

Línea: Educación de Personas Jóvenes y Adultas (EPJA)

Curso: Capacitación en y para el trabajo

Semestre: 8°

Créditos: 10

Clave del curso: 7006 / 7008

CAPACITACIÓN EN Y PARA EL TRABAJO

1. Presentación

Los y las educadoras de personas jóvenes y adultas requieren contar con una visión del campo que trascienda la educación básica y la alfabetización como los programas primordiales en este campo educativo. Si bien es cierto que éstos últimos son importantes, también lo son las otras áreas de intervención de la educación de las personas jóvenes y adultas, entre las que se encuentra la capacitación en y para el trabajo, ya que amplios sectores de la población se enfrentan a la necesidad de contar con competencias y herramientas técnicas que le permitan insertarse en el mercado laboral o bien autoemplearse. Por ello, los estudiantes requieren de una visión integral y crítica de ésta área de intervención de la educación de las personas jóvenes y adultas, en el marco de la realidad del país, que les permita impulsar acciones pertinentes, a futuro.

México se encuentra influido por los acontecimientos internacionales, que en el plano económico se concretan en la globalización y la implantación del modelo neoliberal; para la comprensión del mismo y las problemáticas vinculadas con la capacitación en y para el trabajo, se proponen los siguientes ejes de análisis:

1. Las grandes demandas de competitividad, productividad y eficiencia;
2. La falta de importancia a la capacitación y su vinculación con las condiciones de trabajo en cuanto a contratación, rotación de puestos y despidos;
3. La lógica racionalista que impera en las empresas y sus relaciones con la planeación estratégica;
4. Las contradicciones existentes entre las necesidades reales de capacitación de los sujetos y de las empresas frente a las opciones de capacitación que se les ofrecen
5. La toma de decisiones relativas a las ofertas de capacitación que se brindan a los empleados y obreros, entre otros.

Es en este marco que la educación de las personas jóvenes y adultas enfrenta una serie de retos vinculados con el trabajo, entre los que se encuentran: la capacitación para los trabajadores y trabajadoras del campo que les permita hacer frente a los cambios productivos y laborales que se introducen con las modificaciones al Artículo 27 constitucional y el Tratado de Libre Comercio; la reconversión de miles de obreros y empleados; la capacitación en los centros laborales en aspectos técnicos sobre la materia de trabajo, así como en todo lo relacionado con procesos de productividad, eficiencia, competitividad, calidad, trabajo en equipo, liderazgo, al igual que la capacitación orientada al fortalecimiento de los sectores informales de la economía.

En el devenir histórico de este campo educativo, se han promovido procesos de capacitación laboral con el fin de elevar la capacidad productiva de la fuerza de trabajo, muchas veces con resultados no satisfactorios y carentes de una concepción integral de esta área de intervención y de la problemática que involucra. Es por ello que este curso se orienta a que los estudiantes adquieran una visión de conjunto y crítica de esta área de intervención que les permita reconocer las necesidades y los intereses de capacitación laboral de las personas jóvenes y adultas, así como de los recursos naturales de la región y de las necesidades de las industrias y otras fuentes de empleo local.

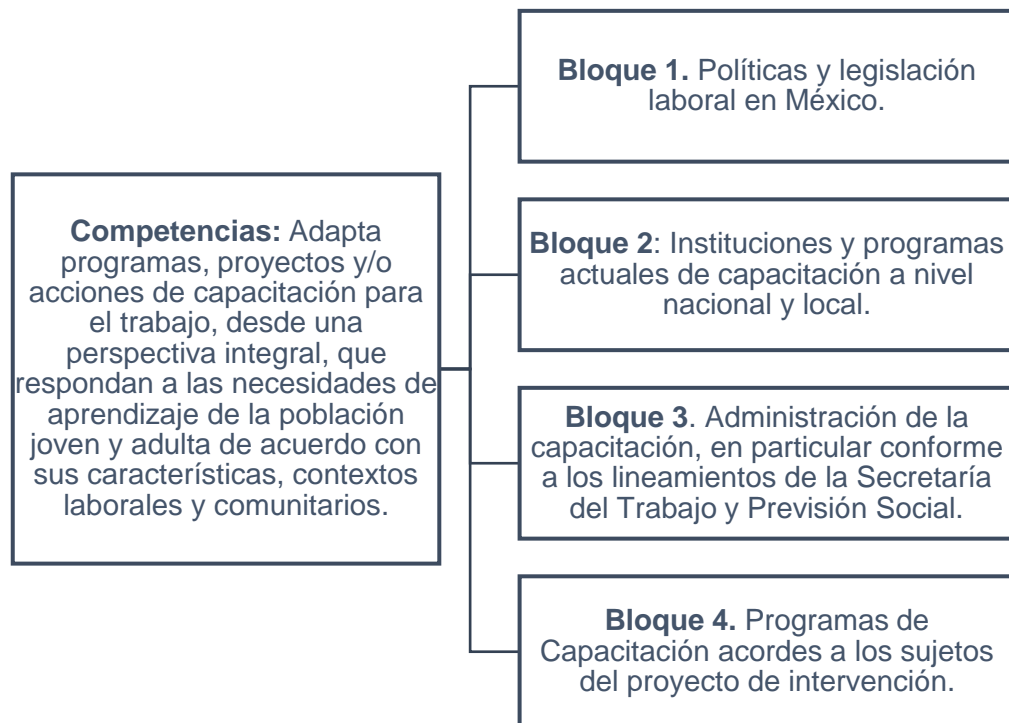
Este curso retoma herramientas de indagación social de los cursos de investigación cuantitativa y cualitativa, desarrollo regional y microhistoria, y diagnóstico socioeducativo, mediante las cuales los estudiantes profundizan en las necesidades e intereses de sus destinatarios, y a partir de esta visión global, podrán sugerir a los grupos y/o comunidad, cursos o programas de capacitación y/o adiestramiento para el empleo o autoempleo.

De igual manera retoma elementos del curso diseño de proyectos de intervención socioeducativa y del de Ámbitos y áreas de la EPJA; siendo que este último proporciona un marco general de la capacitación que será profundizado a lo largo del presente curso. Por otro lado, el o la estudiante podrán retomar los productos de este curso para elaborar su proyecto de titulación en los seminarios correspondientes a este fin.

2. Competencia

Adapta programas, proyectos y/o acciones de capacitación para el trabajo, desde una perspectiva integral, que respondan a las necesidades de aprendizaje de la población joven y adulta de acuerdo con sus características, contextos laborales y comunitarios.

3. Estructura del curso



4. Bloques

Bloque 1. Políticas y legislación laboral en México.

- 1.1. Capacitación en y para el trabajo para las personas jóvenes y adultas en México: recuperación histórica.
- 1.2. Políticas actuales vinculadas con la capacitación rural y urbana, con el autoempleo, el trabajo informal, las microempresas y las empresas sociales.
- 1.3. Marco Legal de reforma laboral del 2013 y la capacitación para el trabajo en México.
- 1.4. Problemática actual de la capacitación en el marco del modelo neoliberal y la globalización económica.
- 1.5. Diferencias entre formación, capacitación y adiestramiento.

Bloque 2: Instituciones y programas actuales de capacitación a nivel nacional y local.

- 2.1 Ofertas institucionales de capacitación pública y privadas.
- 2.2 Planteamiento teórico–metodológico de los diferentes programas de capacitación.

Bloque 3. Administración de la capacitación, en particular conforme a los

lineamientos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

3.1. Desarrollo organizacional.

3.2. La norma técnica de competencia laboral.

3.3. Aplicación de matriz FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas) para el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación DNC (planeación estratégica).

3.4. Elaboración, registro y constancia de los planes y programas de capacitación ante la STPS.

Bloque 4. Programas de Capacitación acordes a los sujetos del proyecto de intervención.

4.1. Adaptación de programas de capacitación (de acuerdo al DNC).

4.2. Recursos didácticos para la capacitación.

4.3. Organización y logística

4.4. Evaluación de la capacitación

5. Metodología

En la primera parte del curso, sintéticamente, se recuperan las nociones fundamentales de investigación cuantitativa y cualitativa, desarrollo regional y microhistoria, y diagnóstico socioeducativo, así como de las políticas y la legislación vinculadas con la capacitación en y para el trabajo, atendiendo a los planteamientos que permanecen y a las principales rupturas.

En este curso se pretende vincular la teoría con la práctica, favoreciendo que los estudiantes conozcan y analicen las diversas propuestas de capacitación en y para el trabajo atendiendo a sus contenidos, así como a los fundamentos teórico-metodológico y legal que las sustentan.

Por otra parte, se analizará la concreción de las propuestas en diversas instituciones y grupos, para adquirir una visión más completa de los diversos factores involucrados en la capacitación laboral, para lo cual se incluye como sugerencia, el análisis crítico de algunos videos en los materiales de apoyo, entre los que destaca el DIF y fundaciones que tienen el apoyo de grandes empresas trasnacionales.

Se propiciará que los estudiantes adapten propuestas relevantes para un grupo de jóvenes y adultos; por lo mismo, metodológicamente, se transita entre el análisis de textos y la información de campo, fortaleciendo las habilidades de pensamiento como la comprensión, la descripción, el análisis, la síntesis y la toma de decisiones.

A lo largo del proceso del curso, se combinará el trabajo individual y grupal, tanto en equipos como en plenaria. Mediante la discusión grupal se deberán esclarecer los planteamientos que fundamentan las diferentes propuestas, así como las de los procesos educativos observados.

Para el logro de la competencia se sugieren las siguientes experiencias:

- El estudiante recuperará de los diferentes cursos, los aspectos relacionados con políticas y legislación en las últimas dos décadas así como los aspectos más significativos de las experiencias de capacitación desarrolladas en este siglo.
- Integrar entre todos los estudiantes, una relación de las instituciones que ofrecen capacitación y los programas que ofertan.
- Revisión de las propuestas y materiales actuales de capacitación, considerando los planteamientos teórico-metodológicos en que se sustentan.
- Realizar una visita a alguna institución u organismo civil que proporciona capacitación laboral. Durante ésta, entrevistará a los responsables de la misma y a los capacitadores, y de ser posible observará la capacitación en un grupo.
- Una vez realizada la visita, se reunirán los estudiantes, de acuerdo al tipo de institución que visitaron, a fin de preparar la presentación que harán para el grupo.
- También intercambiarán la síntesis escrita de su presentación; todo ello a fin de analizar y reflexionar grupalmente sus experiencias y propuestas.
- Adaptación de una propuesta de capacitación, considerando las características, necesidades e intereses de un grupo y de su institución y/o del contexto.

6. Evaluación

A la mitad del curso, el grupo de estudiantes junto con el coordinador realizará una evaluación cualitativa sobre el desarrollo del mismo a fin de hacer los ajustes necesarios; y otra evaluación al concluirlo, con relación a los alcances y límites del mismo respecto al cumplimiento del objetivo, a los contenidos, la metodología, la coordinación del curso y el desempeño del grupo.

Para tener derecho a la evaluación del curso se requiere que el estudiante cubra mínimo el 80% de asistencias. en tanto que para acreditar el curso, es indispensable participar, realizar las lecturas, las actividades y presentar las evidencias

correspondientes a la competencia de este curso, que son las siguientes:

- Listado de los diferentes programas de capacitación que conocen y de las instituciones, empresas y organismos civiles que los imparten.
- Descripción por escrito de la institución y/o empresa visitada, de los resultados de la entrevista y del proceso observado.
- Exposición oral ante el grupo de la información obtenida durante la visita.
- Informe sobre las necesidades de formación laboral de los(las) jóvenes y adultos de la institución y/o empresa visitada y vinculación con las que ésta plantea.
- Derivada de la visita se elaborará una propuesta de adaptación a un programa de capacitación, acorde con las características del grupo que incluya los apartados señalados a continuación:
 - Características de los sujetos a capacitar
 - Contexto institucional
 - Objetivo de la propuesta
 - Contenidos propuestos
 - Metodología

7. Materiales de apoyo

Argüelles, Díaz González, Antonio (1997) *La estrategia de México para la formación y la capacitación basada en competencia laboral*. En Formación basada en competencia laboral: situación actual y perspectivas México: Oficina Internacional del trabajo. pp 203-208.

Bejar, N. R. (2007). *El mexicano. Aspectos Culturales y Psicosociales*. México: UNAM.

Biasco, Irma (2001) Panorama de la educación para el trabajo en Iberoamérica. En IVETA 2001 Conference Montego Bay, Jamaica: OEI www.crefal.edu.mx/rieda/images/rieda-1995-1/articulo3.pdf

DIF. (octubre, 2016) Centro Nacional Modelo de atención, integración y capacitación para el desarrollo comunitario. <https://www.gob.mx/difnacional/acciones-y-programas/centro-nacional-modelo-de-atencion-integracion-y-capacitacion-para-el-desarrollo-comunitario>.

[Coca Cola México] (2017, marzo 8) 5by20 *Día de la Mujer*, Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=w7gHX5HPWb0>

[Coca Cola México] (2018, marzo 8) *Empoderando a la mujer a través de la capacitación*. Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=hKzlnC5D1XA>

Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos

Costumero, G. I. (2007). *Relaciones en el entorno del trabajo*. España: Paraninfo.
Delgado de Cantú, G. M. (2014). *México. Estructuras política, económica y social*. México: Pearson Educación.

[DIF Zapopan Oficial] (2016, octubre 16) Unidad de Capacitación para la confección industrial. Recuperado de: https://www.youtube.com/watch?v=hRnwl_3PgtI

Galgano, A. (1995). *Los siete instrumentos de la calidad total: manual operativo*. España: Díaz de Santos.

González Rodríguez, José de Jesús. (2013). *Reforma Laboral: Algunos apuntes para el análisis legislativo*. México, En Reforma-laboral-docto148.pdf

[Imagen Radio] (2017, abril 13) *Gastromotiva, una opción de capacitación y vinculación laboral/Imagen empresarial*. Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=LLLpuwfMYsY>

Ley General de Trabajo (2013) (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión 1 de Abril de 1970).

[Leija,G.] (2016, junio 11) *Diagnóstico de Necesidades de Capacitación*. Recuperado de: www.youtube.com/watch?v=OZqjgsy6_vU

Molinar, S. J., Escoto Ponce de León, M. d., García Lozano, R. Z., & Bautista Thompson, E. (2012). Evaluación computarizada de pruebas psicológicas mediante el procesamiento digital de imágenes. *Enseñanza e investigación en psicología*, 17(2), 415-426.

[NotimexTV](2016, abril 1) *Jóvenes con discapacidad intelectual se capacitan para*

trabajar. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=Sw_YzjbgToM
Picard, C. A. (2014). *Mediación en conflictos interpersonales y de pequeños grupos*.
Habana, Cuba: Publicaciones Acuario.

Pinto, Villatoro, Roberto (1990) *Proceso de capacitación*. México: Editorial Diana.199p.

Sánchez, C. A. (Julio-Diciembre de 2007). La capacitación y el adiestramiento en México: regulación, realidades y retos. *Revista latinoamericana de derecho social*(5), 191-228.

Secretaría de Trabajo y Previsión Social. <http://productividadlaboral.stps.gob.mx>
[SMDIF Pue] (2014, octubre 7) Cursos de capacitación para el autoempleo.
Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=nhfm0Ea2Ahw>

[Subsecretaría de Educación Media Superior] (2015, marzo 17) México incluyente educación media superior y capacitación para personas con discapacidad. Recuperado de: https://www.youtube.com/watch?v=OZgigsy6_vU
Universidad Iberoamericana, DGCFT (s.a.) Hablemos de los icat.
http://www.iberomx/campus/publicaciones/enelcamino/pdf/Hablemos_de_los_licat.pdf.

Yarce, J. (2009). *El poder de los valores en las organizaciones*. Colombia: Publicaciones Unisabana

Schmelkes, Sylvia (comp.) (2000) *Antología. Lecturas para la educación de los adultos. Aportes de fin de siglo. Otros campos de acción en educación de adultos*. Tomo IV, México: Noriega Editores.

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

LICENCIATURA EN INTERVENCIÓN EDUCATIVA

Línea: Educación de las Personas Jóvenes y Adultas (EPJA)