaron camino a la escuela o que, simplemente, nunca intentaron llegar a ella.

Este Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica no está a salvo de una contingencia tal. Su prueba de fuego es precisamente ésta, salir del discurso y llegar a la acción dentro de la escuela para transformar positivamente las prácticas cotidianas de sus actores: los maestros, directivos, padres de familia y, por consiguiente, los alumnos.

El texto del Acuerdo reconoce a la escuela como la base del Sistema Educativo Nacional, como el lugar donde se debe iniciar e impulsar su transformación y como el núcleo de la actualización del maestro, al menos en la fase que se ha denominado emergente. Nos preguntamos ¿Qué hace falta para que la escuela cumpla con el objetivo central del Acuerdo: la elevación de la calidad de la educación básica?

Primero que nada, es preciso tener la claridad con respecto de la función social de la escuela, su tarea. Lo que constituye su razón de ser es hacerse cargo del proceso sistemático de enseñanza aprendizaje. La escuela tiene que comprometerse a enseñar y demostrar que ha cumplido con su objetivo de que los alumnos aprendan los conocimientos formales, además de las habilidades y las actitudes que les son necesarias para moverse con posibilidad de éxito en un mundo cambiante.

Para que exista calidad en la educación se necesita transformar el *currículum*, definir los contenidos, modificar la formación de los docentes y, desde luego, cambiar la organización y la gestión de la escuela. De esta manera el Acuerdo se llevará a cabo de una manera óptima.

Podemos concluir que el Acuerdo Nacional entraña, en primer lugar, el compromiso de reconocer en la educación uno de los campos decisivos para el porvenir de la nación, así como reiterar la vigencia del concepto de educación nacional, labrado en el curso de nuestra historia, y del ejercicio de las facultades y atribuciones que competen a la Secretaría de Educación Pública para hacerlo efectivo. Recoge el compromiso de la sociedad y del gobierno de unir esfuerzos para lograr una educación con cobertura suficiente y calidad adecuada, mediante la reorganización del sistema educativo, la reformulación de contenidos y materiales educativos y la revaloración social de la función magisterial. [Reyes, E. R. 1993 p. 83].

En el siguiente punto conoceremos el perfil de egreso de la licenciatura en educación básica para contemplar sus alcances y limitaciones en el trabajo docente; sobre todo a la luz del Programa de Actualización Magisterial que se implantó recientemente

2.2 PERFIL DE EGRESO DEL LICENCIADO EN EDUCACION BASICA

En nuestro país, a partir del sexenio pasado, la educación normal inició formalmente en la educación normal una nueva era. En marzo de 1984, por Decreto Presidencial se eleva la formación de maestros a nivel licenciatura.

Esta licenciatura, de acuerdo con los planes de estudio de la educación normal, parte del análisis de las necesidades de la educación preescolar y de la educación primaria, así como de las características de los educandos de estos niveles. Ofrece a los maestros en servicio una educación de tipo superior mediante la cual buscar elevar su nivel profesional y potencializar el ejercicio profesional del magisterio, al posibilitar su ascenso a estudios de especialización, de maestría y doctorado, en la Escuela Normal Superior.

La Escuela Normal Superior, dependiente de la Secretaría de Educación Pública, tiene como finalidades:

- a) Elevar y perfeccionar la cultura general y pedagógica de los maestros graduados.
- b) Formar maestros teórico-prácticos en disciplinas de orden cultural o pedagógico.
- c) Capacitar a los maestros para que desempeñen las funciones superiores de la técnica de la enseñanza, tales como supervisión, dirección de escuelas normales o direcciones generales de educación.

- d) Organizar con una duración mínima de cuatro años, los estudios, de las especialidades para los maestros de educación secundaria, de educación técnica, normal y propedéutica o bachillerato.
- e) Ofrecer los estudios para alcanzar los grados de maestro y doctor en pedagogía. [Escuela Normal Superior. México 1980 p. 87].

"El maestro, al ser uno de los elementos nucleares del proceso educativo en el aula, al participar mediante su trabajo en los cambios de la sociedad, de la educación y del sistema educativo nacional, se constituye en uno de los factores determinantes para elevar la calidad de la educación, ya que en la medida en que se fortalezca y actualice su formación profesional, se propiciará que su labor sea cualitativamente superior en el aula y mayor su compromiso social". [SEP. Escuela Normal Superior. México 1984 p. 11].

Sin embargo, se considera a la práctica docente como la base de la licenciatura: durante todo el proceso se le rescata como realidad global; se identifican los elementos que la conforman; se explica a la luz de diversos factores del contexto que la determinan; se trata de comprenderla como producto histórico, de conceptualizarla como generadora de propuestas pedagógicas. De tal modo se realiza un estudio teórico práctico para tener una experiencia creativa.

A continuación, analizaremos brevemente el plan de estudios de la Licenciatura en Educación Básica que imparte la **Universidad Pedagógica Nacional**: por ser la institución dirigida a los maestros en servicio que cursaron en el anterior plan de estudios de las escuelas normales y, en consecuencia la mayor cantidad de docentes.

El plan de estudios está contemplado fundamentalmente en dos áreas: la **básica** y la **terminal**. La primera busca favorecer el estudio multidisciplinario y organizar la **reflexión** sobre el quehacer del maestro; la segunda toma en cuenta las complejas relaciones niño-aprendizaje; de los alumnos de educación preescolar y los de educación primaria. Ambas áreas responden específicamente a las necesidades del nivel educativo en el que trabajan el estudiante, la reorganización y revaloración de su práctica docente se realiza desde el inicio de la licenciatura; sin embargo, siendo en el área terminal donde se elaboran formalmente las propuestas pedagógicas. [UPN y SEP. Plan de Estudios Licenciado en Educación Básica 1985, p. 10].

Esta licenciatura se propone alcanzar los siguientes objetivos:

- 1) Continuar la formación profesional de los maestros de educación básica en servicio.
- 2) Favorecer la organización y la sistematización de la reflexión del estudiante sobre su práctica docente, con los elementos teórico - prácticos de la investigación, elementos que posibiliten la adopción y el desarrollo de propuestas pedagógicas innovadoras.
- 3) Contribuir a que el estudiante valore el papel que juega como docente, en el desarrollo individual y social, para que en sus estudios y en su ejercicio profesional oriente sus acciones hacia tal fin.
- 4) Consolidar en el estudiante la comprensión de los fines y valores de la educación nacional y de la responsabilidad social del profesor, en la

escuela y en la comunidad, para dar respuestas adecuadas a las necesidades y aspiraciones de los individuos y de la sociedad.

- 5) Propiciar en el estudiante actitudes reflexivas, críticas y creativas de clara orientación humanística ante la labor docente, mediante el análisis de la educación con un sentido de formación cultural, científica y técnica, y con un carácter democrático y de solidaridad nacional e internacional, en el contexto histórico-social de México.
- 6) Favorecer la convicción nacionalista del estudiante mediante el análisis, la sistematización y la proyección de la experiencia histórica de la práctica docente en la escuela mexicana.
- 7) Favorecer la comprensión, la adopción, la elaboración y el desarrollo de propuestas pedagógicas, así como la toma de decisiones frente a los problemas que se presentan en el aula y en la comunidad, mediante la revisión crítica de los actuales conocimientos psicopedagógicos y de su experiencia docente.
- 8) Fortalecer en el estudiante su capacidad de participación en la generación de la cultura y, en particular, de la cultura pedagógica, además de estimular su interés por la actualización permanente de sus conocimientos ante los avances de la cultura, la ciencia y la tecnología, y las nuevas necesidades de los individuos y de la sociedad. [UPN. SEP. Plan de Estudios. Lic. en Educación Básica, 1985 p. 11]

Con ello observamos que este plan pretende alcanzar y mantener un elevado nivel de profesionalización de los docentes. Es importante conocer los rasgos que

caracterizan profesionalmente al egresado de la Licenciatura en Educación básica, éstos son:

- 1) Poseer una conciencia social que oriente su práctica docente, que reconsidere las funciones de la escuela y su participación profesional en beneficio de los educandos, la comunidad y la nación.
- 2) Ubicar su función como maestro en la comprensión de la educación como fenómeno social, en el que concurren factores económicos, políticos y filosóficos.
- 3) Ubicar su participación profesional en el sistema educativo nacional, al considerar sus bases jurídicas y su estructura organizativa y operativa.
- 4) Perfeccionar la comprensión de los recursos teórico-metodológicos que son necesarios para continuar la revisión y actualización en materia educativa, y que le permitan al maestro sistematizar su experiencia y orientarse en la búsqueda de soluciones pertinentes a los problemas de la realidad educativa con la que está comprometido.
- 5) Enfrentar los problemas educativos que se presentan en la escuela y en la comunidad, mediante el desarrollo de propuestas concretas de trabajo, a partir de la comprensión y de la adopción crítica de los enfoques psicopedagógicos.
- 6) Ejercer su tarea educativa con base en una clara comprensión de las relaciones que guardan entre sí, las condiciones reales de la sociedad y del sistema educativo nacional, los valores propios de cultura de la

comunidad, los contenidos de enseñanza aprendizaje, las experiencias escolares de aprendizaje y las características de los educandos.

- 7) Tomar decisiones que promuevan el desarrollo armónico de los educandos, con base en la evaluación integral de las propuestas pedagógicas puestas en práctica.
- 8) Manifestar una conciencia de unidad e identidad nacionales basadas en los principios emanados del Artículo Tercero Constitucional, que oriente, consolide y caracterice su labor docente.
- 9) Ser capaz de analizar y comprender la estructura económica y política de la formación social mexicana y de ubicar en ella los problemas educativos nacionales.
- 10) Ser capaz de identificar y recuperar, en su práctica docente, las experiencias que permitan consolidar el proceso educativo y aportar propuestas que enriquezcan la escuela mexicana.
- 11) Adoptar, ante su práctica docente, una actitud reflexiva, crítica, sistemática y creativa, que considere los avances de las disciplinas que explican y apoyan el proceso educativo.
- 12) Orientar sus acciones como maestro y como miembro de la comunidad, y tome en cuenta la importancia de la salud física y mental en el desarrollo armónico del ser humano y en el de la sociedad. [UPN. SEP. Plan de Estudios. Lic. en Educación Básica, 1985 p. 13-14].

Los rasgos anteriores están constituidos por efecto de los objetivos que se propone la licenciatura; por ello, la estructura del plan de esta licenciatura en educación básica (Plan 1985), parte del hecho de que el estudiante, es decir el profesor de primaria en servicio, ha desarrollado y vive cotidianamente una valiosa experiencia, que en esta licenciatura se toma como objeto de estudio y de transformación.

Así, el objeto de trabajo de este plan de estudios lo constituye la práctica docente, lo cual supone necesariamente un accionar educativo de carácter fundamentalmente social, que tiene expresión tanto al interior del aula y de la institución escolar, como en la comunidad y en la sociedad en su conjunto.

De tal modo que el profesionista, al terminar, sus estudios, está consciente de lo que significa la práctica en el aula; ya que esta licenciatura tiene como interés central que el maestro realice una reflexión sistemática acerca de su quehacer docente, al propiciar un análisis que confronte en forma permanente su saber práctico con elementos teóricos de distintos campos del conocimiento. Esta confrontación le permitirá conceptualizar su práctica y derivar acciones pedagógicas para construir así, una explicación acerca de su labor con fundamentos más sólidos. De esta manera, la vinculación permanente entre teoría y práctica se convierte en una experiencia creativa para el estudiante docente.

Bajo estas consideraciones el estudiante en la Licenciatura en Educación Básica analiza el proceso de enseñanza-aprendizaje como fenómeno social producto de determinaciones diversas, estudia al sujeto del aprendizaje como totalidad, y entiende que en la institución escolar se enseñan y se aprenden, además de conocimientos, actitudes, valores y normas. [UPN. SEP. Plan de Estudios. Lic. en Educación Básica, 1985 p. 18-19].

Para alcanzar estas finalidades es importante poner en disposición del maestro en servicio nuevos enfoques psicopedagógicos que se relacionen directamente con su práctica docente y con el fin que ésta persigue que es el desarrollo integral de sus educandos; que le permita reflexionar a la luz de las corrientes que estudian los procesos sociales acerca de la función de la educación, de la escuela y del maestro en la sociedad; así como realizar un análisis del papel que juegan, en la educación del niño, los contenidos y las metodologías de enseñanza propias del nivel escolar en el que se encuentra.

De esta manera, podemos contemplar como el sistema educativo ha dado un gran paso en el establecimiento de la Licenciatura, no sólo en los contenidos sino también hacia la práctica docente.

A continuación, definiremos y estipularemos la existencia de la carrera magisterial como una alternativa más de actualización y motivación para los maestros.

2.3 CARRERA MAGISTERIAL

La Carrera Magisterial es un programa diseñado para optimizar los recursos humanos responsables de la educación de nuestra niñez y juventud, a través de una motivación siempre creciente, basada en un escalafón de promoción horizontal, con nuevas reglas y modalidades.

En el marco del Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica, las autoridades de la Secretaría de Educación Pública (SEP) y del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) acordaron implantar el Programa de la Carrera Magisterial. El documento, suscrito por los miembros de la comisión mixta SEP-SNTE, el pasado 18 de noviembre de 1992, define la carrera magisterial como un "...sistema escalafonario de promoción horizontal, con sus propias reglas y modalidades que estimule la preparación, la eficiencia y la eficacia del maestro". (en servicio). [UPN: en Gaceta No. 3 p. 2].

Dicho acuerdo comenzó a delinearse en 1989, durante el congreso del SNTE realizado en Tepic, Nayarit, donde se plantea como una vía para que el maestro de educación básica pueda profesionalizar y actualizar su labor educativa y al mismo tiempo acceder a mejores percepciones económicas, a través de un esquema escalafonario de evaluación.

Por lo tanto, uno de los principales objetivos de la carrera es elevar la calidad de la educación, a partir del reconcimiento y estímulo de la labor de los mejores maestros. Ofrece, por tanto, mayor calidad docente y mejores niveles de remuneración, con lo que se pretende reforzar el interés de los maestros por la actualización profesional.

Para promover el arraigo profesional y la labor de los docentes, en el nivel educativo y en el lugar donde trabajan, se propone dar reconocimientos a los maestros que presten sus servicios en escuelas ubicadas en comunidades de bajo nivel de desarrollo y escasa atención educativa.

Por lo tanto, la carrera magisterial genera esquemas que promueven una amplia participación de los maestros, en la escuela y en la comunidad, con el fin de revalorar su esfuerzo. Con ese propósito la comisión mixta SEP y SNTE ha definido diversos criterios.

Entre las acciones inherentes a la Carrera, destaca la evaluación de los profesores a través de un sistema integral que contempla tres modalidades:

- a) Profesores frente a grupo.
- b) Docentes en funciones directivas, de supervisión y comisionados.
- c) Docentes en actividad técnico-pedagógica. [UPN. en: Gaceta Núm. 3, p. 3].

Los factores que se evalúan son la antigüedad, el grado académico, la preparación profesional (entendida como los conocimientos que se requieren para la práctica docente), la acreditación de cursos de actualización, capacitación y superación del magisterio y el desempeño profesional.

En este programa pueden participar los profesores de educación inicial, preescolar, primaria, indígena, secundaria y secundaria técnica; así como los maestros: de telesecundaria, educación física, especial, extraescolar, internados y centros de capacitación.

La carrera magisterial es un sistema escalafonario de promoción horizontal, para el personal docente de los subsistemas de educación básica, con sus propias reglas y modalidades, que responde a la demanda, de los maestros y de su organización sindical, de contar con un mecanismo que permita la movilidad dentro de su propia categoría, y mantener vigente el escalafón actual, sin lesionar los derechos laborales del trabajador.

Los objetivos de la carrera magisterial son:

- a) Elevar la calidad de la educación, al reconocer y estimular la labor de los mejores maestros.
- b) Reforzar el interés en la actualización profesional del magisterio, al ofrecer a mayor calidad docente mejores niveles de remuneración.
- c) Reconocer el desempeño y la permanencia del maestro, en el servicio docente, así como la preparación académica, los conocimientos y la asistencia a cursos de actualización.
- d) Promover el arraigo profesional y laboral de los docentes, en el nivel educativo y en lugar donde trabajan, y reconocer a aquellos que prestan sus servicios en escuelas ubicadas en comunidades de bajo nivel de desarrollo y escasa atención educativa.
- e) Generar esquemas que promuevan una más amplia participación del maestro, en la escuela y la comunidad, que propicie un mayor reconocimiento de la actividad docente, de manera que se logre el esfuerzo y la participación social del maestro. [UPN. en: Gaceta Núm. 3, p. 3]

Como podemos observar la carrera magisterial es un punto de partida para dar respuesta a dos de las necesidades de la actividad docente:

- 1) Estimular la calidad de la educación
- 2) Establecer un medio claro de mejoramiento profesional, material y de la condición social del maestro. [SEP-SNTE. Comisión Nacional Mixta, 1993 p. 1].

La carrera magisterial crea las condiciones para actualizar la preparación e impulsar la profesionalización de los maestros, que ahora se beneficiarán más de su esfuerzo y que brindará la educación de calidad que todos deseamos y que el país necesita.

La carrera magisterial es, por tanto, un mecanismo de promoción. Los docentes podrán ganar tanto o más si realizan adecuadamente su trabajo, es decir, se trata de actualizar los conocimientos, para premiar el trabajo, el esfuerzo pedagógico y la voluntad de superarse al tomar en cuenta la antigüedad que se tiene en el desempeño de esta noble labor.

Así, la carrera magisterial es una alternativa que hace responsable al educador de su propia formación y de su desempeño hace de su entrega, un factor central para su promoción. Todo parte del principio fundamental, de otorgar a cada quien, lo que se ha ganado con su propio esfuerzo.

A continuación haré un breve bosquejo de la Ley General de Educación.

2.4 LEY GENERAL DE EDUCACION

El sentido, la razón de ser, los fines y la orientación de la educación son algunos de los temas centrales de la Ley General de Educación, que se envió el 11 de junio a la Cámara de Diputados, y se publicó el 13 de julio de 1993 en el *Diario Oficial de la Federación*. A continuación ofrecemos un resumen de su contenido, donde se destacan los principales puntos de cada capítulo.

En el primer capítulo de la Ley, se establecen las disposiciones generales donde se detallan los objetivos, propósitos, criterios y principios que deben orientar a la educación nacional; así como la obligación del Estado de proporcionar los servicios educativos para toda la población en los niveles preescolar, primaria y secundaria; y también la obligatoriedad del estudio del nivel secundario y el derecho a recibir educación en igualdad de oportunidades.

El segundo capítulo aborda el federalismo educativo, y la función educativa, entre los tres niveles de gobierno: Federación, Estados y Municipios; establece las obligaciones financieras del Estado e incorpora la evaluación del Sistema Educativo Nacional.

El tercer capítulo presenta los preceptos referidos a la equidad en la educación, los cuales están inspirados en el espíritu de justicia propios de la Constitución. El capítulo cuarto, aporta una conceptualización de los tipos y modalidades de la educación, la forma de mejorar los planes y programas de estudio y el establecimiento de facultades relativas a la fijación de ajustes del calendario escolar.

En el capítulo cinco se incorporan las garantías para los particulares que deseen impartir educación y agiliza los trámites para su autorización y

reconocimiento. El capítulo seis define una simplificación administrativa de la validez de los estudios y la certificación de conocimientos.

En el capítulo siete se definen los mecanismos para la participación social en la educación. La participación de la sociedad es necesaria para mejorar la calidad educativa y propiciar el interés de la comunidad en sus escuelas y de las escuelas por la realidad de su comunidad. Una verdadera participación a nivel escuela, municipal y estatal. Al mismo tiempo, se señalan las infracciones y el recurso administrativo.

Finalmente, en el capítulo ocho se explica las infracciones, las sanciones y el recurso administrativo. [Gordillo, E. en: la Jornada. Núm 23 p. 12].

La nueva Ley General de educación aprobada consta de 8 capítulos y 85 artículos, así como 6 artículos transitorios, que aprobada establece lo siguiente:

Los períodos escolares serán de 200 días de clases anuales; reconoce la permanencia del sindicato del gremio, y sanciona a las escuelas que no utilicen los libros de texto gratuitos; además de que reitera la obligatoriedad de la educación secundaria. Asimismo, redefine el objeto de la educación, el cual "... estará basado en los principios de libertad y responsabilidad que aseguren la armonía de relaciones entre educandos y educadores y promoverá el trabajo en grupo para asegurar la comunicación y el diálogo entre educandos, educadores, padres de familia e instituciones públicas y privadas". [Secretaría de Educación Pública, Diario Oficial. Julio de 1993].

Otro aspecto fundamental de esta Ley es el hecho de que habrá de contribuir a la revaloración de la función magisterial, por medio de un salario profesional para los

maestros, así como de reconocimientos y estímulos a los educadores que destaquen en el ejercicio de su profesión.

Es importante señalar que en el artículo 20 del capítulo II, se define que:

"Las autoridades educativas, en sus respectivos ámbitos de competencia, constituirán el sistema nacional de formación, actualización, capacitación y superación profesional para maestros que tendrá las finalidades siguientes:

- I.- La formación con nivel de licenciatura, de maestros de educación inicial, básica incluyendo la de aquéllos para la atención de la educación indígena-especial y de educación física.
- II.- La actualización de conocimientos y superación docente de los maestros en servicio, citados en la fracción anterior.
- III.- La realización de programas de especialización, maestría y doctorado, adecuados a las necesidades y recursos educativos de la entidad, y
- IV.- El desarrollo de la investigación pedagógica y la difusión de la cultura educativa". [Secretaría de Educación Pública, Diario Oficial. Julio 1993 p. 45].

Así, nos percatamos que la Ley sustenta lo ya expuesto en el Acuerdo Nacional. Por ello, es de vital importancia que los maestros continúen con su actualización, ya que se convierten en los elementos centrales de la nueva Ley.

En síntesis, la iniciativa de ley persigue adecuar la educación con la nuevas realidad económica y con la creciente descentralización política que experimenta el país.

Esta nueva Ley surge como consecuencia de reconocer que nuestro país ha cambiado y necesita crear las condiciones para que la educación se convierta en el motor principal del cambio, en las perspectivas de desarrollo.

En el siguiente capítulo realizaré un análisis de la capacitación, su origen y evolución.

CAPITULO III

CAPACITACION

3.1 ANTECEDENTES

Al hacer un recorrido por la historia de la educación y con base en la obra de Francisco Larroyo, *Historia General de la Pedagogía*, nos percatamos que la capacitación tiene su origen en la Revolución Industrial. Ya que en el siglo XVII, el mercado comercial repercutió hondamente en las técnicas de producción, es decir los instrumentos empleados hasta entonces requerían procedimientos individuales de trabajo, destinados a ser manipulados por un obrero único. Mediante una gradual socialización de los trabajadores y de los instrumentos, se fue pasando de la cooperación simple al proceso de manufactura y de ésta al producto final con valor agregado. De tal modo que, en las postrimerías del siglo XVIII, debido al auge de las ciencias naturales, tienen lugar los albores del maquinismo. "El saber acumulado desde que los sabios emprendieron los estudios basándose en la experimentación y la labor continuada de los pocos hombres de ciencia que trabajan con fe en el porvenir, empezó a producir sus frutos". [Larroyo, F. 1983, p. 469].

Con ello en la última década de dicho siglo empezó a desarrollarse una nueva clase en la sociedad: la clase obrera. La fábrica, es decir, la aglomeración de hombres asalariados, apareció antes que las máquinas y produjo los primeros síntomas de un malestar social, que cada vez fue mayor. [Larroyo, F. 1983, p. 470].

La Revolución Industrial, en suma, es el punto de origen de la capacitación y del adiestramiento para que el individuo cumpliera con su trabajo, de aquí se desprenden movimientos sociales en favor de las clases trabajadoras dentro de los cuales el socialismo es el más importante, ya que éste nace como consecuencia de una evolución de ideas, en contra de la concentración de los obreros en las fábricas y de los bajos salarios que se les pagaban. Adicionalmente es importante señalar

que, varios siglos antes de la Revolución Industrial, en el contexto de culturas importantes que florecieron en países que ahora conocemos como: Japón, India, Egipto, Italia, por mencionar algunos, la educación fue típicamente doméstica, ya que la formación básica de las generaciones jóvenes se adquiría en el seno de la familia. Y con un marcado régimen autoritario militarista.

En estas civilizaciones existió la agricultura, como modo de vida; más tarde surgieron los artesanos, lo que trajo consigo nuevos sistemas de aprendizaje familiar y por gremio. El aprendizaje familiar se transmite de generación en generación; en tanto que el aprendizaje por gremio estaba constituido por tres grupos de trabajadores: el maestro que poseía los conocimientos, habilidades y herramientas para ejecutar el trabajo; los oficiales que ya habían pasado por el proceso de aprendizaje pero que no tenían el dominio total del oficio y recibían un pago por su trabajo, y los aprendices, quienes no recibían algún tipo de remuneración, tan sólo comida y entrenamiento. Esto pudiera ser considerado como indicio más de una educación que de una capacitación como tal. [Larroyo, F. 1983, p. 324].

Posteriormente, se encuentra en la historia de la humanidad otro gran momento de la capacitación y las dos grandes guerras en 1914-1918 se efectúa la Primera Guerra Mundial. Alemania y Austria declaran la guerra a Francia e Inglaterra, como consecuencia de factores políticos y económicos. Esto llevó a Europa a un estado de crisis e inestabilidad, que llegó a manifestarse en los órdenes intelectual, político, económico y social. La Segunda Guerra Mundial (1939-1945) surge también por motivos económicos, al aprovechar el desequilibrio europeo. Ante el peligro de caer en la zona de influencia de bloques desarrollados, se promueve la formación de un Tercer Mundo, conformado por naciones débiles, económicamente dependientes

aunque políticamente independientes, pero que unidas pueden ofrecer resistencia en la guerra fría (relaciones internacionales), de los años cincuentas a la década de los ochentas.

Las dos guerras sufridas en este siglo, dieron lugar al desarrollo de técnicas de capacitación y entrenamiento militar, cuyos métodos se han aplicado en otros campos de la acción humana, especialmente en la industria y en la educación.

En 1940 la humanidad empezó a comprender que la labor de la capacitación debía de ser una función organizada y sistematizada, en la cual la figura del instructor adquiere especial importancia. En nuestro país, desde hace aproximadamente 12 ó 15 años, las instituciones públicas y privadas le han reconocido importancia a la educación y a la capacitación. De tal modo, nos damos cuenta de la trascendencia del quehacer educativo. La educación del ser humano debe ser preocupación de la sociedad; preparar a las personas para que desempeñen en dicha sociedad el papel que les corresponde. Por otra parte se admite que uno de los fines de la educación concierne a la formación del individuo como ser humano, y en consecuencia, a su vida personal y su progreso espiritual, aspectos que son muy importantes con el medio social.

Así, el objetivo primordial de toda educación es la persona humana, su propia perfección y su desarrollo. La capacitación es una alternativa del individuo que le brinda conocimientos actuales para desarrollar su personalidad y lograr su perfeccionamiento.

En resumen, como podemos observar todo problema de ámbito político, económico o social, tiene efectos en la educación. Por ello, el individuo se encuentra inmerso en el proceso educativo para analizar los acontecimientos que se

suscitan y seguir evolucionando dentro de la sociedad como ser humano. Sólo conociendo los hechos históricos nos damos cuenta de cómo está implícita la capacitación en la educación. A continuación definiremos educación y capacitación para establecer una diferencia.

3.2 CONCEPTO Y DEFINICION

Educar proviene etimológicamente del verbo latino *educaré* que significa criar, alimentar, nutrir. Este verbo procede a su vez de otro más antiguo *educere* compuesto de la preposición *ex*(hacia afuera) y *deducere* (conducir o llevar). "La educación es, entonces, un proceso de creación logrado a través de cierta guía". [Ballesteros, E. 1974, p. 119].

Históricamente se considera a la educación como la trasmisión de conocimientos o vivencias que van pasando de una generación a otra, con la finalidad de formar un hombre integro capaz de analizar, pensar y criticar, para poder modificar su conducta y la de la sociedad en la que se desarrolla. [Ballesteros, E. 1974, p. 120]. Esto quiere decir que el individuo que ha estado inmerso en el proceso educativo, debe estar capacitado para analizar los acontecimientos que se suscitan, para así decidir la actitud que debe asumir, y reflejar dichos resultados en el ambiente donde se desarrolla modificándolo también. Aquí se define a la educación como una disposición para aprender a ser. La mayoría de los autores clasifican a la educación como formal (sistemática o intencional) y no formal (espontánea). Otros cuantos, hablan también de una educación informal

"La educación formal es aquella que está sujeta a cierta programación y sigue lineamientos establecidos, es decir, es una educación sistematizada. La educación realiza una serie de pasos con un fin y propósito determinados, asimismo, se da en instituciones encargadas específicamente para ello". [Legrand, P. 1973 p. 23].

Por eso se dice que la educación formal se vale de la escuela, el maestro, los métodos y las técnicas para que se dé la acción educativa intencional. En la

actualidad puede darse la educación formal, prescindiendo de algunos de esos instrumentos, como son las modalidades de educación a distancia o los sistemas abiertos, de educación donde los estudiantes sólo cuentan con los programas y los materiales autoinstruccionales para presentar la evaluación, sin asistir a la escuela, sin maestro y empleando sus propios métodos de estudio. En algunos sistemas se proporcionan tutoría o asesoría, aunque no es obligatorio.

"La educación no formal o espontánea es aquella que adquiere el hombre de las experiencias vividas y que van determinando en gran medida su formación". Esta educación es aquella que se adquiere sin que se tenga esa finalidad, no se programa, ni se evita, su influencia en el hombre es ineludible. Se adquiere del medio ambiente en general, donde estaría la familia y la sociedad. [Legrand P. 1973 p. 25].

Las experiencias vividas (educación no formal) y los conocimientos adquiridos (educación formal) se conforma la educación que nos proporciona la capacidad de mejorar nuestra propia condición. En este contexto, la capacitación y las teorías de la educación sostienen que como parte de las experiencias vividas se encuentra dentro de la educación no formal.

A través de la historia se ha venido dando lo que ahora concebimos como capacitación aunque con diferentes nombres y métodos, sin embargo es a finales de la década pasada, a raíz de que en México se elevó a rango constitucional, que ha sido abordada con mayor insistencia en los medios laborales y educativos, lo que ha resultado en el hecho de que se le otorgue una gran importancia para el desarrollo económico de nuestro país.

"La capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa y orientada hacia un cambio en los conocimientos habilidades y actitudes de colaborador". [Pinto, R. 1990 p. 22].

La capacitación es la función educativa en una empresa, por lo cual está encaminada a satisfacer necesidades presentes y prever necesidades futuras con respecto de la preparación y las habilidades de los individuos.

"La capacitación es la acción destinada a desarrollar las actitudes del trabajador con el propósito de prepararlo para desempeñar adecuadamente una ocupación o puesto de trabajo". [Glosario de términos empleados en la capacitación y el adiestramiento. 1981 p. 17].

La capacitación es empleada para desarrollar las capacidades del individuo, tanto en su aspecto cognocitivo y como en el afectivo, es decir, en aquéllos que se refieren a aprendizaje de un proceso intelectual que se manifiesta objetivamente, que se entiende por conocimientos teóricos, o bien que concierne a las actitudes, comportamientos y tendencias para actuar en determinada manera, respectivamente.

Algunas veces la capacitación también es entendida como la preparación teórica en alguna materia o tarea y, el adiestramiento, como la práctica de dicha teoría.

"La capacitación es un medio de mejorar todos los aspectos de una institución y por tanto, es una función conveniente y necesaria". [Glosario de términos empleados en la capacitación y el adiestramiento. 1981 p. 22].

La importancia de la capacitación radica en que dicha actividad, que pertenece al proceso educativo, es utilizada para satisfacer ciertas necesidades del ser humano, ya sea en aspectos materiales o puramente intelectuales, por lo que el individuo que interviene en el proceso de enseñanza aprendizaje cobra una mayor importancia. Nos damos cuenta de que existen diversas definiciones de capacitación, pero todas contienen a la misma esencia. Se define, aquí, a la capacitación como el proceso de enseñanza aprendizaje encaminado a la adquisición de conocimientos, al desarrollo de habilidades y al cambio de actitudes, para el desempeño eficiente del trabajador en la ocupación de una área determinada, donde dicho desempeño implica tanto la consecución de los objetivos de la institución como el logro de satisfacción personal. A la capacitación se le ve como la posibilidad de desarrollar y perfeccionar las habilidades y destrezas (competencias) del trabajador, con el propósito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo.

Hoy en día existen diversas opiniones con respecto de la utilización que se le ha venido dando a la capacitación, hay quienes consideran que sólo ha sido empleada con un fin lucrativo, otros la ven como un arma en contra de los trabajadores, debido a que piensan que sólo se les explota más; por otro lado, hay quienes entienden a la capacitación como una inversión infructuosa, debido a la mala planeación y preparación de la inversión que, en este aspecto, debe hacer una institución, puesto que resulta ser gravosa en comparación con los beneficios alcanzados por el personal capacitado ya que no puede satisfacer las necesidades de la institución.

La capacitación es más que:

- Un lujo, o una política que dé categoría y prestigio a una institución.
- Lograr un mayor sueldo.

- Un cierto prestigio social.
- Aumentar la preparación profesional.
- Aumentar la productividad.
- Ahorrar. [*Plan General de Capacitación. Normatividad, Aeroméxico 1983*]

La capacitación es una necesidad, tanto para los patrones como para los trabajadores, situación que lógicamente traerá beneficios para ambas partes; pero el aumento en la productividad, el ahorro, el mejor sueldo, el más alto nivel social y la mejor preparación sólo son consecuencias de la capacitación, que darán siempre y cuando se entienda y se planee con una finalidad; también será necesario que aquellos sujetos que sean capacitados estén conscientes de la utilidad que podrá o deberá tener esa preparación.

Por lo tanto, según la misión y los objetivos de cada institución se define y se diseñan los programas de capacitación y se efectúan. Enseguida daremos un esquema de cómo la capacitación ha evolucionado.

3.3 EVOLUCION DE LA CAPACITACION EN MEXICO

La capacitación, tal y como se le concibe hoy en día es una actividad nueva, toda vez que las tareas que se llevaban a cabo eran consideradas como educación o formación, así podríamos remontarnos varios años atrás. Después de la difícil situación que vivió México durante la Conquista y una vez que fue lograda la colonización, se reanudaron las actividades comerciales, industriales, agrícolas y mineras con las disposiciones emitidas por los nuevos gobernantes. "Los españoles eran una civilización que contaba con adelantos en todos los aspectos, hubo necesidad de instruir a los indígenas en ese tipo de actividades, y aquí es donde podría considerarse el comienzo de la capacitación". [Larroyo, F. 1980 p. 269-500].

El método de instrucción para el trabajo que se utilizó originalmente durante la Colonia, consistía en que una persona experimentada en determinado oficio o actividad, instruía a un aprendiz en dicha labor, con el propósito de impartirle conocimientos y desarrollar habilidades.

En la época de la Intervención y del Imperio con el triunfo de la República durante el gobierno de Benito Juárez, se registró un hecho importante: la Constitución fue jurada el 5 de febrero de 1857. En ella se logró establecer la federación, como forma de gobierno, y se aceptó sin limitación la tolerancia de cultos, el suprimir la religión de estado. [Larroyo, F. 1980 p. 300].

Benito Juárez, al promulgar la Ley de Nacionalización de todos los Bienes del Clero, determinó que la iglesia no podría tener bienes raíces. Durante su gobierno, Juárez hizo algunas reformas a la constitución y le concedió mayor importancia a la educación.

A partir de esa época, las formas de capacitar y adiestrar a los trabajadores fueron evolucionando como consecuencia de los avances que se dieron en materia de enseñanza aunado al avance y adelanto de la industria. Esto se hizo más obvio a fines del siglo pasado y principios del presente, resultado de los grandes desarrollos tecnológicos y del crecimiento desmedido de la industria; se hizo manifiesto la necesidad de capacitar a la mano de obra, ya que no se contaba con obreros calificados que lograran satisfacer los estándares que demandaba la expansión de las empresas. Fueron apareciendo, entonces las primeras disposiciones legales a este respecto, aunque en el Código Civil de 1870 se incluía un capítulo destinado al aprendizaje.

Al triunfar la Revolución Mexicana en 1914 se promulgaron las leyes y el decreto que deriva en el Artículo 123. Posteriormente en la etapa de Don Venustiano Carranza, se redacta y se aprueba la Constitución de 1917, que respresenta el primer fruto de la revolución en materia de reivindicaciones sociales.

Sin embargo, el antecedente más claro sobre capacitación en México se da durante el gobierno de Lázaro Cárdenas, ya que con él se inicia la industrialización del país.

Las tendencias socialistas en educación constituyeron uno de los hechos característicos de la administración gubernamental del presidente Cárdenas (1934-1940) cuyo impulso a la cultura popular y a la educación técnica fue meritorio. Su obra se orientaba en favor de las clases trabajadoras, llevó a cabo la expropiación petrolera y, en consecuencia, surgen las primeras empresas paraestatales. [Larroyo, F. 1980 p. 335].

El 18 de agosto de 1931 se promulgó la Ley Federal del Trabajo, donde se incluye el contrato de aprendizaje.

Esta Ley destinó su Título Tercero al contrato de aprendizaje que, con el tiempo, se convirtió en un instrumento de explotación del trabajador, a tal grado que, al crearse la nueva Ley Federal del Trabajo en 1970, se suprimió dicho contrato de aprendizaje y se estableció a través de la fracción XII del Artículo 132, la obligación patronal de capacitar a los trabajadores. Esta normatividad sólo se quedó en un intento por reglamentar la capacitación, debido a que no existía ni sanción ni organismo que se encargara de vigilar si se cumplía la función.

El 18 de marzo de 1936, el presidente Cárdenas anunció la expropiación petrolera, México dio un paso trascendental, al reivindicar la riqueza petrolera que explotaban empresas extranjeras, ya que la nación pudo fincar buena parte de su crédito en la industria del petróleo y desarrollar con amplitud su economía. Por tanto, al existir nueva tecnología industrial se necesitó capacitar a los obreros. [Hermida, R. 1976 p. 159].

El presidente Avila Camacho (1940-1946) renovó la política de unidad nacional; bajo su gobierno se reforma el Artículo Tercero Constitucional que promovía una educación socialista, y se formuló un nuevo precepto para la paz, la democracia y la justicia social.

La obra educativa del presidente Miguel Alemán (1946-1952) vino a continuar, en lo político, con los postulados de una educación democrática y tolerante del aspecto religioso. En su mandato apoyó los aspectos esenciales de la industrialización.

Posteriormente, el gobierno de Don Adolfo Ruiz Cortinez (1952-1958), se caracterizó en términos generales por su modesto y limitado alcance. Sólo la concesión del voto a la mujer constituye un acierto.

Por su parte el mandato del presidente Adolfo López Mateos (1958-1964), registra una madurez política y un bienestar social, factores de hechos educativos. Es así como el 27 de septiembre de 1960, el presidente Adolfo López Mateos obtuvo para México otra de sus más trascendentales conquistas: la nacionalización de la industria eléctrica. La intervención del Estado en la industria eléctrica empezó con Lazaro Cárdenas, al crear la Comisión Federal de Electricidad, lo que permitió a México en 1960 sin grandes tropiezos, manejar las empresas extranjeras.[Hermida, R. 1976 p. 217].

En el gobierno de Díaz Ordaz (1964-1970), se reformaron la Ley del Trabajo y la Ley Agraria, en beneficio de los obreros y campesinos, asimismo se intensificó la industrialización.

En la década de los setenta, se inicia una etapa de desarrollo en relación con estas materias, ya que tanto el concepto de educación como los nuevos enfoques para el desarrollo de los recursos humanos, adquieren una gran significación al comenzar a detectarse deficiencias en el aparato productivo nacional.

Debido al acelerado avance tecnológico y a la gran cantidad de mano de obra calificada, las nuevas disposiciones que se dieron en favor de la preparación de los trabajadores, establecida en la Ley Federal del Trabajo de 1970, otorgaban a las empresas libertad absoluta para decidir sobre cómo, en qué y a quiénes habrían de capacitar, lo que dio como resultado que la capacitación se destinaría al personal

de altas jerarquías o de amplia preparación, donde era inecesaria esa capacitación, aún sabiendo que existían ininidad de obreros que no contaban más que con conocimientos empíricos de su actividad laboral.

El 27 de noviembre de 1973 se expidió la Ley Federal de Educación que reemplazo a la Ley Orgánica de Educación de 1941. Esta ley define a la educación como medio fundamental para adquirir, transmitir y acrecentar la cultura; como un proceso permanente que contribuye al desarrollo del individuo y a la transformación de la sociedad. El 31 de Diciembre de 1975, fue expedida la Ley Nacional de Educación para Adultos. [Latapi, P. 1976 p. 67-69]

Durante los primeros años del régimen de José López Portillo (1976-1982) se le otorgó una gran importancia al aumento de la productividad en el sector obrero, así como al mejorar el nivel de vida de los trabajadores; por lo cual, el gobierno mexicano eleva a rango constitucional el derecho obrero a la capacitación y al adiestramiento mediante la reforma del Artículo 123 de la Constitución, que fue decretada el 27 de diciembre de 1977, y la modificación a la Ley reglamentaria correspondiente, es decir, la Ley Federal del Trabajo, al modificar el artículo 538 mediante el cual se creó, con el carácter de un órgano desconcentrado dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Unidad Coordinadora del Empleo, la Capacitación y el Adiestramiento.

En 1970, se crea, también la necesidad de legalizar el derecho del trabajador a la capacitación, se implantan las bases para buscar acciones globales que den solución al problema de la carencia de trabajadores calificados y al mínimo nivel de preparación con el que cuentan los obreros. Con esto surge el Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, definido como el conjunto de elementos que interactúan constantemente a través de distintos organismos, con objetivos

particulares que contribuyen al logro general de satisfacer las necesidades de capacitación y adiestramiento.

De conformidad con las reformas logradas, se estableció el marco legal por el cual se procedió a instrumentar el sistema. Las nuevas normas incluidas en las disposiciones legales del trabajo, establecen derechos y obligaciones, especifican procedimientos y crean el Servicio Nacional del Empleo, la Capacitación y el Adiestramiento, a cargo de la Unidad Coordinadora del Empleo, la capacitación y el adiestramiento; asimismo, dispone la formación de órganos de integración paritaria, con el propósito de garantizar la participación activa de los factores productivos.

El sistema de capacitación está constituido por cuatro niveles:

- 1) Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, que deben constituirse en cada empresa del país. "Es un organismo de dos partes que constituye en cada institución con igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones, su función principal es vigilar la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación..." [Glosario de términos empleados en la capacitación y el adiestramiento. 1981 p. 97].
- 2) Los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento. Como auxiliares de la Unidad Coordinadora del Empleo, la Capacitación y el Adiestramiento, se constituyen en forma paritaria, es decir, con igual número de trabajadores y patrones.
- 3) Los Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento, y el Consejo Consultivo de la Unidad Coordinadora del Empleo, la

Capacitación y el Adiestramiento. Órgano asesor de la UCECA, que se integra con: a) representantes del sector público, b) integrantes de las organizaciones nacionales de patrones; y c) los trabajadores.

- 4) La UCECA: "organismo al que en materia de capacitación y adiestramiento la ley le asigna actividades de organización, promoción y supervisión así como del registro de constancias de habilidades laborales". [Glosario de Términos Empleados en la Capacitación y el Adiestramiento. 1981 p. 97].

Otro logro crucial fue que los patrones y trabajadores incluyan en los planes de capacitación y adiestramiento los niveles educativos relativos a la alfabetización, la primaria intensiva para adultos y la secundaria abierta, (publicado en el *Diario Oficial de la Federación*) el 22 de agosto de 1980.

A partir de 1983, se modificó el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, donde se estipulaba que la Dirección General de Capacitación y Productividad juntamente con la Unidad Coordinadora del Empleo, la Capacitación y el Adiestramiento vigilarán el cumplimiento de las disposiciones oficiales relativas a la capacitación. Después de que se establecieron dichas disposiciones, se reconoció que estaban duplicando las acciones de esas dependencias, por lo cual se determinó que desapareciera la Unidad Coordinadora del Empleo, la Capacitación y el Adiestramiento, para que quedara, como órgano rector de todas las actividades concernientes a la capacitación, la Dirección de Capacitación y Productividad. [Manual de Capacitación y Adiestramiento. 1981 p. 30].

En el *Diario Oficial de la Federación* del 30 de diciembre de 1983, aparecen publicadas las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo, en donde se reformaron

entre otros los artículos que mencionaban a la Unidad Coordinadora del Empleo, la Capacitación y el Adiestramiento. De tal modo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social será la que, a través de las unidades administrativas correspondientes, se encargue directamente de todo lo que se refiera a la capacitación. [Manual de Capacitación y Adiestramiento. 1981 p. 24].

El sexenio pasado se caracterizó por el auge que se le dio a la capacitación; sin embargo, a finales de esa administración gubernamental, debido a la crisis económica que venía sufriendo el país, quedó relegada la capacitación ya que al verse reducido el presupuesto de las instituciones se le dio prioridad a otras necesidades.

Al respecto, es importante señalar que la capacitación, independientemente de ser una obligación que ahora es regida y vigilada legalmente, es una oportunidad para mejorar el la productividad de cualquier institución y de los individuos que la integran, se bien implica una inversión, ésta reeditaré ampliamente en beneficio de la empresa misma, al lograr mayor competitividad; al mismo tiempo, se les da oportunidad a los trabajadores de mejorar su preparación y, por ende, su nivel económico y la calidad; elementos fundamentales para el desarrollo del país, tanto económico como educativo y social.

En la actualidad, la capacitación se maneja de acuerdo con políticas, misiones y objetivos de las empresas, en el marco del modelo económico de nuestro país.

En 1989, el presidente Carlos Salinas de Gortari define su plan de gobierno en educación, mediante el Programa Nacional para la Modernización Educativa. Como programa de mediano plazo del sector educativo, orientará las acciones durante la

actual administración, en congruencia con el Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994. [Pescador, J. A. 1989 p. 23].

...“En este contexto, la formación y capacitación de los docentes resulta de vital importancia, ya que constituye el eje de toda la educación, de tal modo que todos los profesionales de la educación se inserten en un proceso de educación continua que se inicia con la formación profesional y se prolonga con la actualización permanente y la superación académica”. [Pescador, J. A. 1989 p. 26].

La capacitación está inscrita dentro de un marco legal, pero aún no ha tenido el apoyo suficiente de las instituciones, para ser efectuada de manera eficiente. En el siguiente punto definiremos el aprendizaje como una necesidad en el adulto dentro de la capacitación.

3.4 EL APRENDIZAJE COMO UNA NECESIDAD EN EL ADULTO

Para poderemos plantear si el aprendizaje es una necesidad en el adulto, primero hablaremos un poco de lo que son las necesidades y en qué orden son requeridas para buscar su satisfacción.

La necesidad puede ser considerada ..."como la expresión de un proyecto (realista o no, explícito o implícito) de un agente social (individual o colectivo), en relación con una necesidad nacida de la relación entre el agente y el campo social." [Rousson, M. 1977 p. 47].

La mayoría de los autores dividen las necesidades en fisiológicas y psicológicas. Las primeras surgen cuando el organismo está privado de elementos tales como el alimento, agua, etc. Mientras que las necesidades psicológicas son los sucesos que motivan interiormente los estados del organismo y las tensiones que surgen de la insatisfacción de las necesidades, lo que da origen a los impulsos.

El aprendizaje lo definiremos como un proceso mediante el cual un individuo adquiere destrezas o habilidades prácticas, incorpora contenidos informativos, o adopta nuevas estrategias de conocimiento y/o acción. "Es importante distinguir entre aprendizaje (entendido como los procesos que se producen en el sistema neurológico del individuo) y la ejecución o puesta en acción de lo aprendido", (que es la conducta que realiza el sujeto y a través de la cual se comprueba que efectivamente se ha producido el aprendizaje). [Diccionario de Pedagogía, 1989 p. 73].

El hombre desde que nace hasta que muere toma parte en aprendizajes y modifica, así, su conducta a través de los años.

Al considerar el aprendizaje como una necesidad o como un requerimiento para poder satisfacer las necesidades, en cualquier etapa de la vida, surgirá con más fuerza como necesidad en la edad adulta, ya que en la infancia y adolescencia el aprendizaje se da sin intención, espontáneamente o por obligación, pero sin estar bien conscientes de lo que está sucediendo y de las consecuencias que puede tener. Pero en el adulto, donde ya existe una supuesta estabilidad, el aprendizaje adquiere la categoría de necesidad, pues al enfrentarse a la realidad y darse cuenta de sus limitaciones y de su escasa actualización en relación con la que necesita poseer, sentirá el impulso por satisfacer dichas carencias.

Por lo general el niño va aprendiendo casualmente, de acuerdo con sus intereses, sin reflexionar sobre lo aprendido, el adulto, en cambio, seleccionará sus aprendizajes para que le representen utilidad y aplicabilidad.

Sin embargo, debido también a las experiencias vividas y al desgaste físico y mental de un adulto, el aprendizaje se da bajo ciertas circunstancias y con algunas limitaciones que cabe mencionar.

*Los elementos que favorecen o entorpecen la educación son múltiples. Algunos dependen sobre todo de una casualidad externa, de la organización del método pedagógico y del entorno social, mientras que otros de los factores internos conciernen más directamente al individuo, a su pasado, sus capacidades, sus motivaciones, etc. Tratándose de adultos son particularmente los factores internos, la edad y la experiencia". [Antoine, L. México 1977 p. 38].

Antoine León (1977) menciona que los factores internos, que determinan el aprendizaje del adulto e incluso son la causa de que se decidan o no a participar en programas de formación de adultos o en capacitación, serían los siguientes:

- Declinación de las funciones y los sentidos, tales como la vista, el oído, etc.
- Disminución de la sensibilidad y de la curiosidad. Debido a ello, las actitudes cambian también y se hacen menos fuertes.
- Debilitamiento de las motivaciones. Esto se ve íntimamente relacionado con los grupos alcanzados y con la percepción del tiempo, ya que en muchos casos, el adulto piensa que no vale la pena emprender una nueva aventura en el terreno del aprendizaje, cuando ya se alcanzó lo que quería, además de que piensa que no llegará a ver los resultados.

Aquí también se pone de manifiesto la resistencia al cambio que presentan los adultos, pues una vez alcanzado cierto nivel y status, cierta estabilidad y seguridad, oponen resistencia hacia cualquier actividad o situación que consideren como un riesgo de perder lo alcanzado, prefieren entonces la seguridad, a cambiar y probablemente a mejorar. Disminución de la confianza en sí mismo. Un adulto ya no se siente con la fuerza, el entusiasmo y la capacidad como cuando era joven, por ello también no se arriesga al cambio.

Las preocupaciones son, respecto de sus relaciones familiares y laborales, muchas veces un obstáculo para que el adulto pueda aprender. Su sentido de responsabilidad hará que vele primero por la estabilidad y seguridad de su familia y de su trabajo, antes de proporcionarse la oportunidad de integrarse a actividades de aprendizaje.

Otro factor que limita el aprendizaje de un adulto, está inmerso en un proceso de enseñanza-aprendizaje, es la fatiga. El adulto, como es natural, tiene muchas responsabilidades, presiones y actividades que debe cubrir antes de participar en su actividad de aprendizaje, lo que trae consigo una fatiga física y mental, que hará que su rendimiento se vea disminuido con respecto de lo que se espera de él.

Así como hemos mencionado los aspectos que limitan u obstaculizan el aprendizaje, también existen otros que por el contrario lo favorecen. Tal es el caso de la amplitud de la experiencia. El adulto se ha enfrentado a una diversidad de situaciones que le han dejado un cúmulo de experiencias, que a la hora de adquirir nuevos aprendizajes le serán de gran utilidad, pues si es mayor la experiencia que tuvo el individuo en pasados aprendizajes, mayor será la facilidad con la que podrá adquirir otros. Otra facultad que tiene el adulto, y que le proporciona mejores aprendizajes, es la de relacionar los conocimientos con la realidad, es decir siempre tratará de ponerlos en práctica o les dará una utilidad, por lo que los aprendizajes que logrará serán más significativos, pues estará modificando ciertas conductas. El adulto posee ya, en mayor o menor grado, un cierto nivel en el terreno del saber, lo que le facilitará el adquirir nuevos conocimientos, además de que su aprendizaje va siendo coherente con aquéllo que le interesa o le va a ser de utilidad.

Se pueden mencionar, también, otros factores externos que determinan el logro del aprendizaje en el adulto y aunque éstos no pueden ser manejados o modificados por el propio adulto, sí pueden ser controlados por los encargados de la formación de los adultos, tales como:

- El reconocimiento y status profesional que le han otorgado los compañeros de trabajo. Este es un elemento determinante a la hora de que el adulto se

decide a participar en un curso o plática para adquirir nuevos aprendizajes, ya que no se arriesgará a perder la imagen que le otorgaron los demás.

- Los métodos pedagógicos utilizados en las actividades de aprendizaje para adultos, si no están adecuados con las características e intereses de los participantes propician en ellos un rechazo hacia este tipo de actividades. Por ello es importante realizar el diagnóstico de necesidades.

En general, podemos afirmar que todos estos factores, tanto internos como externos, deben considerarse, al diseñar una actividad para el adulto, aunque su influencia en el aprendizaje puede ser relativa, si el adulto conoce y siente el deseo y el gusto por aprender.

"El aprendizaje del adulto depende de las motivaciones y necesidades, que se relacionan con las diferentes etapas de su vida y con las tareas de su edad adulta. Sus intereses tienden a reflejar preocupaciones profesionales, necesidades personales, sociales y sus actividades cotidianas" [Pimienta, G. 1979 p. 41].

Las aseveraciones que anteriormente hemos señalado, relativas a los factores que limitan o favorecen el aprendizaje, son de carácter general, puesto que cada sujeto manifiesta de manera diferente sus necesidades, capacidades o intereses. Pero independientemente de la forma en que se dé el aprendizaje, éste ocupa en el adulto el nivel de necesidad, ya que en esta etapa de la vida se perciben más fácilmente las carencias que se tienen, por lo que la preocupación por satisfacerlas es mucho más fuerte.

Todas las características de la edad adulta, antes mencionadas, deben tomarse en cuenta para conformar los lineamientos para la educación de adultos, si se quiere lograr se debe dar realmente su formación. Así, se reconoce la libertad en la

autoformación del adulto, al dejarle en posibilidad de elegir responsablemente qué ha de aprender, cuándo y cómo lo va a hacer.

El documento oficial de la XIX Reunión de la UNESCO en Nairobi (1976) define a la Educación de Adultos como "...la totalidad de los procesos organizados de educación mediante el cual los adultos desarrollan sus aptitudes, enriquecen sus conocimientos, mejoran sus competencias técnicas y profesionales o les dan una nueva orientación, y hacen evolucionar sus actitudes o su comportamiento en la doble perspectiva de un enriquecimiento integral del hombre y una participación en el desarrollo socioeconómico y cultural equilibrado e independiente". [De Anda, M.L. 1983 p. 143].

En este trabajo definimos a la educación de adultos como un conjunto de actividades que tienen por objeto capacitar a los individuos, después del período escolar, para que se adapten mejor a la sociedad en que están insertos.

Una vez estructurada la educación de adultos, se contempla también una nueva posición de la educación en general, ya que al observar que el adulto necesita de cierta preparación específica para el desempeño de sus actividades profesionales o para mejorar su preparación general, se reconoce con claridad que el hombre nunca termina su formación y que por lo tanto su preparación no debe ser exclusiva de una etapa de la vida y de ciertas instituciones encargadas de ello, sino que debe de contarse con una preparación constante que se dé básicamente, de la autoformación. [Ludojoski, R. 1972 p. 83].

La capacitación es una alternativa que se debe llevar a cabo para la preparación específica de los adultos. Ya que la capacitación es la actividad educativa destinada a desarrollar habilidades, aptitudes, competencias y conocimientos, está para perfeccionar las capacidades ya existentes en el trabajador.

En síntesis, por eso es que el aprendizaje surge en el adulto con mayor fuerza como necesidad, por la conciencia que se adquiere de las deficiencias e imperfecciones que la formación infantil y juvenil dejan. También observamos que existen factores que dificultan la adquisición del aprendizaje, pero jamás lo impedirán; además, la experiencia, la aplicación de conocimientos, el interés, entre otros muchos factores, compensan dichas deficiencias cuando se se presentan. De tal modo, la capacitación es el efecto de todo un proceso de requerimientos aplicados sistemáticamente.

En el siguiente capítulo con base en la modernización educativa; emanada del Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994 haremos una descripción de puesto del licenciado en Educación Básica de una institución educativa privada: Centro Educacional del Sur, Instituto Godwin.

Con la finalidad de contribuir al esfuerzo del Ejecutivo Federal, a través de la Secretaría de Educación Pública y de los gobiernos de las Entidades Federativas por promover la superación del magisterio en servicio mediante cursos de capacitación.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

CAPITULO IV

**DESCRIPCION DEL PUESTO
CON FINES DE CAPACITACION
EN UN INSTITUCION EDUCATIVA**

4.1 HISTORIA DE LOS LEGIONARIOS DE CRISTO

En este apartado hacemos un breve recorrido por el trasfondo histórico que sustenta a la institución educativa: Centro Educacional del Sur, Instituto Godwin, donde consideramos que se puede aplicar la propuesta del presente trabajo recepcional, por dos razones: en primer término, porque es la institución donde presto mis servicios profesionales; y en segundo término porque los docentes son egresados de la Licenciatura en Educación Básica.

El 3 de enero de 1941, nació la congregación religiosa de los "Legionarios de Cristo". Trece jóvenes guiados por un seminarista de veinte años, estudiante de Teología, Marcial Maciel, percibió el llamado divino para formar una agrupación de sacerdotes, que se entregaran con entusiasmo y generosidad a la difusión del reinado de Jesucristo.

El 13 de enero se fundó la Legión de Cristo, en un sótano prestado en el número 39 de la calle de Turín, en la ciudad de México. El 26 de noviembre de 1944, Marcial Maciel es ordenado sacerdote por monseñor Francisco González Arias, obispo de Cuernavaca, en la Basílica de Nuestra Señora de Guadalupe. [Legionarios de Cristo, 1990 p. 40].

El 2 de Septiembre de 1945, viajó a España el primer grupo de legionarios, para continuar su formación en la Universidad de Comillas.

...Así, al finalizar la década de los ochenta la legión de Cristo cuenta ya con 17 centros educativos y 214 centros destinados a la formación y apostolado, distribuidos en 12 países, y dirige 54 colegios, 3 universidades y 615 centros

destinados a la formación y lanzamiento apostólico de los laicos". [Legionarios de Cristo. 1990 p. 34]

En agosto de 1952, se ordenaron los cuatro primeros sacerdotes legionarios. El 8 de febrero del mismo año, fue la inauguración de la primera obra de apostolado de la Legión de Cristo: el Instituto Cumbres, en la ciudad de México. En el siguiente cuadro se presentan las principales instituciones educativas formadas por los Legionarios hasta hasta la fecha.

Nombre de la Institución	Fecha de Fundación	Ciudad
Centro Cultural Interamericano	Septiembre de 1962	México
Universidad Anahuac del Norte	Febrero de 1964	México
Mano Amiga	Julio de 1965	México
Instituto Irlandés de México	Febrero de 1966	México
Instituto Irlandés de Monterrey	Agosto de 1968	Monterrey
Colegio Cumbres de Saltillo	Noviembre de 1969	Saltillo
Centro de Formación <i>Regnum Christi</i>	Noviembre de 1969	Dublin
Formación Integral de la Familia	Agosto de 1971	México
Instituto Godwin	1975	México
Colegio del Bosque	1975	México
CECVAC	1975	Monterrey
Centro de Consultoría Alfa-Omega	1976	México
Escuela de la Fé	1976	México

Como podemos observar, en el año de 1975 se fundó en la ciudad de México el Centro Educativo del Sur "Instituto Godwin", con el objetivo de formar de manera integral al ser humano, específicamente la formación integral de la mujer, puesto que es un colegio para niñas.

4.2. FILOSOFIA EDUCATIVA DE LOS LEGIONARIOS DE CRISTO

La Legión de Cristo tiene como objetivo fundamental la formación esmerada y completa del individuo, sin escatimar medios, sacrificios ni duración. Una formación que se oriente a transformar al ser humano, ponteciarlo y capacitarlo en todas las dimensiones de la persona: intelectual, social, humano y espiritual. Una formación personalizada acorde con las peculiaridades individuales, las aptitudes, los rasgos caractereológicos, la cultura y al momento evolutivo de cada uno.

Su lema pedagógico es: "Enseñar, Educar, Formar"

- Enseñar:** Formar las mentes, transmitir contenidos culturales y científicos.
- Educar:** Ayudar a cada niño a ser un individuo cabal con sentido del deber, fidelidad a la palabra dada, voluntad, sinceridad, lealtad y creatividad.
- Formar:** Inculcar e interiorizar un recto sentido ético, honesto y sensible a las necesidades ajenas, abrir a la persona a su dimensión trascendente y eterna.

"En la cúspide del ideal pedagógico que inspira la tarea educativa de los Legionarios de Cristo se encuentra el humanismo cristiano. Su objetivo es que cada niño, adolescente, joven, llegue a asimilar e interiorizar, en la medida y forma propia de su edad, los valores perennes y trascendentes de la humanidad, que adquiera

una visión real del papel que significan en su vida el mundo y la sociedad. Que se forme una sana jerarquía de los valores éticos y religiosos, que nutra en su alma la conciencia de su designación personal". [Legionarios de Cristo. 1990 p. 46].

4.3 PROCEDIMIENTOS DE CAPACITACION DEL INSTITUTO GODWIN

Como todas las instituciones educativas formadas por los Legionarios de Cristo, el Instituto Godwin concibe la capacitación como una responsabilidad compartida entre la institución y su personal. Asimismo, asume la responsabilidad de esta promover y propiciar en forma planeada, selectiva y sistemática:

- La adquisición y actualización de los conocimientos.
- El desarrollo de las habilidades.
- La mejora de las actitudes de su personal.

Esto, con el propósito de que los docentes logren una autosatisfacción frente a su función y de orientarlos al futuro, con responsabilidades cada vez de mayor complejidad, según sean sus intereses y potencial, que se relacionen con los planes y disposiciones de la institución.

En este instituto se imparten los cursos de capacitación de acuerdo con el, los objetivos cumplidos, y con las necesidades manifiestas.

Por tanto, los cursos que forman parte del Programa de Actualización, han sido diseñados de acuerdo con las necesidades de los docentes, quienes se distinguen por tener una gran disposición por aprender nuevos conocimientos y reafirmar otros. [Legionarios de Cristo. 1990 p. 47].

4.4 PROCESO ADMINISTRATIVO DE CAPACITACION

Para ubicar en el contexto de la institución educativa la propuesta que se formula en esta tesis, retomaremos algunos conceptos del capítulo anterior e incorporaremos otros relativos a la capacitación, tal y como se consiben en este momento. Asimismo, estos elementos nos permitirán realizar la descripción del puesto de Maestro de Educación Básica.

La capacitación se basa en una filosofía que considera que la persona tiene necesidades múltiples, que no es solamente el ingreso económico por lo que busca realizar un trabajo determinado; también es importante que se desarrollen integralmente y que aplique sus capacidades intelectuales y creativas en el trabajo y, en general, en todos los actos de la vida. En este sentido, la capacitación se sustenta en una filosofía que rescata el valor del ser humano dentro de la institución y que responde a una manera de pensar y entender el medio ambiente social, laboral y familiar en que éste se desenvuelve.

"La capacitación se orienta al análisis de las formas de pensar, actuar y sentir de los trabajadores en el ámbito de la institución, la familia y la comunidad, con el propósito de participar en la elaboración de una filosofía organizacional, que guíe la realización y los satisfactores individuales para que sean acordes con los objetivos de la institución". [Pinto, R. 1990 p. 11-12].

Al mismo tiempo, debemos considerar que la capacitación también es un proceso administrativo porque cumple con una serie de etapas sistematizadas, con un principio y fin determinado, mismas que presentamos a continuación.

La capacitación puede entenderse como el proceso de enseñanza-aprendizaje que pretende modificar la conducta de las personas en forma planeada y conforme con objetivos específicos.

Asimismo, permite alcanzar el desarrollo integral mediante la aplicación de las capacidades intelectuales y creativas, con el fin de lograr el desempeño correcto de un puesto determinado.

Administrar es emprender acciones que hagan posible que las personas contribuyan, de la mejor manera posible, al logro de los objetivos de grupo, "... en tanto que la capacitación se encamina hacia la modificación de conductas en los individuos, para el logro de los objetivos de la organización". Las funciones de la administración que se aplican al proceso de la capacitación, son cuatro: **Planeación, Organización, Ejecución y Evaluación.** [Ibid, p. 46-47].

Planeación: Decidir con anticipación qué se va a hacer, cómo hacerlo, cuándo hacerlo y quién debe hacerlo; implica prever y seleccionar los cursos de acción a seguir en el futuro. En el proceso de capacitación, la planeación es la fase que le da razón y contenido técnico a la capacitación, pues conduce a determinar qué se va a hacer valiéndose de cuatro etapas:

- 1) Determinación de necesidades de capacitación (DNC).**
Parte del análisis de las características del personal que labora, en relación con el desempeño de las tareas inherentes a sus puestos de trabajo, y señala la distancia entre lo que se hace y lo que debe hacerse.

La selección de la técnica se realiza en función de los objetivos previamente determinados: La técnica de observación realizada consiste en una observación de las conductas de trabajo, para compararlas con un patrón de conductas esperadas y, en su caso, encontrar desviaciones que puedan indicar la necesidad de entrenamiento. Con la técnica de la entrevista abierta se recobra información a través del diálogo directo, por mencionar algunas: En suma, el **DNC** debe conducir a establecer:

- En qué se requiere capacitar para desempeñar correctamente un puesto de trabajo;
- Quiénes de los trabajadores que desempeñan un mismo puesto de trabajo requiere qué;
- En qué cantidad o con qué nivel de profundidad se requiere el aprendizaje; y
- Cuándo y con qué prioridad se necesita.

2) Definición de Objetivos. Son los fines o metas a los que se dirige toda actividad, conforman la base estructural de la planeación y dan sentido y orientación a todo el proceso, pues señalan el fin hacia el cual hay que dirigirse. Los objetivos en capacitación deben fijarse en función de las carencias o necesidades detectadas en la fase de **DNC**.

- 3) **Elaboración de planes y programas.** Los programas son conjuntos de metas, políticas, procedimientos, reglas, asignaciones de trabajo, etapas a seguir y elementos necesarios para llevar a cabo un curso de acción determinado. La elaboración de programas de capacitación da significado y contenido al plan, y parte de los objetivos establecidos a través de la información del **DNC**. Las necesidades, así detectadas, orientan hacia los contenidos o temas en que se va a capacitar, éstos se ordenan y se traducen en cursos.

- 4) **Presupuesto.** Un presupuesto es un enunciado de los resultados esperados en términos numéricos ya sea de carácter financiero, en términos de horas-hombre, unidades de producto, horas-máquina o cualquier otra medida, que permita su cuantificación.

Organización. La organización es la parte de la administración por la que se establece la estructura organizacional que soportará la realización de las actividades y el alcance de los objetivos. La fase de la organización responde al cómo se va a hacer y al con quienes se va a llevar a cabo.

Ejecución. Es la puesta en marcha del sistema de capacitación e implica la coordinación de intereses, esfuerzos y tiempos del personal, aquí se observa si lo que se planéó anteriormente se está realizando.

Evaluación. Es la medición y corrección de todas las intervenciones para asegurar que los hechos se ajusten a los planes, implica la comparación de lo alcanzado con lo planeado.

Como podemos observar, la actividad del capacitador está guiada por un conjunto de creencias, valores y principios que conforman el esquema de referencia que nos permite tener una idea de lo qué somos, de dónde estamos, de lo qué hacemos y de qué queremos.

Así, la capacitación debe dirigirse hacia el mejoramiento de la calidad de los recursos humanos y valerse de todos los medios que le permitan incrementar de los conocimientos, desarrollar habilidades y competencias, así como cambiar actitudes, en cada uno de los individuos que integran la institución.

4.5 DESCRIPCION DEL PUESTO DEL MAESTRO DE EDUCACION BASICA EN EL INSTITUTO GODWIN

La técnica conocida con el nombre de "análisis de puestos" responde a la urgente necesidad de las instituciones de ser eficientes; para organizar eficazmente el trabajo es indispensable conocer con toda precisión lo que hace cada empleado y las aptitudes que requiere para hacerlo bien. [Reyes, P. A. 1990 p. 12].

Ciertamente, es difícil precisar los elementos que integran cada puesto, ya que éste no sólo está formado por una serie de operaciones materiales, sino también por un conjunto de elementos intangibles, tales como la forma de realizar el trabajo, la responsabilidad que implica, las aptitudes que supone, los riesgos que origina, etc. Por ello, es requisito ineludible conocer la realidad misma que va a ser analizada: el puesto.

Un empleado realiza normalmente un conjunto fijo de actividades, porque de ello depende la perfección de éstas y la organización misma de la institución. Se forman así, grupos de actividades con unidad funcional perfectamente definida. Cada una de estas unidades de trabajo recibe el nombre de "puesto". [Reyes, P. A. 1990 p. 15].

Así, podemos definir al puesto como "... el conjunto de operaciones, cualidades, responsabilidades y condiciones que forman una unidad específica e impersonal". [Reyes, P. A. 1990 p. 16].

Todo trabajador hace algo concreto y definido, sea en forma continua, periódica o eventual. Sin embargo, para que estas operaciones sean productivas, el trabajador necesita poseer ciertas aptitudes físicas, así como determinadas habilidades y conocimientos (competencias). Se engendra en el trabajo, además

un conjunto de responsabilidades que debe asumir. Finalmente realiza, el trabajo durante su horario de labores.

Todos estos factores deben tomarse en cuenta para formarse una idea completa y precisa de lo que es un puesto.

Aquí, es importante resaltar la diferencia entre "puesto y ocupación", esta última es el conjunto de operaciones y características comunes a varios puestos, los cuales tienen entre sí una íntima relación funcional. La diferencia es la misma que se da entre el género y las especies del género ocupación. El puesto es el término con el que se conoce y determina a las especies.

Con base en lo anterior, a continuación pasaremos a describir el puesto de maestro de educación básica en la institución educativa seleccionada: Centro Educativo del Sur, Instituto Godwin.

INSTITUTO GODWIN
DESCRIPCION DEL PUESTO

1. Nombre del puesto: **Maestro de Educación Básica***
- 1.1 Puestos similares en la institución

Puesto	Semejanza	Diferencia
Maestra de Preescolar	Alcanzar el el mismo fin: proceso de enseñanza- aprendizaje	Grupos reducidos. Horario: (8:00 a 14:30). Tipo de actividades. Técnicas didácticas Planes y programas.

Se interesa por las esferas:
afectiva y social.

Maestro de Secundaria	Utiliza técnicas didácticas según las asignaturas. Tiene el mismo fin: proceso de enseñanza- aprendizaje. Se interesa por las esferas social y afectiva.	Formación especializada. Horario: (8:00 a 14:30). Grupos más numerosos. Planes y programas. Tipo de actividades.
-----------------------	--	--

Maestro de Educación Física	Se centra en la esfera de motricidad. Utiliza técnicas acordes con los objetivos.	Es una asignatura del programa general. Formación de especializada. Se imparte dos veces por semana.
-----------------------------	---	--

*Con la reciente la modificación al Artículo Tercero Constitucional, la educación básica comprende un año de preescolar, seis años de primaria y tres años de secundaria.

2. Ubicación.

Pertenece a la sección: Primaria.

3. Jefe Inmediato: Coordinadora de estudios.

4. Reporta además a: Dirección y Coordinación de Disciplina.

5. Puestos inmediatos: Inferiores: Maestra de preescolar.

Superiores: Maestra de secundaria.

6. Número de empleados en el puesto: Seis

7. Jornada de trabajo: de 7:50 a 14:45

8. Analizó: Angeles Solís Macal

Fecha: Febrero 19, 1993.

DESCRIPCION GENERICA

El maestro de educación básica cubre el programa estipulado por la Secretaría de Educación Pública, así como el que indica la institución educativa. Debe homogeneizar: el uso de la misma lengua nacional. (el español), y el manejo de las operaciones elementales de la matemática, la adopción de ciertas actitudes sociales y morales; y la adquisición de nociones comunes acerca de los hechos naturales, costumbres y tradiciones locales, regionales y nacionales.

No se reduce sólo a la enseñanza de la lecto - escritura y a la adquisición de las nociones básicas de la aritmética; sino que también debe ofrecer las oportunidades para potenciar las capacidades de cada niño según su desarrollo.

Características de la enseñanza:

- a) **Metódica y racional.** Por emplear los métodos y procedimientos mejor adaptados a las facultades del niño.
- b) **Acomodada a los alcances de los alumnos.** Por seleccionar las nociones útiles, simplificar las que les abrumarían la memoria sin enriquecerla y propician la variedad de los ejercicios escolares.
- c) **Viva y activa.** Por el interés y ardor comunicativos que da el maestro a su palabra, y preocupación constante de avivar, mediante las preguntas, la inteligencia de los que le escuchan.

- d) **Lentamente progresiva.** Por el estudio de las nociones que se refieren a una misma asignatura.
- e) **Acompañada de aplicaciones.** Por realizar estudios y ejercicios vinculados con las lecciones dadas.
- f) **Verificada o comprobada.** Por hacer uso de interrogaciones, oposiciones y exámenes; así como la corrección de manera regular de las tareas.
- g) **Práctica.** Por una adaptación general a la condición social de los alumnos y un adecuación especial a las necesidades regionales.
- h) **Moral y cristiana.** Por la preocupación de encaminar, con celo y prudencia, los diversos ejercicios en la educación de los niños.

DESCRIPCION ESPECIFICA

ACTIVIDADES	FRECUENCIA	DURACION (en horas)
Permanentes (día laboral):		
1.- Clase de Matemáticas.	Diario.	1:00
2.- Clase de Español.	Diario.	1:00
3.- Clase de Ciencias Naturales.	Diario.	1:00
Periódicas		
1.- Clase de Historia.	Tres veces a la semana	1:00
2.- Clase de Geografía.	Tres veces a la semana	1:00
3.- Clase de Civismo.	Tres veces a la semana	1:00
4.- Clase de Acts. Tecnológicas.	Dos veces a la semana	1:00
5.- Registro de calificaciones.	Una vez por mes	
6.- Registro de avance programático.	Una vez por semana	
7.- Organización de honores a la bandera (lunes) o día nacional	Una vez por semana	
Eventuales		
1.- Trabajos especiales establecidos por la SEP.		
2.- Concursos, investigaciones y exposiciones.		
3.- Trabajos manuales para ocasiones específicas.		

Obligaciones y/o responsabilidades adicionales:

- Llegar antes de la hora de entrada de los niños (7:50).
- Hacer guardia a la hora de la salida. (una semana al mes).
- Cumplir con el Reglamento de la escuela.
- Alcanzar los objetivos del programa.
- Mantener una actitud participativa y solidaria.

ESPECIFICACION DEL PUESTO

A.- Los conocimientos teóricos requeridos en el puesto son los correspondientes a: Maestro Normalista o Lic. en Educación Básica. (A partir de 1985 por Decreto Presidencial).

Mecanografía: 100% Para facilitar su labor: elaboración de pruebas o trabajos específicos.

Computadora: 100% (Deseables). Para disponer de una herramienta más en la elaboración de documentos.

Dibujo: 30% (Indispensable). Para esquematizar y poder explicar determinados temas.

Idiomas: Inglés. 50% (deseable).

B.- Experiencia: Mínimo de un año. Para facilitar su inducción en la metodología de la institución.

C.- Criterio: Ante problemas académicos de disciplina consultará con sus coordinadoras para llegar a una solución, la cual tendrá que validar la directora. El maestro decide, a la brevedad posible, si el problema es o no grave.

D.- Iniciativa:

Exige que el maestro sugiera métodos, mejoras, etc., hacer eficiente su su trabajo. El puesto tiene como parte esencial, la creación de alternativas (métodos y procedimientos); aunque se ajustarán a las exigencias de la SEP y a a las necesidades de la institución.

E.- Requisitos:

Edad: de 24 a 45 años.

Sexo: femenino.

Estado Civil: soltera o casada.

Nacionalidad: Mexicana, en primera instancia. Los extranjeros requieren autorización de la Secretaría de Gobernación.

Presentación: excelente. No se permite vestir de pantalones.

Voz: modulada.

Don de mando: capacidad de controlar al grupo.

Liderazgo: habilidad para atraer al grupo.

**F.- Esfuerzo mental
y/o visual:**

Constante atención: 100%. Para dirigir al grupo.

Atención concentrada: 100%. Para evitar errores.

Esfuerzo visual: 100%.

Esfuerzo auditivo: 100%.

Nota: Se acepta a la persona que cubre los requisitos en un rango inferior hasta un 10%.

G.- Responsabilidad en bienes: Equipo: escritorio, silla y estantes.
Salón de grupo: sillas, pizarrón y todo el material didáctico que se le entrega al principio del año.
Aparatos: grabadora, proyectores, videocasetera, televisión, etc. Saber manejarlos para optimizar su uso y cuidado.

H.- Responsabilidad en discrecionalidad: Tiene acceso a datos confidenciales, como son el expediente de cada alumna a su cargo.
Políticas generales de la institución.

I.- Responsabilidad en el contacto con padres de familia: 100% Frecuencia del contacto: Debe atender de manera cordial y adecuada a los padres de familia.

J.- Medio ambiente y posición: Posición en que se desarrollan las labores: de pie, sentado o caminando de un lado a otro del salón. (Según la actividad del programa).

Medio en que se desarrollan las labores:

Bien ventilado y templado 100%

Con luz natural y/o artificial , 100%

El trabajo se considera: satisfactorio, algunas veces variado e interesante.

K.- Riesgos y enfermedades:

- Repercusiones de las cuerdas vocales y de la garganta (afónico).
- Tensión nerviosa.
- El gis afecta las vías respiratorias y los ojos.

4.6 COLOFON

"El maestro se halla en presencia, o en el seno de un grupo; además de ser capaz de analizar los procesos que se experimentan al interior del grupo, también debe ser capaz de organizarlos, orientarlos y conducirlos" Por tanto, es importante mencionar las actitudes que deben asumir los profesores: [Debesse, M. 1988 p. 96-98].

Actitud del educador frente a sí mismo: aceptarse tal y como es y tratar de superar defectos o errores.

Actitud del educador frente al alumno: el educador debe querer a sus alumnos, debe interesarse realmente por el alumno.

Actitud del educador frente al grupo de clase: actuar como guía.

Actitud del educador frente a la realidad escolar: adaptarse a la realidad escolar tal y como es.

Actitud del educador frente a la vida en general: debe tener confianza en sí mismo, debe ser optimista.

"La calidad del aprendizaje que se estima en una situación pedagógica determinada depende de un método concreto, empleado por un maestro concreto, para unos alumnos concretos y con un objetivo concreto" [Popham. 1967 p. 47].

En nuestra sociedad no hay un conjunto de esperanzas o expectativas, referidas al profesor, universalmente aceptadas. Por el contrario, se da un número desconocido de conjuntos diferentes, que dependen del sustrato cultural y socioeconómico de los individuos.

En consecuencia se determinó que las características distintivas de un buen enseñante son:

- Capacidad analítica para estimular al alumno a que ejercite su inteligencia; promover el dinamismo y clarificar la investigación científica, para activar el proceso mental del aprendizaje.
- Formar integralmente al individuo, mediante la estimulación sistemática y crítica de la cultura.
- Fomentar el espíritu creador de los educandos.
- Crear conciencia de responsabilidad del momento histórico que se vive.
- Desarrollar la libertad, el sentido común, la seguridad en sí mismo, el equilibrio efectivo, la aceptación de sí, la sinceridad, la autoestimación, la ecuanimidad, la honestidad y la autenticidad.
- Fomentar la iniciativa, la toma de decisiones, la apertura al cambio y la capacidad de orden.

El maestro debe preocuparse por estimular la inteligencia de los alumnos, tanto al seguir un programa detallado como al reconocer la importancia de las esferas afectivas y social. Para ser un maestro estimulante e imaginativo, se requiere comprender cómo debe ser un buen maestro, así como saber y entender cuál es el papel que esperamos de su tarea docente.

El maestro es el paradigma de la sociedad. Siembra más formas de pensar, da el camino para empezar a entender nuestra realidad.

"Es maestro aquel que, en nuestro mundo de hoy,
provoca gritando a los niños: atrévete a saber,
atrévete a hacer,
atrévete a ser hombre,
atrévete a ser Dios.**"

* Fragmento de Olegario González de Cardenal.

CONCLUSIONES

- La educación consiste en un proceso por el cual las generaciones van adquiriendo los usos y las costumbres, los hábitos y las experiencias, las ideas y las convicciones.
- En los pueblos primitivos, la educación se manifiesta como una influencia espontánea del adulto sobre el niño y el adolescente.
- Todo proceso tiene una evolución y la educación toma una forma intencionada y se convierte en fenómeno, donde el individuo poco a poco se apropia de la cultura, se adapta al estilo de vida de la comunidad en que se desarrolla y se desenvuelve. o bien, surgen los problemas económicos, políticos, sociales y de ello se derivan la contraposición de ideas y surgen nuevas teorías.
- La capacitación se basa en una filosofía que considera que la persona tiene necesidades múltiples, por eso ha existido desde que se formalizaron los procesos educativos. Se entiende a la capacitación, como el proceso de enseñanza aprendizaje que pretende modificar la conducta de las personas en forma planeada y de conformidad con objetivos específicos.

- La capacitación se ha utilizado como un medio cultural, como una forma de entrenamiento y como estrategia de productividad. La capacitación forma parte de la educación y de la formación integral de las personas. Por lo tanto, la capacitación es aprendizaje.
- El hombre es un ser trascendente y, por ello, está hecho no sólo para satisfacer sus necesidades personales, sino también las necesidades de sus semejantes. Está hecho para trabajar, para transformar la materia y crear un mundo mejor para su bienestar.
- Resulta necesario cambiar el sistema educativo, con una dirección clara, ya que el gran reto de hoy es la calidad de la educación como consecuencia de la modernización integral del sistema.
- Nuestra tarea como pedagogos es modificar profundamente al sistema educativo, para cumplir con lo establecido en el Artículo Tercero Constitucional: una educación que desarrolle armónicamente las facultades del ser humano y fomente el amor a la patria y la conciencia de la solidaridad internacional, en la independencia y la justicia; que sea democrática, nacional, popular y que se funde en el progreso científico y luche contra la ignorancia.
- La educación primaria es el eje central de atención del nuevo modelo educativo, ya que se busca una educación básica más firme y más útil para la vida. Los mexicanos tenemos no sólo el derecho, sino la obligación de estar comprometidos en la educación.

- La escuela normal es el lugar que da la formación inicial y no la formación docente ya que ésta implica un proceso permanente durante todo el ejercicio profesional del maestro. En la escuela normal, se sientan las bases para que el maestro puedan aprender a lo largo de toda su experiencia profesional. La formación genera necesidad de más formación. Del saber más y del ser más.
- A los que más les interesa y afecta la educación es a los maestros, ya que son ellos quienes principalmente les corresponde y afecta la modernización. Son los primeros responsables de llevarla a los hechos.
- Sólo en la medida en que los maestros esclarezcan, en la sociedad, cuáles de sus temores, fantasías, deseos y expectativas docentes están presentes en lo que ponen y proyectan en su figura como maestros y del deber educativos, podrán actuar de manera más propositiva en la escuela y en la educación.
- Se requiere formular una propuesta que reconozca la complejidad de la formación y rescate las relaciones, entre la teoría y la práctica, como sustento del quehacer cotidiano del maestro.
- El maestro será el principal promotor de cambio, si está convencido de los nuevos planes y programas educativos, y enfrentar con decisión todo tipo de obstáculos y carencias para llevarlo adelante; pero igualmente podrá convertirse en un gran obstáculo si el proyecto le es indiferente o cuenta con su abierto rechazo.

- La fuerza del magisterio deriva de que es el sector responsable de la concreción del proyecto educativo y de que en su actividad docente se materializa.
- No sólo se debe buscar más educación para más mexicanos, sino cada vez mejor educación. Es claro que la calidad de la educación depende también de los contenidos y de los planes y programas de estudio.
- El magisterio necesita más apoyo, tanto económico como social, así como oportunidades de superación; por lo que en todas las escuelas particulares se deben impartir cursos de capacitación, como un apoyo para la superación docente.
También es conveniente que se dé la posibilidad de que el maestro trabaje en equipo, y se le otorguen becas y estímulos al desempeño docente.
- Se requiere una transformación de la escuela, de la enseñanza y la investigación, de la conciencia y del papel mismo de todos los actores, en este proceso esencial de la nación; sobre todo se requiere de una participación del magisterio sin precedente.
- Los maestros deben estar abiertos al cambio, ser participativos y creativos.
- Para lograr la calidad de la educación se necesita de la participación de todos, porque la educación se integra con todos los individuos, unos en mayor medida que otros, pero todos somos actores del proceso educativo.

- Los cursos deben ser diseñados para responder a las necesidades reales de los individuos. Sólo de esta manera podemos afirmar que la capacitación está funcionando y el individuo actualizándose y reforzando sus conocimientos y sus relaciones humanas.
- Para contribuir al proceso de modernización educativa y, en particular, al cumplimiento del Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica, así como para coadyuvar en la formación permanente del magisterio en servicio, nos permitimos formular una propuesta sustentada en los principios del Programa Nacional para la Modernización Educativa 1989-1994.

SUGERENCIAS

Es conveniente fomentar el trabajo en equipo, a fin de propiciar actitudes de análisis e investigación que se irán reforzando a medida que se formalicen los conceptos y los métodos, así como actitudes formativas de libre expresión, interacción y respeto mutuo.

Es necesario cambiar de la educación aquello que ya no responde a lo que como país y como individuos aspiramos a ser y a tener a un mundo moderno, a tiempo de fortalecer los principios y valores que nos han permitido ser una nación independiente, soberana en la búsqueda de una sociedad cada vez más justa y democrática.

La familia y la escuela deben constituir un binomio indisoluble cuya interacción retroalimenta a cada una para educar a los niños en su respectivo ámbito. La institución educativa deberá:

- Flexibilizar su estructura administrativa para facilitar la organización y desarrollo del trabajo escolar.
- Promover la coordinación con los demás agentes sociales.
- Ejercer mayores niveles de autonomía y concertación institucional.
- Detectar las necesidades básicas de los docentes por medio del proceso de capacitación, como las necesidades de aprendizaje de los educandos.

Los docentes son la base principal del sustento del edificio escolar, de tal modo, que cada uno de ellos deberá fomentar su propia actualización.

PROPUESTA

**CURSO DE CAPACITACION
AUTOINSTRUCCIONAL PARA
MAESTROS DE EDUCACION BASICA:
COMUNICACION, INTEGRACION GRUPAL
Y TECNICAS DIDACTICAS**

"Si, educar a un hombre no es enseñarle
lo que no sabía, sino hacer de el
alguien que no existia".

COMUNICACION

INTEGRACION GRUPAL

Y TECNICAS DIDACTICAS

COMUNICACION
INTEGRACION GRUPAL Y TECNICAS DIDACTICAS

INDICE

	Página
Presentación	<i>i</i>
Introducción	<i>ii</i>
Objetivo General	1
Objetivo específico de la Unidad I	3
Unidad I Comunicación	4
Resumen	17
Guía de autoevaluación	19
Retroalimentación de la Unidad I	21
Bibliografía Básica	22
Objetivo específico de la Unidad II	24
Unidad II Integración Grupal	25
Resumen	35
Guía de autoevaluación	36
Retroalimentación de la Unidad II	38
Bibliografía Básica	39

	Página
Objetivo específico de la Unidad III	41
Unidad III Técnicas Didácticas	42
Resumen	49
Guía de autoevaluación	50
Retroalimentación de la Unidad III	52
Bibliografía Básica	53
Evaluación Final	54
Retroalimentación de la Evaluación Final	58
Bibliografía Complementaria	60
Anexos	62

PRESENTACION

El presente material autoinstruccional pretende que usted adquiera, de manera sencilla y rápida ciertos conocimientos para aplicarlos en su práctica docente. La capacitación no debe limitarse a la simple entrega de información sino debe buscar incrementar la *responsabilidad laboral* del individuo, desarrollar su potencialidad con el fin de promover participación más efectiva en los procesos productivos. De tal modo que usted podrá apreciar las diferencias entre lo dinámico y lo rutinario, aprovechar su experiencia docente y elaborar una reflexión crítica, a partir de la práctica educativa que realiza cotidianamente en el aula.

Area: Didáctica

Destinatario: Maestro de Educación Básica

Tipo de material: Autoinstruccional

INTRODUCCION

Con el diseño de este curso de **comunicación, integración grupal y técnicas didácticas** se busca ofrecer un apoyo en el quehacer profesional del docente de educación básica. Ser un punto de partida en la revaloración del quehacer en el aula. Por lo tanto los procedimientos propuestos actuarán, como facilitadores de su trabajo docente, no sólo en el proceso de enseñanza-aprendizaje, sino también en sus relaciones mismas.

El asumir como usuario al personal docente formado como tal nos lleva a una reflexión analítica sobre la realidad educativa del maestro en el aula.

Como sabemos, por los resultados alcanzados y los costos que implican los sistemas abiertos de educación se han incrementado notablemente para implantar programas de formación docente ya que de manera autodidáctica, fácil y rápidamente, podemos lograr un aprendizaje.

El contenido de este material ha sido seleccionado cuidadosamente. Con él se busca responder a las inquietudes y dudas que se presentan en la práctica docente de nivel básico; esto implica, necesariamente, que deben realizarse los ejercicios en la forma establecida, para lograr incidir en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Además, la bibliografía aquí expuesta es un recurso que le permitirá seguir profundizando en el conocimiento de la práctica docente.

El diseño de este material permite en abordar los tres ciclos prácticos de manera sistemática, partir de un concepto global de las teorías con el fin de tener bases sólidas que posibiliten utilizar, de manera adecuada, el proceso de comunicación, la integración grupal y las técnicas didácticas, en la labor docente, estructurado en tres unidades.

En la primera unidad, se define: la comunicación, sus propósitos y alcances, cómo se dan los procesos interpersonal y grupal, así como el papel que desempeña la comunicación en la conducta humana. Se parte de dos sencillas aseveraciones: primera, que la calidad de nuestra vida depende de la calidad de nuestras comunicaciones; y, segunda que todos poseemos la habilidad de comunicarnos, pero diversos obstáculos nos hacen fracasar en esta importante tarea.

La segunda unidad ofrece una explicación del proceso de integración grupal. Como sabemos, la vida del hombre gira en torno de la convivencia, el diálogo y la participación; porque el hombre es un ser social y su sociabilidad lo lleva a formar grupos y a integrarse en los ya formados. Por ello es importante saber cómo; crear una comunidad de aprendizaje; propiciar la dinámica de dar y recibir; y vivir los procesos de experimentar, compartir, interpretar, generalizar y aplicar. Por lo tanto, debemos saber encontrar la unificación de un grupo.

La tercera unidad muestra un panorama de la importancia y buen uso de las técnicas didácticas, como apoyo en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Estas son los medios que pueden utilizarse para lograr diferentes objetivos, de acuerdo con: las condiciones específicas de aplicación; con el proceso grupal, los contenidos de la materia; con la disposición del grupo y la habilidad del docente para aplicarlas.

Por medio de este material se pretende capacitarlo para que, por sí mismo, conozca, analice y contemple tales planteamientos. Sin embargo, para que esta propuesta sea eficaz se necesita de su total colaboración, seguir todas las instrucciones que correspondan a cada uno de los temas.

A continuación se darán los procesos para el manejo de este curso. De acuerdo con el orden de aparición está constituido por:

- 1) Índice.
 - Presentación.
 - Introducción.
 - Objetivo general.
 - Objetivo específico por unidad.
 - Información por unidad.
 - Actividades.
 - Guía de autoevaluación.
 - Retroalimentación de la evaluación.
 - Resumen de cada unidad.
 - Bibliografía básica por unidad.
 - Bibliografía complementaria.
 - Glosario.
 - Anexos.

- 2) Usted procederá primero a leer la información de cada una de las unidades.
- 3) Al iniciar el estudio de cada unidad es conveniente que realice los siguientes pasos:
 - Al leer la información imagine como lo realizaría en su práctica docente.
 - Es recomendable que subraye los párrafos que considere importantes.
 - Resuelva tanto las actividades de estudio como las autoevaluaciones, para valorar su aprovechamiento.
 - Acuda a la bibliografía básica y complementaria en todas las unidades, para profundizar e integrar sus conocimientos.
- 4) Las unidades están conformadas de la siguiente manera:

Unidad I. Comunicación

- Definición.
- Alcances.
- Propósitos y componentes.
- Comunicación interpersonal y grupal.
- Influencia de los sistemas sociales.

Unidad II. Integración grupal

- Definición de dinámica de grupo.
- Tipos de grupo: el grupo y el equipo.
- La dinámica grupal.
- Estructura y procesos de los grupos.
- Los equipos de trabajo.
- El manejo de grupo.

Unidad III. Técnicas didácticas

- Definición.
- Como seleccionar y saber utilizar una técnica.
- Algunas normas generales.
- Algunas técnicas didácticas.

Nota: Si al leer esta introducción usted considera saber el contenido de este material realice la evaluación y compare sus respuestas con las de la retroalimentación. O bien, conteste la guía de autoevaluación de cada unidad y verifique sus respuestas en la retroalimentación lo más prudente.

OBJETIVO GENERAL

Al término de este material autoinstruccional, usted contará con los conocimientos básicos necesarios, que le permitan analizar los procesos de comunicación, integración grupal y técnicas didácticas, para apoyar, su tarea docente.

UNIDAD I

COMUNICACION

**OBJETIVO ESPECIFICO
DE LA UNIDAD I**

Al término de esta unidad, usted distinguirá la importancia que tiene el uso adecuado de la comunicación, en función de su contexto en el proceso educativo y en las relaciones sociales.

UNIDAD I

A lo largo de diversos estudios científicos, se ha comprobado que cada individuo emplea alrededor de diez a once horas diarias, para comunicarse verbalmente.

El lenguaje es tan solo uno de los códigos que utilizamos para expresar nuestras ideas. En sí, todo aquello que la gente le logra dar un significado puede ser utilizado por la comunicación.

OBSERVEMOS UN EJEMPLO DE COMUNICACION:

Al entrar al salón de clase, la maestra Ximena saluda al grupo con un alegre ¡buenos días! que sus alumnos contestan mientras prosigue a dar instrucciones, (comunicación verbal). Si está dictando un apunte (comunicación verbal) o explicando un tema apoyada con el pizarrón (comunicación verbal-escrita) realiza el proceso de comunicación; o bien, cuando revisa tareas (comunicación escrita). Más tarde a la hora de descanso la maestra Ximena recoge con sus compañeras la opinión vertida en los periódicos de la mañana (comunicación de masas). Algunas veces tiene una junta con sus colegas y su coordinadora, donde hablan sobre ciertas disposiciones y su efecto en la labor docente (comunicación de masas). Levantada la sesión, la maestra Ximena, se retira del salón y se dirige al patio, ensimismada en sus pensamientos acerca de los problemas que, tal vez, le preocupan más (comunicación consigo mismo), decide satisfacer su apetito, aún no sabe que comer, observa lo que le resulta mas atractivo y pide (comunicación química).

Más tarde, oye un sonido de campana (comunicación por medio de sonidos); es el momento de dirigirse al patio para que su grupo forme filas (comunicación verbal-acción). La prefecta hace señales y da indicaciones (comunicación verbal). Después del descanso, la maestra Ximena sube con su respectivo grupo a continuar las actividades del día.

Este ejemplo no agota, por supuesto, todas nuestras conductas de comunicación. Tan sólo ilustra algunas de las situaciones sociales en las cuales tiene lugar, así como algunos de sus elementos. El propósito de la comunicación debe estar centrado en la conducta, no debe ser contradictorio, pero sí lo suficientemente específico, y compatible con las formas en que se comunica la gente.

Para comprender el propósito de la comunicación analicemos, en forma breve, el desarrollo del organismo humano:

Cuando nacemos, somos criaturas desamparadas, no tenemos control alguno sobre nuestra propio comportamiento sobre la conducta de los demás, ni sobre el medio circundante en que nos hallamos.

Poco tiempo después del nacimiento, se desarrollan los pre-requisitos fisiológicos del autocontrol. Ya podemos mover la cabeza, luego los brazos y después las piernas a voluntad. También, somos capaces de emitir sonidos y aprendemos entonces que algunos de ellos producen o provocan ciertas respuestas, unas más deseables que otras. En efecto, somos alimentados, vestidos, etc. Entre los nueve meses y el año de edad, ya podemos mover a voluntad la totalidad de nuestro cuerpo, hasta cierto punto.

Podemos acercarnos a las cosas deseadas y evitar las indeseables. Ya somos capaces de afectar y, asimismo, de ser afectados. También, podemos ahora determinar el medio que nos rodea y ser determinados por él.

Durante el segundo año de vida comenzamos a dominar el lenguaje verbal. Descubrimos que algunos sonidos, así como ciertas secuencias de éstos, afectan a las demás personas, algunas veces en la forma que queremos y otras no. Por ensayo, error o imitación, aprendemos a hablar, a hacer preguntas y a solicitar cosas. Entre el quinto y sexto años de edad aprendemos a leer, a ampliar nuestro conocimiento del medio que nos rodea y a acrecentar nuestra comprensión. Después en la escuela, aprendemos como realiza el proceso de razonamiento, a tomar decisiones en ciertos casos y a no hacerlo en otros. Analizamos a los demás y a la naturaleza. Llegado el momento reconocemos que hemos adquirido la capacidad de abstraernos del medio ambiente y de analizarnos a nosotros mismos como si fuésemos otro.

Cada una de estas experiencias exige una comunicación. Damos y recibimos órdenes; por un lado solicitamos y, por el otro, accedemos a lo que se nos solicita. Vamos aprendiendo la forma en que se producen los hechos, la forma en que están elaboradas las cosas y como éstas cambian y se destruyen.

A medida que maduramos, comenzamos a estudiar los sistemas de comunicación en sí mismos: organizaciones sociales, relaciones económicas, valores culturales, etc., todo aquello construido por el hombre cuando utiliza como herramienta a la comunicación.

Simultáneamente, participamos en forma activa en las instituciones sociales: familia, grupos, iglesia, comunidad y escuela. La comunicación es la base de esta interacción, de estas relaciones de individuo a individuo.

¿Por que nos comunicamos? ¿Cuál es nuestro objetivo?

El propósito fundamental de la comunicación es convertirnos en agentes efectivos. Influir en los demás, en el mundo físico que nos rodea y en nosotros mismos; de tal modo que podamos convertirnos en agentes determinantes y, llegado el caso, sentirnos capaces de tomar decisiones.

Al analizar la comunicación y tratar de que sea lo más efectiva posible, lo primero que debemos preguntar es:

¿Cuál es el fin que persigue y qué resultado espera el emisor al transmitir su mensaje?

Como podemos observar, toda buena comunicación tiene su objetivo, su meta, o sea producir una respuesta. Cuando aprendemos a utilizar las palabras apropiadas para expresar nuestros propósitos, en términos de una respuesta específica, con respecto de aquellos a quienes va dirigido nuestros mensaje, hemos dado el primer paso hacia la comunicación eficiente y efectiva.

Por lo que, la finalidad de la comunicación es afectar e influir. Pero, en la mayoría de los casos el hombre no sabe bien cuál es su propósito o se le olvida.

Difícilmente podemos dejar de comunicarnos, seamos o no conscientes del propósito que nos llevó a ello. Desde la infancia hemos aprendido y practicado las técnicas verbales y no verbales para lograr afectar o manipular el medio que nos rodea.

Lo que nos sugiere esto es que necesitamos concentrar nuestra atención para analizar el propósito, de manera que podamos controlar nuestra conducta, frente a éste, para determinar si nos comportamos de manera efectiva.

Antes, hemos dicho que el objetivo de la comunicación es afectar, pero

¿a quién?

Cualquier situación humana en que intervenga la comunicación implica la emisión de un mensaje por parte de alguien, y, a su vez, la recepción de ese mensaje por parte de otro. Una de las dimensiones que hay que considerar en todo análisis del proceso comunicativo es determinar el receptor intencional del mensaje.

El comunicador puede decidir que su mensaje esté destinado a él o, bien, a otras personas. Y aquellos que lo reciben pueden ser o no los que estaban destinados a recibirlo. Al producir, recibir o criticar cualquier tipo de comunicación, la determinación del propósito del comunicador debe formularse en los siguientes términos: a quién trató de afectar el comunicador y en qué forma.

De tal manera, en toda situación de comunicación existen, por lo menos, dos grupos de respuesta esperadas: la respuesta exigida por la persona que emite el mensaje y la que propone la persona que lo recibe.

Los elementos del proceso de la comunicación son:

- La fuente que origina el mensaje (Orador)
- El codificado. (Emisor)
- El mensaje transmitido.
- El canal a través del cual se transmite el mensaje.
- El decodificador. (Receptor)

En relación con el proceso de aprendizaje, se requieren cinco ingredientes básicos para establecer una comunicación efectiva: una fuente, la percepción de ésta por el organismo, su interpretación, una respuesta de prueba y una consecuencia recompensatoria de la respuesta de prueba. El organismo percibe un estímulo, éste al ser percibido es interpretado. Se da una respuesta, que es percibida como si fuera una consecuencia.

EJEMPLO:

Supongamos que usted que se encuentra preparando o elaborando un examen. Al principio, tiene una idea, algún objetivo, para hacerlo. En este punto está actuando como fuente de comunicación. Su sistema nervioso central le ordena a su mecanismo motor que escriba el examen, que codifique un mensaje. El codificador produce un mensaje escrito. Al leerlo, usted se halla comprometido en cierta forma de comunicación intrapersonal (de una persona). Traduce el mensaje dentro de un impulso nervioso y lo manda a su sistema nervioso central, que responde al mensaje. (El sistema nervioso central actúa como receptor de la comunicación).

De tal modo que el aprendizaje es comunicación. Aprender es el resultado del desarrollo de relaciones transformadas, entre un estímulo que es percibido e interpretado y la respuesta que se elabora de él.

Toda institución, equipo o grupo de trabajo, son redes densas de comunicación. Sin embargo, nada garantiza la buena comunicación, lo que implica poner en común, compartir lo positivo de cada uno. Sabemos que fácilmente se cae en una comunicación que es rivalidad, hostilidad, agresión o destrucción.

Incumbe a cada quien, la tarea de cultivar:

- La cooperación	Actuar en conjunto
- La colaboración	Trabajar juntos.
- La convivencia	Vivir en conjunto.
- La compañía	Compartir algo juntos.
- La colegialidad	Elegir junto con.

Sólo, así, será factible trascender las comunicaciones formales, de rol a rol, de papel a papel y ponerse las personas en contacto genuino.

A continuación resuelva estas preguntas relacionadas con la práctica docente:

- 1.- Describa brevemente un día de trabajo laboral y especifique las diferentes formas de comunicación utilizadas.

- 2.- En esta unidad se sugirió que el único propósito de la comunicación es el de afectar, ¿Qué opina usted de esto, según su experiencia en la comunicación con los demás?

3.- Describa el sistema social al que pertenece y, después de observar cuidadosamente la conducta de los demás miembros de su sistema, anote los rasgos comunes o distintos.

4.- Llene este formulario titulado: "Mi semana de comunicación"

- Mis principales propósitos al comunicarme, durante estos últimos días, fueron:

- Los principales propósitos de quienes se han comunicado conmigo fueron:

- ¿Cuánto tiempo he pasado sin comunicarme?

5.- Lea las siguientes frases y complételas:

(Conteste con base en su grupo del año escolar)

- Cuando entro a un grupo nuevo _____

- Mi mejor aportación a los grupos de trabajo _____

- Lo que más me gusta de este grupo _____

- Lo que más me disgusta de este grupo _____

- Mi mejor aportación a este grupo _____

- Me aparto del grupo cuando _____

- Quisiera que este grupo _____

- Mis miedos con respecto del grupo _____

Una vez completadas las preguntas y las frases, analice el por qué de sus respuestas.

Como sabemos, el ser humano no es un animal autosuficiente, sus fines, sus objetivos, no pueden ser alcanzados sin la cooperación de otros seres humanos. No puede conseguir lo que desea por sí mismo. Es interdependiente de los demás para poder lograr sus fines. La interdependencia de las metas individuales es la causa de que las conductas estén organizadas en un sistema multipersonal. Los sistemas sociales son consecuencia de la necesidad humana de relacionar su conducta con la de los demás, para llevar a cabo sus objetivos. Al hablar de sistemas sociales nos referimos a las conductas y respuestas, dadas por la gente, ante un determinado estímulo.

La comunicación se encuentra relacionada con la organización social, es decir esta se produce a través de la comunicación. Aunque no conozcamos a una persona como individuo, ni hayamos tenido comunicación previa con ella para determinar sus actitudes, sus conocimientos, sus habilidades comunicativas, podemos hacer predicciones bastante exactas si conocemos su rol dentro del sistema social. De tal modo que, cuando sabemos el nivel al que pertenece nuestro receptor, dentro del sistema es posible pronosticar con cierta aproximación: lo que piensa, lo que sabe y como habrá de comportarse en una situación precisa.

Una escuela es un sistema social con sus propios roles, estructura de jerarquías, normas, opiniones y actitudes. Si sabemos en que consisten éstos, podremos comunicarnos dentro del sistema.

Anteriormente, hablamos de tener una correcta comunicación, pero sólo lo lograremos si utilizamos un lenguaje claro y preciso, para facilitarlo es necesario: seguridad en sí mismo, conocimiento del tema, dominio del idioma, eliminación de muletillas o palabras superfluas, respeto de las pausas y silencios. El lenguaje debe utilizarse de una manera correcta, es decir cuidando la dicción, el ritmo y el tono de voz, elementos básicos para persuadir o convencer a los demás.

Recuerde que generalmente no basta con decir lo que se quiere transmitir, sino saber cómo hacerlo para poder llegar a convencer a los demás.

El ser humano no sólo se comunica con palabras, sino también con su postura, su aspecto, la forma en que viste, las expresiones faciales que presenta, etc. El problema de la comunicación no verbal radica en la falta de congruencia entre lo que decimos y lo que realmente sentimos. De tal modo que se recomienda: vestir de manera agradable y de acuerdo con nuestra personalidad, usar la ropa que nos hace sentir a gusto. No demostrar una postura de cansancio o aburrimiento. Utilizar los ademanes que nos sean naturales (una sonrisa siempre es importante). No hacer movimientos que distraigan. Conservar el aplomo (no permitir que los problemas o alteraciones nos saquen de equilibrio). Ser entusiastas siempre que se pueda para lograr una motivación y contagiarla.

Como maestro hay que recordar que los grupos son heterógenos y que en ellos habrá gente que nos provoque simpatía y personas que, por ciertos factores,

no nos agraden tanto; sin embargo, nuestro papel es comunicar, promover el cambio, motivar el aprendizaje. Toda comunicación presenta deficiencias, en mayor o menor grado, por lo tanto se habla de barreras de la comunicación:

Físicas: El aula debe reunir las condiciones necesarias (luz, aire, mobiliario, material etc), para el cumplimiento de los objetivos.

Fisiológicas: Las alteraciones orgánicas del maestro y/o de los alumnos.

Psicológicas: Emociones, actitudes y prejuicios. El maestro debe ser un observador de este tipo de factores y manejarlos adecuadamente para lograr la integración de los grupos y evitar conflictos.

Culturales: El maestro debe ser capaz de adecuar su vocabulario y explicar ciertas situaciones de acuerdo con edad del alumno.

Por lo tanto, gracias al proceso de la comunicación podemos ser: un facilitador, un conductor, un moldeador y un transformador del comportamiento.

RESUMEN:

Desde la infancia hemos aprendido y practicado las técnicas verbales y no verbales para afectar o manipular el medio que nos rodea. Así, desde el momento que nacemos, vamos utilizando los sistemas de comunicación en sí mismos; después, en las relaciones sociales y económicas, y en los valores culturales vamos interviniendo en forma activa, en nuestra familia, iglesia, escuela, etc. Para que sea acertada esta interacción es de vital importancia una buena comunicación. Queremos influir en los demás, ya que la meta de la comunicación es producir una respuesta. Por eso, es importante conocer la forma adecuada de hacer llegar información al destinatario, es decir, seguir el proceso: el orador que habla, el discurso que se pronuncia, el transmisor que envía el mensaje y el receptor que capta la información.

Si nos percatamos de que aprender es el desarrollo de las relaciones transformadas, entre un estímulo que es percibido e interpretado, el aprendizaje es comunicación. Por lo tanto, toda institución, equipo o grupo de trabajo, son redes densas de comunicación; ya que cada individuo está inmerso en su sociedad, juega su propio rol, por la necesidad de relacionar su conducta con la de los demás, para lograr sus objetivos. Por ello, es importante tener una visión del sistema social de nuestro receptor, para imaginar su comportamiento.

Para garantizar una comunicación correcta se debe emplear un lenguaje claro y preciso, vestir de manera adecuada, cuidar los ademanes, tener una actitud participativa y positiva.

Siempre que se pueda, debemos evitar las barreras existentes en la comunicación: físicas, fisiológicas, psicológicas y culturales. Así, sabiendo como utilizar el proceso de comunicación, de manera acertada, podemos llegar a ser un transformador de comportamientos.

GUIA DE AUTOEVALUACION

A continuación, resuelva cuidadosamente la presente guía que le permitara valorar su aprovechamiento.

1.- ¿Cuál es el objetivo básico de la comunicación?

2.- Describa; brevemente los elementos del proceso de la comunicación?

3.- ¿Cuál es la importancia de tener un lenguaje claro y qué hacer para facilitarlo?

RETROALIMENTACION DE LA GUIA DE AUTOEVALUACION

A continuación se le presentan los indicadores básicos que usted debió incluir, para considerar su respuesta como correcta.

- 1.- Convertirnos en agentes efectivos. Influir en los demás, en el mundo físico que nos rodea y en nosotros mismos. Nos comunicamos para influir y para afectar intencionalmente.

- 2.- Una fuente: El orador que inicia la comunicación.
Un transmisor: Envía el mensaje original.
Una señal: El discurso.
Un receptor: El que capta el mensaje para hacerlo llegar al destinatario.
Un destino: El que escucha.

- 3.- Debe existir una correcta utilización del lenguaje para garantizar una buena comunicación. Para facilitar esto es necesario: seguridad en sí mismo; dominio del idioma; postura correcta; excelente presentación; cuidar ademanes y expresiones; y ser positivo, activo y participativo.

BIBLIOGRAFIA BASICA

Con el propósito de ampliar, profundizar e integrar su información sobre este tema, se le recomienda consultar los siguientes libros y películas:

- BERLO, David K. *El proceso de la comunicación.*
Ed. Ateneo. México, 1989.
- RANGEL Hinojosa, M. *Comunicación Oral #4.*
Ed. Trillas. México, 1989.
- RODRIGUEZ, Mauro. *Comunicación y superación personal.*
Ed. Manual Moderno.
México, 1989.
- CORTOMETRAJES
(Películas Mel)
- *La importancia de la Comunicación.*
 - *Comunicación con el grupo.*
 - *Cinco problemas de comunicación.*

UNIDAD II

INTEGRACION

GRUPAL

**OBJETIVO ESPECIFICO
DE LA UNIDAD II**

Al término de esta unidad, usted podrá inferir que el proceso de integración grupal es importante en el quehacer docente.

UNIDAD II

Los pedagogos y psicólogos definen al grupo como un conjunto de individuos en relación, relativamente estrecha, con la conciencia de nosotros y con disposición a aportar esfuerzos para la consecución de determinados objetivos comunes y la aceptación de ciertas normas como obligatorias, para todos los miembros.

Si definimos al grupo de esta manera constatamos que, la dinámica de grupo, se refiere a las fuerzas que actúan en cada grupo a lo largo de su existencia y que lo mueven a comportarse como lo hace (puede ser movimiento, acción, cambio, interacción, reacción, transformación, etc). La interacción recíproca de estas fuerzas y sus resultantes, sobre un grupo dado, constituye su dinámica.

Una distinción, que puede revestir particular importancia para nuestro curso, es la que existe entre equipo y grupo:

Equipo viene de equipar, equipar viene de esquipar y esquipar del antiguo germánico *skipian* = navegar. De esta manera, el término equipo lleva la idea de tripulación, es decir, el grupo laboral, funcional y bien organizado.

Grupo viene del francés *grupe* y del italiano *grupo* que, a su vez, vienen del antiguo germano *kropf*, con el significado original de bulto.

En consecuencia, las dos palabras se prestan para designar diversos grados de organización: el equipo es bastante organizado; un equipo de baloncesto implica un número fijo de miembros, con funciones muy bien determinadas y con tareas claras y definidas.

Por el contrario, el grupo puede tener una textura más flexible, con un número fluctuante de miembros y sin una cohesión muy consolidada.

La diferencia entre ambos, planteada de esta manera, resulta obvia, no decimos un grupo de baloncesto tampoco decimos un equipo de vecinos; sin embargo, en un sentido amplio todo equipo es un grupo. Cada grupo y cada equipo son únicos como las personas que los conforman.

Siempre que interactúan los seres humanos, (como grupo) se ponen en juego numerosas fuerzas psicológicas: simpatía, dominio, sumisión, entusiasmo, indiferencia, rivalidad, solidaridad, amor, temor, frustración, agresividad, etc.

Las llamamos fuerzas porque, evidentemente, tienen el poder de actuar sobre el individuo. Un grupo cambia de humor si hay entusiasmo o si no lo hay; como ya mencionamos, el sistema de fuerzas psicológicas que operan en la interacción de varias personas es lo que denominamos dinámica de grupos, un grupo es un campo de fuerzas.

Quien entra a formar parte de un grupo llega con determinadas expectativas, temores, propósitos y motivaciones, algunos de las cuales son conscientes y otros inconscientes; pretenderá aportar al grupo algo de él y, tal vez, defenderse de ciertas amenazas, reales o imaginarias.

Además, su percepción del medio grupal estará condicionada por sus necesidades, deseos, expectativas y, en general, por sus experiencias acumuladas en largos años.

La dinámica de grupos ha existido siempre. Al haberlo concientizado, podemos observar y aplicar los métodos más adecuados para que todas las fuerzas grupales se encaminen hacia el logro de los objetivos y de la mayor satisfacción para todos los miembros del grupo.

Por lo tanto, es importante señalar que esta unidad no pretende que usted se convierta en un experto del manejo de grupos, sino que sea una persona capaz de participar en los grupos y equipos, con los ojos abiertos a lo que se puede y se debe ver y que, en general no se ve.

En seguida, mencionaremos algunas de las técnicas de grupo (véase el anexo 1) que pueden ser aplicadas como apoyo a su labor docente:

- "El grupo y yo" (ruptura del hielo)
 - "Sentimiento de agrado" (comunicación integrupal)
 - "Caballos" (liderazgo)
 - "Inventario de la vida" (toma de decisiones en grupo)
 - "Poster" (toma de decisiones en grupo)
- (véase anexo 1)

Esto no implica que sean las únicas o las más adecuadas, tan sólo son una estrategia alternativa en su práctica docente.

Para reconocer esto, es necesario conocer la estructura y los procesos de los grupos. La estructura es estática y el proceso es dinámico. Por ejemplo, la

estructura de una escuela se aprecia en su organigrama, en tanto que el proceso de la escuela en un día laboral.

Los grupos tienen como estructura sus objetivos y como proceso las acciones de sus objetivos. Por eso la esencia del grupo es la comunicación, si se rompe la comunicación se desintegra el grupo.

La comunicación grupal no se da en línea, sino en redes, en múltiples vías; además, las líneas no tienen que ser parejas, pues las relaciones no tienen que ser simétricas. Por ejemplo, la comunicación entre **A** y **B** pueden ser armoniosa, entre **A** y **C** agresiva y entre **B** y **C** temerosa, etc.

Resuelva estas preguntas en función de sus experiencias y de su práctica docente:

- I.- Realice un cuadro comparativo entre un grupo y un equipo, de los que usted forme parte actualmente.

GRUPO

EQUIPO

- 2.- Señale: los objetivos de su equipo de trabajo; los objetivos de la institución donde labora; y sus propios objetivos, dentro del equipo y de la institución.

- 3.- Describa el funcionamiento de la comunicación y de la toma de decisiones, dentro de su grupo.

- 4.- Caso crítico: relate una experiencia personal de mucho éxito; una muy adversa, en el manejo de grupos; y explique el porqué de su éxito o fracaso.

Como sabemos, no existe una forma perfecta para ser el mejor líder en todos los grupos; sin embargo, se recomienda: optimizar los recursos del grupo; ser flexible y adaptable, estimular la participación por medio de la creatividad, concebir la autoridad como un servicio; fomentar en los miembros el espíritu de pertenencia y de equipo; crear un atmósfera adecuada para que el grupo se integre, no discutir como se toman las decisiones sino llegar a la toma de decisiones por consenso o unanimidad.

En el ámbito laboral, el objetivo del grupo es su compromiso de productividad pero, algunas veces, los grupos de trabajo fallan. El alto grado de organización que se requiere en el equipo de trabajo, determina una relación bastante precisa entre puestos y actividades, como condición de eficiencia.

A continuación, señalaremos algunas recomendaciones para que el grupo sea productivo:

- Alta orientación a la tarea, como resultado de una intensa motivación de todos sus miembros.
- Amplia participación de todos.
- Intenso intercambio de ideas, opiniones e información.
- Tolerancia de las diferencias de caracteres y del desacuerdo.
- Apertura de todos y cada uno a la crítica constructiva.
- Toma de decisiones por consenso, más que por votación.
- Clima general libre, relajado, sin negar la disciplina.
- Sensibilidad a los valores humanos de los compañeros.
- Ausencia del dominio de una figura de poder y presencia de formas de liderazgo compartido y móvil.

En función de la productividad misma hay que luchar por lograr, como institución, la meta que nos haga funcionar más como una comunidad humana, que comparta con entusiasmo la vida y el interés por metas comunes. Al principio, ya puntualizamos que este curso no está diseñado para formar profesionales en el manejo de grupos. Para lograr esto se requiere cursar una carrera universitaria y, en un plano mucho más práctico, un diplomado o bien participar en cursos específicos.

Muchas de las personas, que no son profesionales de las ciencias humanas, tienen que manejar grupos. Usted tiene que ser, hasta cierto punto, un "experto" en el manejo de grupos, tal vez sin haberse formado para este difícil arte.

Sin embargo, implica una mayor responsabilidad el ser coordinador de un grupo que un simple miembro. Por lo que es importante considerar los siguientes aspectos:

Una administración por objetivos:

Para garantizar que, en todo momento, se sabe hacia donde se dirige el grupo. Una administración, que no sea por objetivos, es tan falta de sentido común como un viaje sin destino.

El momento más adecuado para que el responsable de un grupo se aboque a esta tarea, es el inicio de la formación del grupo, o de su gestión, si el grupo ya existe previamente.

Disciplina:

Desde el principio hay que ser exigentes y explicitar el reglamento que se debe cumplir.

Mecanismo de evaluación y seguimiento:

Es importante efectuar reuniones periódicas, con una programación establecida que permita formar un hábito (juntas de consejo). El carácter de tales reuniones debe resultar de los dos polos en torno de los cuales giran:

La Planeación:

Qué vamos a hacer, cómo, cuándo, en qué medida, quiénes y con qué recursos.

La Retroinformación:

Qué hemos hecho, cómo lo hicimos, qué debimos hacer y no hicimos y a qué se debieron nuestras fallas.

En tales reuniones, el coordinador siempre tendrá que tomar en más en cuenta las actitudes que las técnicas.

En la actualidad, en un mundo tan cambiante y competitivo, que proclama el cambio como uno de los valores más cotizados, la creatividad ha llegado a ser un artículo de primera necesidad. Para que ésta florezca necesita de un clima que anime a buscar nuevos horizontes. Usted puede encontrar la creatividad en la medida de su propio interés, y está actuará como apoyo de su labor docente y humana.

RESUMEN

La dinámica de grupo se refiere a las fuerzas que actúan en cada grupo, a lo largo de su existencia, y que lo mueven a comportarse en la forma en que lo hace (puede ser movimiento, acción, cambio, interacción, reacción, etc.). La interacción recíproca de estas fuerzas y sus resultantes, sobre un grupo dado, constituye su dinámica. Por ello es importante diferenciar al grupo del equipo; el equipo es trabajador, funcional y bien organizado, en cambio y el grupo tiene una textura más flexible; todo equipo es un grupo.

El objetivo de incorporarse dentro de un grupo, sea en forma consiente o no, es el de aportar algo de sí mismo y que el grupo nos aporte algo como personas. Por eso, la estructura del grupo es estática y el proceso es dinámico. En consecuencia, la esencia del grupo es la buena comunicación.

En el ámbito laboral, el objetivo del grupo es su compromiso de productividad; por ello la organización es vital porque determina una relación bastante precisa entre puestos y actividades, como condición de eficiencia. Para que el grupo sea productivo debemos tener una orientación a la tarea, participación de todos, intercambio de ideas información, apertura de todos, tolerancia de las diferencias de caracteres, en suma es tener metas comunes. Al ser coordinador de un grupo debe considerar dónde es y cómo va a llegar al objetivo, seguir un cierto orden disciplinario, realizar una planeación y, finalmente, una evaluación de todo el proceso. De usted depende seguir creando apoyos a su quehacer educativo y, en la medida de su propio interés, podrá alcanzar sus propios logros.

GUIA DE AUTOEVALUACION

Resuelva cuidadosamente la presente guía, lo que le permitirá valorar su aprovechamiento.

1.- ¿Qué se entiende por dinámica de grupo?

2.- ¿Por qué se dice que todo equipo es un grupo?

3.- ¿Cómo se define la constitución de un grupo?

4.- ¿Qué debemos considerar al participar como coordinador de un grupo?

RETROALIMENTACION A LA GUIA DE AUTOEVALUACION

A continuación se le presentan los indicadores básicos que usted debió incluir para considerar sus respuestas como correctas.

1.- Las fuerzas psicológicas que actúan en cada grupo y que lo mueven a comportarse de alguna manera; la interacción de estas fuerzas en un grupo, son efectos que constituyen su dinámica.

Es la interacción de varias personas.

2.- Porque el equipo está constituido por una forma más organizada, con funciones determinadas y con tareas claras y definidas.

3.- Por una estructura y un proceso.

La estructura son los objetivos y son estáticos. El proceso es la acción de estos objetivos y, por lo tanto, es dinámico.

4.- Una administración por objetivos: cómo, cuándo, y a dónde queremos llegar.

Una disciplina: qué parámetros debemos establecer de antemano.

Mecanismos de evaluación y seguimiento: evaluar lo que se está haciendo; lo que no se hace; y lo que se debe de hacer y no se ha realizado.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

Con el propósito de ampliar, profundizar e integrar su información sobre este tema, se le recomienda consultar los siguientes libros y películas:

- | | |
|----------------------------------|--|
| ANDRUEZA, María. | <i>Dinámicas de grupos en educación</i>
Ed. Trillas. México, 1989. #10. |
| CIRIGLIANO, V. | <i>Dinámica de grupos y Educación</i>
Ed. El Ateneo. México, 1980. |
| RODRIGUEZ, E. Mauro. | <i>Integración de Equipos</i>
Segunda edición.
Ed. Manual Moderno. México, 1989. |
| CORTOMETRAJES
(Películas Mel) | - "Trabajando en equipo"
- "Dinámica de grupo": pensamiento en grupo". |

UNIDAD III

**TECNICAS
DIDACTICAS**

OBJETIVO ESPECIFICO
DE LA UNIDAD III

Al término de esta unidad, usted identificará las técnicas didácticas de acuerdo con su práctica docente y sus necesidades.

UNIDAD III

Cuando hablamos de la técnica y no de la teoría de la técnica, nos estamos refiriendo al conjunto de procedimientos que se utilizan para lograr con eficacia las metas grupales. Desde nuestro punto de vista y de común de acuerdo con otros autores, la técnica es el diseño, el modelo congruente y unitario, que se forma con base en diferentes medios o procedimientos, a partir de los cuales se pretende que un grupo funcione, sea más productivo y alcance otras metas.

En la actualidad, se pueden aprovechar las técnicas didácticas para mejorar el rendimiento del grupo, pero ¿qué entendemos por técnica didáctica?

Las técnicas didácticas son estructuras prácticas, esquemas de organización, normas útiles y funcionales para el manejo de grupos. También son procedimientos o medios concretos para organizar y desarrollar la actividad del grupo. Dichas técnicas otorgan estructuras al grupo y fundamentan su operación; son técnicas básicas en la organización de un grupo. De tal modo, que se han convertido en instrumentos o medios para el logro de los objetivos. Propician las estructuras necesarias para la consecución de los mismos.

Las técnicas didácticas tratan de establecer un puente entre los miembros del grupo. Propician el surgimiento de habilidades, generan una educación más participativa, enseñan a pensar activamente y a escuchar comprensivamente; desarrollan el sentido de cooperación y fomentan el intercambio.

Al ser un medio efectivo de acción, pueden considerarse como una consecuencia contra el aburrimiento en la clase, en donde el maestro se limita a hacer una

disertación, cuando no a dictar páginas y páginas de un libro. Responden a la conceptualización actual de la enseñanza actual, al esquema democrático de la vida moderna.

Son el vehículo que pueden conducir al grupo hacia sus metas. Hoy en día, las técnicas están estructuradas adecuadamente y uno puede aprovechar esta cualidad, mediante una bibliografía especializada.

Las técnicas didácticas propician el ejercicio de la reflexión, el espíritu crítico y la participación intensa de todos los integrantes:

<i>Enseñanza</i>	<i>Escuchar.</i>
	<i>Expresarse.</i>
	<i>Aprender.</i>
<i>Proponen</i>	<i>Objetivos.</i>
<i>Crean</i>	<i>Responsabilidades.</i>
<i>Propician</i>	<i>El progreso del grupo.</i>

El maestro es un guía que orienta, estimula y tranquiliza para que trabajen todos, pero planifica democráticamente las tareas con el grupo.

La aplicación de una técnica no basta para obtener el éxito deseado; no son recetas de cocina, pues tienen el valor que saben transmitir las personas que las

utilizan; deben ser vivificadas por el espíritu creador de quien las maneja. Las técnicas basadas en la dinámica de grupos, se convierten en instrumentos preciosos en manos del educador y, para el estudiante, son semáforos que guían el camino de su proceso de enseñanza-aprendizaje.

Resuelva estas preguntas a partir de formación docente:

1.- ¿Qué piensa de una clase donde el maestro se limite a dictar del libro?

2.- Exponga brevemente sus experiencias de aprendizaje ¿En qué curso ha sentido que aprendió más? y ¿por qué?

3.- Mencione las técnicas que conoce que sabe utilizar, así como aquellas otras de las que sólo conoce de nombre (no más de cinco).

CONOCIDAS

DESCONOCIDAS

Las diversas técnicas didácticas poseen características variables, que las hacen aptas para determinados grupos, en distintas circunstancias. La elección de la técnica adecuada, en cada caso, corresponde generalmente al conductor del grupo, salvo cuando el grupo es lo suficientemente maduro para decidir por sí mismo.

Para seleccionar la técnica más conveniente, en cada caso, habrá que tener en cuenta los siguientes factores:

- 1.- Según los **objetivos** que se persigan. Se deben considerar los requerimientos propios de la finalidad que se busca alcanzar.
- 2.- Según la **madurez y entrenamiento** del grupo. Percatamos de la edad del grupo, su experiencia, sus hábitos y costumbres.
- 3.- Según el **tamaño** del grupo. El comportamiento de los grupos depende, en gran medida, de su tamaño.
- 4.- Según el **ambiente físico**. Cuando se elige una técnica deben considerarse las posibilidades reales del local y del tiempo.
- 5.- Según las **características del medio externo**. Se deben tener presentes tanto el ambiente o clima psicológico de la escuela como el del salón.
- 6.- Según las **características de los miembros** del grupo. Identificar las edades, el nivel de instrucción, los intereses, las expectativas, la predisposición, etc.
- 7.- Según la **capacitación del conductor**. El uso de la técnica requiere de un estudio analítico de las mismas, así como de entrenamiento o experiencia en su aplicación.

Además de algunas reglas específicas derivadas de su naturaleza particular, existen algunas normas generales que se deben respetar al aplicar las técnicas:

- Quien se proponga utilizar las técnicas debe conocer previamente los fundamentos teóricos.
- Antes de utilizar una técnica de grupo debe conocerse suficientemente su estructura, su dinámica, sus posibilidades y sus riesgos.
- Debe seguirse, en lo posible, el procedimiento indicado en cada caso.
- Las técnicas grupales deben aplicarse con un objetivo claro y bien definido.
- En todo momento debe existir una actitud cooperativa.
- Debe incrementarse, en lo posible, la participación activa de los miembros.
- Los miembros deben adquirir conciencia de que el grupo existe en y por ellos mismos, y sentir que están trabajando en su grupo.
- Todas las técnicas didácticas tienen como finalidad implícita:
 - Desarrollar el sentimiento del "nosotros".
 - Enseñar a pensar activamente.
 - Enseñar a escuchar de modo comprensivo.
 - Desarrollar capacidades de cooperación, intercambio, responsabilidad, autonomía y creación.
 - Vencer temores e inhibiciones, superar tensiones y crear sentimientos de seguridad.

Adicionalmente, es importante señalar que las técnicas didácticas se pueden utilizar en cualquier grado de la educación básica. Estas se pueden aplicar al trabajo común de la clase o bien a actividades periescolares. Frente a todo lo anterior, queremos subrayar que no vemos en la técnicas didácticas la solución de los problemas docentes, ni tampoco de los vinculados con el rendimiento escolar; las técnicas didácticas son un instrumento más para el maestro, una herramienta que, aunada a toda una estrategia sistemática y comprometida de acción docente, posibilitará mayores logros en el proceso de enseñanza-aprendizaje. (Véase anexo 2)

Las técnicas didácticas no tienen valor en sí mismas, son relativas al programa y al proyecto en el que se van a insertar a su objetivo y una adecuada aplicación. Su papel es coadyuvar en la obtención de lo planeado, hacer más asequible el camino hacia la consecución de las metas.

Todo esto quiere decir, en síntesis, que el utilizar las técnicas didácticas supone que el profesor conozca su materia; que tenga claros sus objetivos; que conozca al grupo; que observe los fenómenos grupales, los interprete y tome las decisiones pertinentes, incluso con la experiencia que aprenda a elaborar sus propias técnicas; que sepa que éstas son medios, actividades sistematizadas y ordenadas que debe seleccionar consiente de que el utilizar técnicas didácticas no es prescindir de la información, sino buscar los medios para adquirirla.

RESUMEN

La técnica es el diseño del medio congruente y unitario, que tiene como objetivo la integración de grupos que funcionen y sean más productivos. Las técnicas didácticas, propician el surgimiento de habilidades, enseñan a pensar y sentir activamente, a escuchar comprensivamente, desarrollan el sentido de cooperación y el intercambio. Ayudan al ejercicio de la reflexión, del espíritu crítico y de la participación intensa de los integrantes.

Para que puedan ser útiles las técnicas, deben ser vivificadas por el espíritu creador de quienes la manejan.

La elección de la técnica adecuada corresponde al conductor del grupo, quien debe tomar en cuenta: los objetivos que se persiguen, la madurez del grupo, el tamaño del grupo, el ambiente físico, las características de los miembros y su capacidad como conductor. El conductor debe conocer previamente los fundamentos teóricos, los riesgos y las posibilidades, y seguir los procedimientos tal como se indica .

Las técnicas didácticas tienen finalidades implícitas: enseñar a pensar activamente; desarrollar el sentimiento de nosotros; desarrollar la capacidad de cooperación, el intercambio, la responsabilidad y la autonomía; y ayudar a vencer los temores al crear sentimientos de seguridad.

Por lo anterior es de vital importancia que, para utilizar las técnicas didácticas, el maestro conozca los objetivos, el programa, la materia, al grupo y, ante todo, que observe los fenómenos grupales para que con base en esto, decida aplicar la técnica didáctica más adecuada.

GUIA DE AUTOEVALUACION

Resuelva cuidadosamente la presente guía, lo que le permitirá valorar su aprovechamiento.

1.- ¿Qué son las técnicas didácticas?

2.- ¿Qué propician las técnicas didácticas?

3.- ¿Qué se debe considerar para seleccionar la técnica más conveniente?

4.- ¿Cuál es la finalidad implícita de las técnicas didácticas?

RETROALIMENTACION A LA GUIA DE AUTOEVALUACION

A continuación se le presentan los indicadores básicos que debió incluir, para considerar sus respuestas como correctas.

- 1.- Son procedimientos o medios concretos para organizar y desarrollar la actividad del grupo.
- 2.- Reflexión, espíritu crítico y participación intensa de todos los educandos.
- 3.-
 - Los objetivos que se persiguen
 - La madurez y entrenamiento del grupo.
 - El tamaño del grupo.
 - El ambiente físico.
 - Las características del medio externo.
 - Las características de los miembros del grupo.
 - La capacidad del conductor.
- 4.- - Enseñar a pensar activamente.
 - Enseñar a escuchar de modo comprensivo.
 - Desarrollar capacidades de cooperación, intercambio, responsabilidad, autonomía y creación.
 - Vencer temores, superar tensiones y crear sentimientos de seguridad.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

Con el propósito de ampliar, profundizar e integrar su información sobre este tema, se le recomienda consultar los siguientes libros:

- ACEVEDO, I. A. *Aprender Jugando*
Ed. Noriega Limusa Tomo I. México, 1990.
- ANDUEZA, María *Dinámica de Grupos en educación.*
Ed. Trillas. México, 1992.
- VILLAVERDE, Cirigliano *Dinámica de grupos y educación.*
Ed. Ateneo. México, 1988.
- GONZALEZ de Jesús. *Dinámica de Grupos*
Ed. Concepto. México, 1979.

EVALUACION FINAL

I Complete la(s) siguientes enunciados escribiendo en los espacio(s), la(s) palabra(s) que falta(n).

1.- Nuestro objetivo básico en la comunicación es: _____

_____.

2.- _____ y _____ son las finalidades de la comunicación.

3.- En tal situación de comunicación, existen, por lo menos, dos grupos de respuestas esperadas: _____ por la persona que emite el mensaje y _____ la persona que lo recibe.

4.- La dinámica de grupos se refiere a las _____
_____ a lo largo de su existencia.

5.- _____ es la resultante de los efectos sobre un grupo dado.

6.- El _____ tiene una textura menor.

7.- Todo _____ es un _____.

8.- La esencia del grupo es _____.

9.- El objetivo del grupo, en el ámbito laboral, es: _____
_____.

10.-El conductor del grupo debe considerar: _____,
_____, _____,
_____, _____
y _____.

II Encierre en un círculo la letra V si el enunciado es verdadero, y la letra F si el enunciado es falso.

1.- En relación con el proceso de aprendizaje se requieren tres ingredientes básicos: una fuente, la percepción de la fuente por el organismo y su interpretación.

V **F**

2.- Comunicación es aprendizaje.

V **F**

3.- Los sistemas sociales son consecuencia de la necesidad humana de relacionar su conducta con la de los demás, para llevar a cabo sus objetivos.

V **F**

4.- El problema de la comunicación no verbal es la falta de congruencia entre lo que decimos y lo que realmente sentimos.

V **F**

5.- Para que el grupo sea productivo debemos tener: una orientación a la tarea, la participación de todos, el intercambio de ideas, información, la apertura de todos y metas comunes.

V **F**

III Relacione ambas columnas y escriba en el paréntesis de la izquierda la letra que corresponda a cada concepto.

- | | |
|---|------------------------------|
| () 1.- Las técnicas didáctica proponen | A Responsabilidades |
| () Las técnicas didácticas propician | B El progreso del grupo |
| () 2.- Las técnicas didácticas crean | C Objetivos |
| () 3.- Para que las técnicas sean útiles deben ser | D Escuchar, hablar, aprender |
| () 4.- Las técnicas didácticas enseñan | E Vivificadas |
| | F Una nueva forma didáctica |

RETROALIMENTACION DE LA EVALUACION FINAL

A continuación se dan los parámetros que debe considerar en las respuestas de la evaluación.

Respuestas del grupo I:

- 1.- Convertirnos en agentes efectivos.
- 2.- Influir y afectar.
- 3.- la respuesta exigida y la que exige la persona que lo recibe.
- 4.- fuerzas que actúan en cada grupo.
- 5.- dinámica.
- 6.- grupo.
- 7.- equipo es un grupo.
- 8.- la buena comunicación.
- 9.- su compromiso de productividad.
- 10.- Objetivos, madurez, tamaño del grupo, ambiente físico, características de los miembros y la capacidad de conducta.

Respuestas del grupo II:

1.- F

2.- F

3.- V

4.- V

5.- V

Respuestas del grupo III:

1.- (C)

2.- (B)

3.- (A)

4.- (E)

5.- (D)

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTARIA

- CUADRADO, T. Ricardo. *Opciones para Adolescentes*
Ed. Paulinas. Horizontes Granja México, 1987.
- CRUZ, B. Abelardo. *Cápsulas Motivacionales*
Ed. Diana. México, 1989.
- FERRÍNI, María Rita. *Bases Didácticas*
Ed. Progreso.
México, 1989.
- GARCÍA, G. Enrique. *El Maestro y los Métodos de Enseñanza.*
Ed. Trillas. México, 1989.
- GONZALEZ C., María T. *Hacia el Aprendizaje Grupal*
Ed. Humanitas. México, 1988.

MENDOZA, N. Dr. Alejandro.

La Técnica de la Tormenta de Ideas

Ediciones Pedagógicas. México, 1989.

MORALES, A. Abraham.

Teoría estructural de la comunicación y sociedad

Ed. Trillas. México, 1983.

RODRIGUEZ, E. Mauro

Creatividad en la Educación Escolar

Ed. Trillas. México, 1989.

ANEXOS

ANEXO 1

EL GRUPO Y YO

<u>Usos:</u>	Visualizar las relaciones que se tiene cuando un persona se presenta ante un grupo.
Recursos materiales:	Un salón iluminado y amplio para que el grupo trabaje con eficiencia. Cuestionario para los participantes. Hojas de papel y lápices.
Duración:	15 minutos.
Tamaño del grupo:	Ilimitado
Disposiciones del grupo:	Los participantes deben estar separados entre sí.
Instrucciones específicas:	Se reparte a cada participante un cuestionario el cual debe responder en forma clara, sincera y espontánea, expresando sus vivencias, sentimientos y actitudes.
<u>Desarrollo:</u>	Se procederá a contestar el cuestionario. Se discuten los resultados entre el grupo.

CUESTIONARIO

1. ¿Cómo sientes al grupo?
2. ¿Cómo te sientes tú en el grupo?
3. ¿Qué esperas del grupo?
4. ¿Qué espera el grupo de tí?
5. ¿Cuándo el grupo guarda silencio, cómo te sientes?
6. Cuando alguien del grupo acapara la conversación yo ...
7. ¿Cómo sientes al líder?
8. Me siento bien cuando ...
9. Me siento mal cuando ...
10. Me acerco al grupo cuando ...

11. Me aparto del grupo, cuando ...
12. En un grupo siento mucho miedo de ...
13. Dentro del grupo detesto ...
14. Cuando alguien dentro del grupo se siente mal, yo ...
15. Me doy cuenta que el grupo me ve como una persona ...
16. Me gustaría participar en el grupo diciendo y haciendo ...
17. Quisiera que el grupo no fuera tan ...
18. ¿Me expreso como pienso y siento? Si no es así, ¿Por qué?
19. ¿Se expresan los demás como piensan y sienten?
20. Para que el grupo fuera más espontáneo y productivo, a mí me gustaría ...

SENTIMIENTO DE AGRADO Y DESAGRADO

<u>Usos:</u>	Permitir la libertad de expresión de sentimiento de agrado, desagrado, afecto o agresión.
Recursos materiales:	Un salón suficientemente iluminado y amplio para que el grupo trabaje eficientemente.
Duración:	30 minutos aproximadamente.
Tamaño del grupo:	Ilimitado:
Disposicion del grupo:	En equipos formando círculos.
Instrucciones específicas:	Cada equipo debe colocarse lo más lejos posible de los otros. Los mensajes deben ser descriptivos y cortos. No debe haber diálogo.
<u>Desarrollo:</u>	De cada equipo se pide un voluntario que debe colocarse frente a un miembro del grupo y comunicarle algo que le agrada de esa persona. Debe repetir el proceso cada uno de los miembros del grupo hasta que recorra todo el círculo. Se repite el proceso pero con sentimiento de desagrado. Al finalizar, se comenta el ejercicio.

CABALLOS

Usos:

Romper la tensión inicial en un grupo.
Descubrir las implicaciones de no escuchar.
Detectar el liderazgo de un grupo.

Recursos materiales:

Un salón suficientemente iluminado y amplio.
Lápiz, papel y pizarrón.

Duración:

30 minutos.

Tamaño del grupo:

Hasta 60 personas.

Disposición del grupo:

En un principio, alrededor de una mesa de trabajo, o sentados frente al pizarrón.
Después la disposición es libre.

Instrucciones específicas:

El problema que presenta el instructor es el siguiente:

"Un día me compré un caballo en \$N 600.00; al rato lo vendí en N\$ 700.00. Poco después, en el mismo mercado, volví a comprar el mismo caballo a otra persona en \$N 800.00 Finalmente lo vendí en \$N 900.00"

- *¿Gané o perdí? ¿cuánto perdí o cuánto gané? ¿O no gané ni perdí?*
- *Si se presentan problemas integrupales en el transcurso del ejercicio, el instructor puede suspenderlo e iniciar la reflexión.*

Desarrollo:

Se presenta el problema como tarea a resolver primero en forma individual, y luego en grupo.

Después de escuchar el problema, cada participante escribe su solución.

Se forman equipos que deben llegar a una solución única. Cuando se ha encontrado la solución común, se abre una discusión sobre las implicaciones del ejercicio.

INVENTARIO DE LA VIDA

Usos:

Analizar los valores personales dentro de un grupo.

Analizar los factores personales por parte del grupo.

Ampliar nuestra concepción del mundo y de la vida.

Recursos Materiales:

Un salón iluminado, amplio y con mesas para que el grupo trabaje eficientemente.

Cuestionario con las 8 preguntas para cada participante.

Lápices.

Duración:

45 minutos.

Tamaño del grupo:

Ilimitado

Disposicion del grupo:

Libre

Intrucciones específicas:

Ninguna.

Desarrollo:

Se reparten las hojas con las preguntas a cada participante.

Cada uno debe escribir tantas respuestas a las 8 preguntas como se le ocurran, rápidamente y sin detenerse a reflexionar profundamente.

Se comparan las respuestas individuales con las del grupo.

Se puede consultar con los participantes para profundizar más en el inventario de la vida.

Se comenta el ejercicio y las experiencias vividas.

CUESTIONARIO

1. ¿Cuándo me siento totalmente vivo?
¿Cuáles son las cosas, los acontecimientos, las actividades, que me hacen sentir que realmente vale la pena vivir, que es maravilloso estar vivo?
2. ¿Qué es lo que hago bien?
¿En qué puedo contribuir a la vida de los demás?
¿Qué es lo que hago bien para mi propio desarrollo y bienestar?
3. Dada mi situación actual y mis aspiraciones, ¿Qué necesito aprender a hacer?
4. ¿Qué deseos debo convertir en planes?
¿He descartado algunos sueños por no ser realistas y que deba volver a soñar?
5. ¿Qué recursos tengo sin desarrollar o mal utilizados? (cosas materiales, talentos personales o amistades).
6. ¿Qué debo dejar de hacer ya?
7. ¿Qué debo empezar a hacer ya?
8. Las respuestas dadas a todas las preguntas anteriores;
¿Cómo afectan a mis planes y proyectos inmediatos, para los tres próximos meses y para el próximo año?

POSTER

Usos:

Lograr una actitud evaluativa y crítica del trabajo.

Recursos materiales:

Un salón suficientemente iluminado y amplio.
Cartoncillo, pegamento, plumones y tijeras para cada equipo.
Periódicos y revistas.

Duración.

60 minutos.

Tamaño del grupo:

Ilimitado.

Disposicion del grupo:

En equipos de seis a ocho personas.

Instrucciones específicas:

Ninguna.

Desarrollo:

Cada grupo comenta durante 15 minutos los cambios de actividades que se han producido en el trabajo grupal.

Se hace un poster basado en las conclusiones de los comentarios anteriores, o bien puede ser que expresen lo opuesto a lo que se ha logrado en el trabajo grupal.

Una vez terminado los posters, se comparan integralmente y se hacen los comentarios sobre el ejercicio.

[Villaverde, Cirigliano, 1987]

ANEXO 2

EXPOSICION

Consiste en:

- El uso del lenguaje oral para explicar un tema, una actividad a desarrollar, un concepto.
- Puede estar a cargo del profesor, alguno de los alumnos o una persona invitada.

Usarla cuando:

- Hay conceptos teorías, leyes de difícil comprensión.
- Se cuenta con un tiempo limitado.
- Las fuentes de información no están al alcance de los alumnos.
- Se inicia un tema o actividad, a fin de presentar una visión general.
- Se pretende sensibilizar, problematizar y, por consiguiente, despertar el interés de los alumnos por alguno aspecto de la enseñanza-aprendizaje.
- De acuerdo con las necesidades del tiempo puede oscilar entre cinco y veinte minutos.

Cuidado con:

- Creer que los conceptos son tan claros para el profesor, como para el resto del grupo.

Como usaría:

- **Introducción.** Presentación general del tema; planteamientos de problemas; narración de experiencias, anécdotas, etc.
- **Desarrollo.** Por medio de un lenguaje claro y a corde con a las características del auditorio; de ser posible, realiza una secuencia inductiva propiciando la elaboración de preguntas para establecer un clima de comunicación y promover la participación del grupo; utilizar ilustraciones, anécdotas, ejemplos y otros recursos no verbales
- **Verificación.** Mediante la formulación de preguntas; elaboración de resúmenes cuadros signóticos, conclusiones; aplicación de ejercicios; etc.

INTERROGATORIO



Consiste en:

- El uso de preguntas y respuestas para obtener información o puntos de vista, y para verificar lo aprendido.
- Participan: el profesor y los alumnos; el profesor y una persona invitada; todo el grupo o una parte de él.

Usuario cuando:

- Se pretende despertar y conservar el interés.
- Se inicia o finaliza un tema o actividad.
- Hay la necesidad de centrar la atención y reflexión en aspectos medulares.
- Se exploran experiencias, capacidades o criterios de los alumnos y se desea establecer comunicación con ellos.
- Se procura relacionar lo aprendido en la escuela con el "aquí y ahora" de los alumnos
- Está al alcance la presencia de una persona ajena al grupo, que pueda aportar experiencias, información, diferentes puntos de vista, etc.

Como usarlo:

- Se hace la presentación general del tema o aspecto en estudio.
- Se formulan preguntas que apelen a la reflexión de los alumnos o de la persona entrevistada, conforme a un esquema previamente elaborado, con la debida flexibilidad.
- Se hace una recapitulación, con el propósito de concatenar los puntos de vista expresados.

Cuanto usarlo:

- De acuerdo con las necesidades, el tiempo puede oscilar entre diez y cincuenta minutos.

Cuidado con:

- Caer en la dispersión y pérdida de tiempo.
- Propiciar el "monopolio" de la palabra.
- Elaborar preguntas sueltas que no respeten la secuencia.
- Las preguntas que induzcan a respuestas pobres o memorísticas, por el contrario apelar a la comparación, análisis, descripción o crítica fundamentada en hechos y/o teorías,
- Seleccionar previamente al alumno y después hacer la pregunta, porque puede suceder que el resto del grupo se disperse.

DISCUSION DIRIGIDA



Consiste en:

- El análisis, confrontación, clasificación de los hechos, situaciones, problemas, mediante la participación de varias personas.
- Una organización básica, se requiere de: un moderador que centra a discusión y evita las dispersiones; un redactor que consigne las conclusiones que se van obteniendo ya sea en el pizarrón o en su cuaderno, para darles lectura posteriormente; en ocasiones, un observador que hará un balance objetivo de la actividad.
- Participan: el profesor y todo el grupo o un equipo de alumnos; o personas invitadas.

Usarla cuando:

- Se desee ampliar puntos de vista o, fundamentar opiniones.
- Es necesario propiciar la reflexión, el análisis de problemas, o la programación de actividades.
- Se pretende verificar algún aspecto del aprendizaje.

- Se busca despertar el interés de los alumnos por algún problema, concepto o situación.
- Se requiere problematizar y sensibilizar a los alumnos.

Como usarla:

- Delimitar los objetivos a lograr y el tema o problema a discutir.
- Organizar al grupo y precisar las responsabilidades y lineamientos que regularan las intervenciones.
- Proceder a la discusión, planteando problemas y preguntas que inviten a la reflexión.
- Elaborar las conclusiones.
- Evaluar la discusión.

Modalidades:



- **Phillips 6'6 o Corrillos:** El grupo se organiza en equipos de 6 alumnos y durante 6 minutos dialoga sobre un tema probable. Después cada equipo presenta al resto del grupo los puntos de vista alcanzados, que pueden someterse a discusión.



- **Simposio:** Un grupo de personas preparadas dan a conocer sus puntos de vista sobre un tema o problema, desde el enfoque particular de su especialidad.
- **Panel:** Un equipo de alumnos previamente documentados o un grupo de personas invitadas responde a las preguntas que se les formulen.
- **Mesa Redonda:** Después de una breve exposición realizada por uno de los integrantes del equipo, se procede a intercambiar puntos de vista entre ellos mismos.
- **Debate:** Discusión colectiva derivada de la exposición de un tema, en la que se defienden posiciones contrarias.

Cuidado con:

- Incurrir en pláticas banales y sin fundamento, que dispersen al grupo.
- No propiciar la participación de todo el grupo.
- Dejar que las intervenciones individuales sean muy prolongadas; se considera como promedio aceptable de duración de toda la discusión una hora.

- Aquellas personas que monopolizan la participación.
- Olvidar las dimensiones del local y la posible distribución del mobiliario.

ESTUDIO DE CASOS



Consiste en:

- La descripción de un problema o situación significativa y acorde con los propósitos de la enseñanza.
- Puede revestir las siguientes modalidades:
 - Caso clásico
 - Historia sin terminar
 - Casos psicológicos "Qué ve usted", (mostrando un dibujo).
 - Simulación educativa o simulacro.

Usaría cuando:

- Se analicen motivos
- Se desarrollen habilidades para tomar decisiones.
- Ver muchos puntos de vista que ayude a aprender.
- No se puede contar con experiencia directa para el aprendizaje.
- Desea dar las oportunidad de aplicar la teoría en una práctica.

Como usarla:

- Delimitar los objetivos a lograr.
- Centrar la atención sobre los aspectos significativos.
- Combinar las con otras técnicas como: corrillos, panel, simposio, solución de problemas, etc.

Presentación:

- Oral
- Escrita
- Película
- Audio o Video
- Láminas

Cuidado con:

- Escoger casos viables que dispersen al grupo.
- No contar con material suficiente para todo el grupo.
- No dar claramente las instrucciones de lo que se pretende lograr.

DRAMATIZACION O SIMULACRO



Consiste en:

- Interpretación teatral de un problema o una situación.
- Forma de comunicación y motivación del grupo.
- Actuación informal de los miembros del grupo.

Para que usarla:

- Indagar sobre un problema dado con mayor profundidad.
- Sensibilizar al grupo sobre un problema dado.
- Ensayar soluciones hipotéticas sobre problemas reales.
- Propiciar una oportunidad de "practicar la realidad".

Como usarla:

- Definir claramente el objetivo de la dramatización.
- Definir el problema.
- Seleccionar a los intérpretes.

- Dejar a los intérpretes que representen su papel libremente, o bien darles el guión.
- Señalar el tiempo de representación, cinco o diez minutos.
- Al término de la dramatización propiciar una discusión grupal, sobre los aspectos fundamentales que se evidenciaran en la representación.

Cuidado con:

- Emplearla sin cuidado y control.
- Forzar a los participantes a representar un papel.
- Propiciar ataques y ridiculizaciones entre los miembros del grupo.

[Ferrini, María Rita. México, 1989]

BIBLIOGRAFIA

- ACEVEDO, I. Alejandro. *Aprender Jugando.*
Ed. Limusa. Tomo I
México, 1990.
- BALLESTEROS, Elías E. *Ciencia de la educación.*
Ed. Patria. México, 1974.
- BERLO, David K. *El proceso de la comunicación.*
Ed. El Ateneo. México, 1985.
- CASTILLO, Alcalá, José. *Manual para la elaboración de textos de autoestudio.*
Ed. Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica. México, 1989.
- DE ANDA, Ma. Luisa. *Educación de adultos.*
Ed. Consejo nacional técnico de la educación.
Mexico, 1983.
- DEBESSE, Mialaret, G. *La función docente.*
Ed. Oikos Tau. México, 1988.
- FERRINI, María Rita. *Bases Didácticas.*
Ed. Progreso, México, 1989.

- GORDILLO, A. E. *Ley General de Educación*
En la Jornada No. 23 México, 1993
- HERMIDA, Ruiz. N. *Educación e historia.*
Ed. Diana. México, 1976.
- LARROYO, Francisco. *Historia comparada de la educación en México.*
Ed. Porrúa. México, 1983.
- LARROYO, Francisco. *Historia general de la pedagogía.*
Ed. Porrúa. México, 1980.
- LATAPI, Pablo. *Análisis de un sexenio de educación en México.*
Ed. Nueva Imagen. México, 1983.
- LEGRAND, Paul. *Introducción a la educación permanente.*
Ed. Teide. Barcelona, 1973. UNESCO.
- LEON, Antoine. *Psicopedagogía de los Adultos*
Ed. Siglo XXI. México, 1977
- LUDOJOSKI, Roque. *Andragogía o Educación de Adultos.*
Ed. Guadalupe. Buenos Aires, 1972.
- PESCADOR, Osuna. José A. *Aportaciones para la modernización educativa.*
Ed. UPN. México, 1989.

- PIMIENTA, G., María E. *El adulto frente al proceso de aprendizaje.*
Ed. Armo. Vol IX. Núm. 34. México, 1979.
- PINTO, Roberto. *El proceso de la capacitación.*
Ed. Diana. México, 1990.
- PINTO, Roberto. *Saber enseñar.*
Ed. Diana. México, 1991.
- PODER EJECUTIVO FEDERAL. *Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994.*
México, 1989. (Mimeo).
- REYES, Esparza. R. *"El acuerdo y la formación inicial". en Cero en Conducta.*
Año 7, Núm. 31. México, 1993.
- REYES, Ponce A. *El análisis del puesto.*
Ed. Diana. México, 1990.
- RODRIGUEZ, Mauro. *Comunicación y superación personal.*
Ed. Manual Moderno. México, 1988.
- RODRIGUEZ, Mauro. *Integración de equipos.*
Ed. Manual Moderno. México, 1988.
- ROUSSON, Michel. *Las necesidades en formación de adultos.*
Ed. Armo. México, 1977.

- SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA. *Escuela Normal Superior.*
Ed. SEP. México, 1970.
- SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA. *Carrera magisterial.*
C.N.M. - S.E.P - S.N.T.E. México, 1992.
- SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA. *Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica.*
México, 1993. (Mimeo).
- SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA. *Ley Federal de Educación.*
13 de julio de 1993
- SILICEO, Alfonso. *Capacitación y desarrollo de personal.*
Ed. Limusa. México, 1984.
- SOLANA, Fernando. *Historia de la educación pública en México.*
Ed. SEP. México, 1981.
- s/a *Glosario de términos empleados en la capacitación y adiestramiento popular de los trabajadores.*
México, 1981
- s/a *Manual de capacitación y adiestramiento.*
Ed. Popular de los trabajadores, México, 1981
- s/a *Legionarios de Crsito.*
Cincuenta aniversario. México, 1990. (Mimeo).

UNIVERSIDAD PEDAGOGICA
NACIONAL.

Gaceta.

Ed. UPN., Febrero Núm. 3. México, 1993.

UNIVERSIDAD PEDAGOGICA
NACIONAL.

Lic. en Educación Básica. Plan de estudios.

Ed. UPN y SEP. (Colección de documentos de
investigación educativa). México, 1985.