

3
2ej



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ACATLAN"



"EL PAPEL DEL PEDAGOGO EN UN GRUPO
INTERDISCIPLINARIO PARA
LA CAPACITACION".

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN PEDAGOGIA
P R E S E N T A N :

CECILIA CABRERA LOPEZ
CLAUDIA GARCIA PINEDA

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

INDICE

..1

INTRODUCCION

CAPITULO 1

LA EDUCACION

1.1. Historia de la Educación en México.....	6
1.2. Concepto de Educación.....	15
1.3. Importancia de la Educación.....	17
1.4. Tipos de Educación.....	18
1.5. Educación Permanente.....	21

CAPITULO 2

LA CAPACITACION

2.1. Conceptos Generales.....	26
2.2. Fundamentos Legales de la Capacitación en México.....	29
2.3. La capacitación como elemento integral del cambio.....	35
2.4. La capacitación en las empresas.....	37
2.5. Fases de la capacitación.....	40
2.6. Programa de capacitación.....	49
2.7. Evaluación del proceso de capacitación.....	50

CAPITULO 3

PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE EN LA CAPACITACION

3.1. Concepto.....	54
3.2. Como aprenden los adultos.....	59
3.3. El Instructor Agente del proceso enseñanza-aprendizaje..	62
3.4. Dinámica de Grupo.....	67

CAPITULO 4

EL PEDAGOGO

4.1. Concepto de Pedagogía.....	70
4.2. Perfil Profesional.....	72
4.3. El Pedagogo.....	75
4.4. Otros Profesionistas.....	77

CAPITULO 5**INTERDISCIPLINARIEDAD**

5.1. Las teorías de Grupo y la Organización.....	86
5.2. Equipo de Trabajo.....	92
5.3. Interdisciplinariedad.....	95
5.4. Grupo Interdisciplinario.....	98
5.5. Problemas del grupo interdisciplinario.....	101
5.6. El Pedagogo en el grupo interdisciplinario.....	106

PROPUESTA	109
------------------	------------

CONCLUSIONES	122
---------------------	------------

BIBLIOGRAFIA	125
---------------------	------------

ANEXO	130
--------------	------------

El segundo objetivo de la investigación es conocer el papel que desempeña el pedagogo dentro del grupo interdisciplinario tomando en cuenta los problemas que esto trae consigo, ya que actualmente el pedagogo no es totalmente aceptado dentro del área de capacitación por desconocer su campo de acción.

El tercer y último objetivo, es, que si bien es cierto que el trabajo en equipo, a pesar de tener un objetivo en común, presenta en algunos casos - problemas, debido a que las personas no están acostumbradas a trabajar en esta forma con todas las responsabilidades y compromisos que representa, y mucho menos si no son de la misma carrera, lo que provoca conflictos en cuanto a adaptación y sobre todo el no saber escuchar, así como aceptar la opinión de los demás profesionistas en la materia.

Tomando en cuenta esta situación quisimos experimentar personalmente el - trabajo en equipo a lo largo de la investigación, así como el proceso de éste, ya que a pesar de ser de la misma carrera contamos con preespecialidades diferentes, provocando así, ver el problema con una visión distinta. Así pues, deseamos hacer la aclaración de que esto no es interdisciplinariedad, sin embargo esto nos ayudará a conocer en experiencia propia los problemas a los que se enfrenta un grupo con un objetivo en común desde visiones diferentes y llegar a una conclusión.

Por lo tanto, esta investigación propone una alternativa a la forma de trabajo en capacitación con el fin de que sea más productivo y enriquecedor.

LA EDUCACION

1. LA EDUCACION

Para poder entender el concepto de educación, es necesario comprender el estado actual de ésta, a través de un análisis de los diferentes momentos de la historia. Por ser un terreno muy amplio y difícil de agotar, no pretendemos ser extensivos respecto a la exposición de las obras y acciones que han aportado sus hallazgos para la educación y concretamente la capacitación.

Es importante reflexionar sobre la historia de la educación en nuestro país, para tener una visión general de cómo poco a poco ha ido evolucionando, y así tratar de explicar lo que acontece hoy en día, ya que debemos tomar en cuenta que la educación en nuestros tiempos es el resultado de todo un proceso histórico en donde intervienen directamente los aspectos políticos, económicos, sociales, culturales e ideológicos que determinan el camino a seguir.

1.1. HISTORIA DE LA EDUCACION EN MEXICO

Culturas Antiguas

Dentro de las culturas antiguas en nuestro país, tenemos principalmente a la TOLTECA, compuesta por grupos de agricultores, artesanos, comerciantes, guerreros y sacerdotes.

En cuanto a educación, se pudo haber tratado de una educación espontánea de transmisión de generación en generación.

La cultura TEOTIHUACANA estaba mantenida por diversas artes: comercio, agricultura, música, bailarines, juego de pelota, además de los sacerdotes que era la clase dominante.

El poder de los sacerdotes era enorme, ya que la gente giraba en torno a la religión que fue avasalladora y complicada.

en la siguiente cultura: la MEXICA, representaba la culminación de la cultura prehispánica en todos los aspectos de su organización.

La educación presentaba un aspecto tradicional: mantener usos y costumbres.

Concluida la educación doméstica, principiaba la educación escolar en instituciones como:

- a) Calmecac.- Transmisión de la tradición cultural, con tres finalidades: enseñanza de los que poseían el poder; oficios militares; centro de capacitación donde egresaban ministros e ídolos.
- b) Tepochcalli.- Impartición de educación práctica, donde se formaba a los guerreros.

Por último la cultura MAYA, en donde un hecho importante que nos da pauta para nuestro tema, es que la formación del grupo mayoritario era el de los artesanos especializados, además de agricultores, guerreros y todos aquellos dedicados a oficios menores (pescadores, cazadores, etc)

La educación comenzaba en el hogar y estaba a cargo de los padres, continuándose posteriormente por otras personas (sacerdotes, maestros en oficios, etc.), y en ciertas instituciones (El Popol-na).

De acuerdo a lo visto con anterioridad, tenemos que la educación en las culturas antiguas, era una educación no-formal basada en la tradición de un legado cultural por parte de los padres, en donde el varón aprendía las actividades del padre y la niña de la madre.

Posteriormente se pasaba a la educación formal impartida en las escuelas, manejadas por los sacerdotes y maestros en oficios básicamente.

En las actividades como la artesanía, a los jóvenes se les capacitaba para aprender el oficio, primero siendo aprendiz hasta llegar a maestro, esto es el inicio de la capacitación.

Asimismo, se adiestraba a los jóvenes en el manejo de armas, trabajo de la tierra, etc., para el funcionamiento de la comunidad.

Es así como nace en nuestro país los primeros indicios de lo que es la capacitación hoy en día.

La Colonia

En los comienzos de la colonización española, la difusión de la cultura tuvo un perfil marcadamente evangelizador. el afán de proselitismo que guiaba a los frailes los impulsó a educar a los indios, para incorporarlos al cristianismo. Se les enseñaron oficios y primeras letras, algunos destacaron por el talento y la dedicación, que gozaron de los beneficios de la alta cultura.

Entre los franciscanos tenemos a Fray Pedro de Gante quien trazó las bases de la escuela tecnológica actual, estableció la enseñanza de las artes manuales, con el objeto de incorporar a los jóvenes y adultos a la economía que surgía en la época. En los talleres de artes mecánicas trabajaban zapateros, carpinteros, etc.

A esos talleres concurrían adultos indígenas a perfeccionarse en oficios que ya conocían. Gante utilizó los hábitos culturales de la raza para emplearlos en la educación.

Una de las escuelas donde tiene inicio la capacitación y más destacada es la academia de San Carlos, en donde se enseñaban artes y oficios; - era un aprendizaje religioso, y como ejemplo tenemos la alfarería indígena, que es un enriquecimiento de la cultura de la época.

El Porfiriato

En este período no se habla de la capacitación como un punto principal, pero sí de las condiciones en torno a los obreros y los patrones:
"solamente puede el Gobierno contribuir a mejorar la condición del --

obrero, por medios indirectos, como son la conservación de la paz, el fomento de la industria y de inversión de capitales, nacionales y extranjeros en el desarrollo de los elementos naturales de riqueza del país y el aseguramiento del crédito nacional". (1)

Esto es lo que da pauta a que el trabajador se le de importancia, no - propiamente como personal, el cual es un elemento importante en el funcionamiento de la organización, pero se le empieza a toamr en cuata ya como elemento para la productividad.

Primer Período Constitucional

En los principios de la Constitución, se pretendía un nuevo concepto de desarrollo de tendencias nacionalistas.

Con el adventimiento de la Constitución de 1917 se enmarcan distintos postulados progresistas reformando los artículos 3, 27, 28 y 123. Estos artículos separaban definitivamente en la teoría a la educación y religión, se marcaban la tierra como propiedad nacional y se establecían las bases del derecho del trabajador que se exponía en el artículo 123, que decía: "El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo fundadas en las necesidades de cada región, sin convertir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos..." (2)

Un hecho importante, es que establecían los derechos para el trabajador, como la base para el bienestar propio y la atención del Gobierno a los desprotegidos enfocado claro al desarrollo económico del país.

(1) ANTOLOGÍA . México en el Siglo XX 1900-1913. Mario Contreras y Jesús Tamayo, UNAM, México 1983, Tomo 1. págs. 83-84.

(2) Ibid. Tomo 2. pág. 271.

Durante el gobierno de Lázaro Cárdenas se dio impulso a la educación tan to de campesinos como de obreros que respondieran la las necesidades - económicas del país.

Era una educación técnica que estaba dirigida a los hijos de los trabajadores, con lo cual se creó el Instituto Politécnico Nacional (1936) que tenía como objetivo principal el impartir educación técnica, con el fin de preparar personal técnico que requería el país y promover la investigación científica como tecnológica para aprovechar lios recursos - con que cuenta el país.

Se reformuló el artículo 3o. Constitucional, con la implantación de la ideología socialista:

Artículo 3o. (1934).- "La educación que imparte el Estado será socialista y, además de excluir toda la doctrina religiosa, combatirá el fanatismo y los prejuicios, por lo cual la escuela organizará sus enseñanzas y actividades en forma que permita crear en la juventud un concepto racional y exacto del universo y de la vida social... (3)

► Se buscaba cubrir el aspecto técnico que hacía falta en nuestro país, a través de la capacitación de personas en el campo técnico y de esta manera se cubrieran las necesidades de esos momentos.

Avila Camacho

Con el Presidente Avila Camacho se introdujo una reforma Constitucional para eliminar toda la ideología que existía del régimen anterior; se re formuló el artículo 3o. Constitucional que decía :

artículo 3o. de 1945.

La educación que imparta el Estado Federal, Estados y Municipios, tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y fomentará en él, a la vez, el amor a la Patria y a la conciencia de solidaridad internacional, en la independencia y justicia...(4)

En este sexenio respecto a la educación técnica se crearon los siguientes organismos:

- Consejo Nacional Técnico de la Educación
- Instituto Tecnológico de la Educación Superior de Monterrey
- Instituto Tecnológico Autónomo de México.

(4) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Por otro lado, podemos resumir que las principales diferencias que se manejan en el artículo 3o. Constitucional de 1934 y 1945 son:

1934

- La educación será socialista
- Crear en el individuo un concepto racional y exacto del universo.

1945

- Educación democrática
- Tenderá a desarrollar las facultades del ser humano.
- Será nacionalista.

Miguel Alemán

Este sexenio se caracterizó por utilizar a la educación, con la ambición de dar auge al desarrollo económico del país.

La planeación educativa se abocó a la construcción de institutos tecnológicos: Durango, Chihuahua, Saltillo, Dirección Nacional de Alfabetización y Consejo Técnico de Enseñanza Superior e Investigación, Instituto Nacional Indigenista; además de la renovación del Instituto Politécnico Nacional (1950).

Asimismo, a la educación en Ciencias y Tecnología del mar, escuelas prácticas de Pesca en Guaymas y Alvarado.

Tenemos entonces, que este período le dio atención a la educación técnica para el desarrollo de país, logrando la fundación de varias Instituciones Técnicas.

López Mateos

Esta administración invirtió el más alto porcentaje de presupuesto en la educación pública que hasta entonces hubo.

Durante este período tenemos que en cuanto a la capacitación se fundaron los siguientes centros y tecnológicos:

- Institutos Tecnológicos que atendían la enseñanza prevocacional, la capacitación para el trabajo industrial.
- Centro Nacional de Productividad en 1961 (CENAPRO)
- Centro de Enseñanza Ocupacional y de Enseñanza Técnica Industrial.
- Centro de Capacitación para el Trabajo Industrial y Agropecuario.

Gustavo Díaz Ordaz

En esta administración, lo que se pretendía, era la conservación de la estabilidad económica y paz social.

Inició sus actividades el Centro Nacional de Enseñanza Técnica e Industrial destinado a la formación de profesores e ingenieros altamente especializados en administración industrial.

Se consolida el Centro Nacional de Productividad (CENAPRO) por convenio de la Confederación de Cámaras Industriales, el Gobierno de la Federación y el Gobierno de E.U. Al término del convenio continúa este Centro con financiamiento del Gobierno Federal con el nombre de Centro Nacional de Productividad de México.

Luis Echeverría

En este período se le dió mucho auge a la capacitación laboral, debido a las siguientes causas:

- Al desarrollo tecnológico que surgía
- Situación económica, que necesitaba una mayor productividad
- Cambio dirigido a adoptar demandas y necesidades

Para ello en 1970 se promulgó la nueva Ley Federal del Trabajo, en donde en la fracción XV del artículo 132, se marca la obligación patronal de proporcionar capacitación o adiestramiento a sus trabajadores (mismo que se encuentra desarrollado en el capítulo dos, punto 2.2).

En 1975, otro hecho importante en torno a este punto, fue la Ley Nacional de educación de Adultos, donde existe reconocimiento al aprendizaje en forma autodidacta.

Asimismo, se crearon instituciones como: Colegio de Bachilleres, Universidad Metropolitana, Universidad Autónoma de Chapingo, Colegios de Ciencias y Humanidades y La Dirección de Educación de Adultos.

López Portillo

En el primer año de esta administración se hicieron las bases para la elaboración de un Plan Nacional de Educación, que estuviera adecuado a las necesidades del desarrollo económico del país.

Con el Plan Nacional de Educación llevado a cabo en este sexenio, se proponía reforzar el carácter popular y democrático de la educación; elevar el aspecto cualitativo de ésta y vincularlo con las necesidades sociales y económicas de ese momento histórico. Para lograr tales propósitos se pusieron medidas tendientes a revisar y evaluar los métodos y técnicas de transmisión del mensaje educativo.

En 1977 el CENAPRO y ARMO se integran, teniendo la finalidad: investigar métodos y sistemas pedagógicos, planes y programas de capacitación y adiestramiento dirigidos al perfeccionamiento de los recursos humanos.

En 1978 se crea el CONALEP donde se proponía preparar a los jóvenes en la educación técnica, para incorporarlos posteriormente al sistema productivo.

Esta administración buscó mejorar la productivo a través de incrementar los programas de capacitación para tener los recursos idóneos para el desarrollo económico del país.

Al hablar de educación es necesario comenzar por su definición etimológica, posteriormente dar énfasis a algunos conceptos que se han realizado en torno a las etapas históricas, para que de esta manera se comprenda mejor lo que es la educación.

Estos son los dos primeros pasos a seguir en las próximas líneas sobre el concepto de educación.

Se realizará con las ideas expuestas un concepto acorde a nuestro objetivo contemplando un panorama general de lo que es la educación.

Conceptos

La palabra educación "se deriva de dos voces latinas: educare; que procede del verbo educere o exducere, la primera raíz e o ex, tiene una significación de dirección, ya que significa afuera, hacia fuera y la segunda: ducare o ducere que quiere decir conducir, llevar". (5)

Tenemos que la educación desde el punto de vista etimológico significa Conducir o Llevar hacia afuera.

Conforme a cada etapa histórica, los hombres han creado diversos conceptos de educación, de acuerdo a las ideas del momento, por lo que consideramos importantes los siguientes:

1. "La palabra educación tiene un sentido humano y social. Es un hecho social que se realiza, desde los orígenes de la sociedad humana, se le caracteriza como un proceso por obra del cual generaciones jóvenes van adquiriendo los usos y costumbres, las prácticas y hábitos, las ideas y creencias, en una palabra, la forma de vida de las generaciones adultas".

Francisco Larroyo

2. La educación es el desarrollo armónico del hombre en todo su ser. Preparándolo para todas las contingencias sociales e históricas".

Heinrich Pestalozzi

3. "La educación es la suma total de procesos por medio de los cuales una comunidad o grupo social pequeño o grande transmite a las nuevas generaciones las experiencias y sabiduría, capacidades y aspiraciones, los poderes e ideas adquiridas a la nueva vida con el fin de asegurar no sólo la supervivencia de grupo sino su crecimiento y desarrollo continuo".

John Dewey

4. "La educación de hecho, bien sea un proceso de forma difusa o asistemática, bien se realice por medio de instituciones especiales, es siempre una acción ejercida por las generaciones adultas sobre las generaciones jóvenes, para adaptarlas a su propia mentalidad y por lo tanto, al medio físico y social o en otras palabras es la transmisión de las tradiciones materiales y espirituales de una generación a otra en una sociedad determinada".

Acevedo Fernando

5. "La educación es un proceso social condicionado por el desarrollo económico y político de los pueblos para que un grupo humano transmita a las nuevas generaciones su cultura e ideas".

1er. Congreso de Educación
Rural. México, 1947.

Retomando las ideas marcadas por las opiniones anteriores, consideramos necesario realizar un concepto, para ubicar el sentido al cual nos dirigiremos de acuerdo a nuestro objetivo:

La palabra educación la conceptualizamos, como un proceso social, por medio del cual el hombre ha transmitido la cultura de los pueblos, según la etapa histórica en que se desarrolla, a las nuevas generaciones, dejando en éstas todas aquellas vivencias de las generaciones adultas, para que de esta forma exista un desarrollo continuo y bienestar armónico tanto para el individuo como para la sociedad entera.

Esta definición a nuestro parecer de la palabra educación contempla en cuanto en forma global lo que es la palabra, que es importante señalar para poder hablar de capacitación.

1.3. IMPORTANCIA DE LA EDUCACION

A través de la historia se han manejado diferentes enfoques de lo que es la educación, esto es por las diferentes ideas, costumbres, situación política, económica y social de cada pueblo, que es lo que lleva a definir los objetivos y metas o fines de la educación, además, qué tipo de hombre quieren formar.

Por lo anterior no se puede hablar de un concepto de educación único, sino de la educación a través del tiempo.

La importancia de la educación en el hombre es fundamental, por lo que se le ha dado atención en las diferentes etapas de la historia, por lo cual damos énfasis a la misma.

El objetivo de la educación que da Jacques Maritain en su libro La Educación en este Momento Crucial es: "Guiar al hombre en su desenvolvimiento dinámico, a lo largo del cual va formándose en cuanto a persona humana, provista de las armas del conocimiento, de la fortaleza del juicio y de las vitalidades morales, mientras que al mismo tiempo va enriqueciéndose con la herencia espiritual de la civilización a la que pertenece y queda asegurado frente a la sociedad" (6)

Consideramos que este objetivo de la educación, nos da una información detallada de lo que la educación persigue y lo que contiene, además de la importancia para el hombre y fines a los que se dirige.

Los fines de la educación se marcan para situar qué es lo que se quiere de la misma, es decir, hacia dónde y a qué metas se dirige el hombre o los grupos humanos.

(6) Capacitación y Desarrollo de Personal. Alfonso Siliceo. Ed. Limusa. México, 1982. pág. 21

"Los fines de la educación están determinados por los fines generales de la sociedad y guardan una estrecha relación con el desarrollo económico, social y político, cultural de los pueblos". (7)

Como se menciona en este párrafo los fines de la educación están considerados de acuerdo a los cambios que van sufriendo las sociedades, por ello se establecen conforme se va desarrollando la humanidad.

Por lo antes mencionado, la importancia de la educación se marca en los hechos que han surgido a través del tiempo y que han servido para que la sociedad se dirija hacia un mejor futuro.

1.4. TIPOS DE EDUCACION

Así mismo para poder ubicar a la capacitación, es necesario hacer una diferenciación de los tipos de educación, ya que esta se puede establecer en varios ambitos de lo que ha creado el hombre, en aspectos como niveles elementales, superiores, artísticos. etc., es decir, en toda la vida de los seres humanos.

Es por ello que existen tipos de educación, en donde se especifica un quehacer de los muchos que existen.

En este inciso se mencionarán brevemente algunos de los tipos de educación que son utilizados frecuentemente por los especialistas en la materia, así como la gente en general.

Conceptos

Existen varios autores como María Rita Ferrini, Guadalupe M. Bayardo, Salvador Hermoso, entre otros, los cuales dan conceptos de los tipos de educación que con regularidad se nombran; ante lo cual nosotras retomando sus ideas, exponemos a continuación una clasificación de los tipos de educación de acuerdo a sus características:

1. Educación Tradicional: Está basada primordialmente en el hecho de que el maestro es el centro del saber y deposita ese saber en sus alumnos, quienes son los que reciben el conocimiento como depósito

(7) Ciencia de la Educación. Salvador Hermoso S. Ed. Oasis, 7a. ed., México, 1984. pág. 155

para su aprendizaje, ya que carecen del mismo.

2. **Educación Activa:** Está considerada como aquella educación para la libertad donde el alumno aprende haciendo y descubriendo el saber. El maestro es auxiliar del aprendizaje, llevando al alumno por el camino de los conocimientos para su formación.
3. **Educación Elemental:** Contempla aquellos conocimientos básicos que se imparten en la escuela primaria como son: Leer, escribir, etc.
4. **Educación Media:** La que se lleva en la secundaria y como su nombre lo indica es media, entre la elemental y bachillerato.
5. **Educación Media Superior:** Considerada el bachillerato, que prepara a los jóvenes a la elección de su futuro profesional (una carrera profesional).
6. **Educación Superior (Profesional):** Es aquella que se imparte en las universidades, y está basada en la especialización de un área determinada, conforme a un programa establecido (áreas como humanidades, químico biológicas, administrativas, etc).
7. **Posgrado:** Es la educación que viene siendo la especialización de una área específica (especialización en la carrera de Pedagogía por ejemplo, maestría en Pedagogía).
8. **Educación Formal:** Es la educación que se imparte dentro de la escuela, desde la primaria hasta la universidad; se encuentra establecida mediante programas y planes de estudio que se manejan en un país para la difusión de la cultura.
9. **Educación No-Formal:** Educación que se recibe fuera de la escuela por la familia, amigos, medios de comunicación y capacitación, la cual no está contemplada por largos periodos de preparación, sino a corto plazo.

10. Educación de Adultos: Educación que está dirigida a aquellas personas mayores de 15 años. Su objetivo es formar a los adultos, de tal manera que desempeñe su papel dentro de la sociedad eficazmente. Aquí entra la capacitación, adiestramiento y la alfabetización.
11. Escolar: Es la que se imparte dentro de las instituciones que son las escuelas, colegios, etc., que responde a planes y programas de estudio.
12. Extraescolar: Es la que imparte fuera de la escuela, en lugares adecuados para que el participante aprenda los conocimientos necesarios que se le impartirán. Esta impartición puede ser en los centros de trabajo de una empresa o en escuelas fuera de los horarios de clases normales, por ejemplo la alfabetización.
13. La Educación Permanente: Es la educación que se adquiere durante toda la vida de los seres humanos, desde que nace hasta que muere. Es continua y se aprende a cualquier edad, permitiendo a los individuos actualizarse conforme se desarrolla la sociedad.

Los tipos de educación se realizan por el hecho de dar importancia específica a una rama de la actividad humana, para que el hombre así pueda abarcar todos los conocimientos que se presentan en el mundo dedicándose a un área, dar mayor desarrollo a la misma para el beneficio de la humanidad.

CLASIFICACION DE LOS TIPOS DE EDUCACION

TIPOS DE EDUCACION	FORMA DE TRANSMISION	<ul style="list-style-type: none"> TRADICIONAL ACTIVA 	<ul style="list-style-type: none"> EDUCACION DE ADULTOS NIVELES DEL SISTEMA EDUCATIVO FORMA DE IMPARTICION ESTRUCTURA LEGAL
	NIVELES DEL SISTEMA EDUCATIVO	<ul style="list-style-type: none"> ELEMENTAL MEDIO BACHILLERATO SUPERIOR POSGRADO 	<ul style="list-style-type: none"> EDUCACION DE ADULTOS
	FORMA DE IMPARTICION	<ul style="list-style-type: none"> FORMAL INFORMAL 	<ul style="list-style-type: none"> CAPACITACION EDUCACION DE ADULTOS EDUCACION DE ADULTOS CAPACITACION
	ESTRUCTURA LEGAL	<ul style="list-style-type: none"> ESCOLAR EXTRAESCOLAR 	<ul style="list-style-type: none"> CAPACITACION EDUCACION DE ADULTOS CAPACITACION
	NUEVO CONCEPTO	<ul style="list-style-type: none"> PERMANENTE 	<ul style="list-style-type: none"> EDUCACION DE ADULTOS CAPACITACION TODOS LOS TIPOS DE EDUCACION EN TODOS SUS ASPECTOS

1.5. EDUCACION PERMANENTE

Antes de haberse creado las escuelas, la educación permanente ya existía desde los tiempos antiguos y ésta fue evolucionando en conocimientos siglo a siglo. Por ejemplo tenemos al hombre cazador, agricultor, guerrero, intelectual, inventor, etc.

La educación permanente es una educación que se extiende a todos los niveles de la vida del hombre. Esta comienza en el seno familiar (infancia), la escuela (diferentes niveles), el trabajo y los medios de comunicación, los amigos.

Tomó fuerza esta educación en la II Conferencia Internacional de Educación de Adultos en Canadá en 1960, celebrada por la UNESCO en donde se vió la necesidad de que la educación fuera abierta y continua, que no se limitara a determinadas etapas de la vida del ser humano.

Ya definida como tal, la educación permanente se dirige a tener un contacto más cercano a la realidad social, política y económica de los pueblos; además de ser integral, total y extensiva en cuanto al aprendizaje en todos lo existente en conocimientos. También permite a los individuos actualizar sus conocimientos conforme se presentan los cambios tecnológicos y científicos.

CONCEPTO

Mencionaremos algunos conceptos, los cuales a nuestro parecer son los que explican mejor lo referente a la educación permanente. Estos son:

- 1) "Proceso continuo de crecimiento que acompaña a la persona desde que nace hasta que muere".

María Rita Ferrini

- 2) "Es la acción y efecto de interacción y proyección coordinadas de la educación extraescolar sobre el desenvolvimiento humano a lo largo de toda la vida, sin interrupción".

Enciclopedia Técnica de la Educación

- 3) "No es una técnica nueva, es un cuadro en cuyo interior el conjunto de todas las actividades educativas se encuentran mejor coordinado. El concepto de educación permanente permite amparar la integración de los aspectos de la educación a todas las edades de la vida y en todos los sectores de la actividad".

Paul Legrand

- 4) "Educación Integral que abarca toda la vida y todas las posibilidades del ser humano, uno debe educarse desde que nace hasta que muere.

Rene Maheu

Estas concepciones marcan puntos muy importantes como son el de la educación para toda la vida en proceso continuo sin interrupción en las diferentes actividades que existen en una sociedad.

Como se puede ver esta educación abarca desde que el individuo nace y va desarrollándose en donde se inserta a la vida social, pasa por la escuela desde el preescolar hasta la universidad, el trabajo (en las diferentes ramas) en cualquier actividad de la vida del hombre, por lo cual es muy completa porque abarca todo el entorno del ser humano.

La educación como se observó anteriormente es continua desde que nace el individuo hasta que muere. Cada una de las etapas del individuo - se caracteriza de distinta manera, es por esta razón que a continuación presentamos una breve clasificación de los tipos de educación que recibe el sujeto:

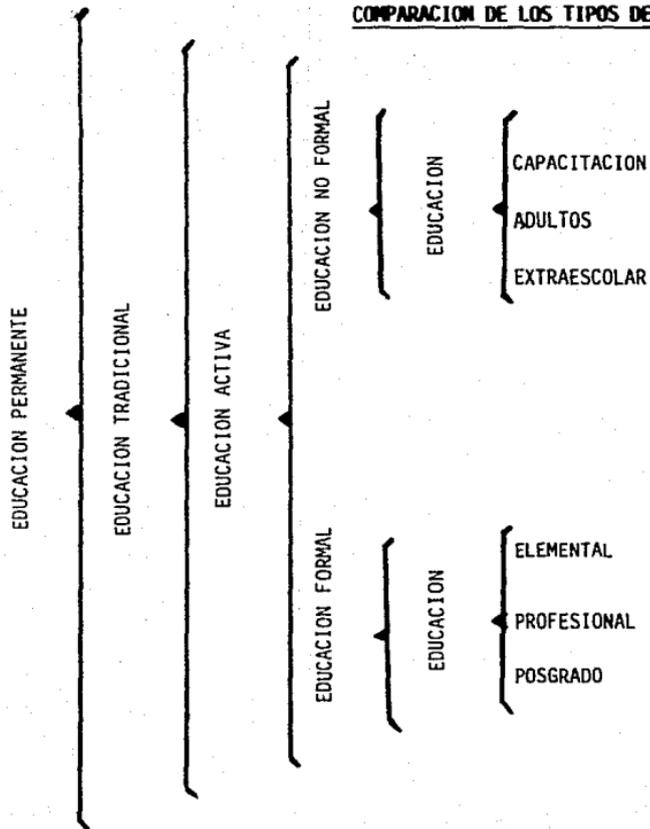
- 1) **Infancia:** Se adquieren aquellos conocimientos y experiencias que se transmiten en el seno familiar, en torno a las costumbres e ideas.

- 2) **Escuela:** Se propicia el aprendizaje en forma sistematizada mediante programas establecidos, con una persona (maestro) quien asesora la enseñanza. Esta educación se da en los distintos niveles.
- 3) **El trabajo:** En donde los individuos se capacitan y adiestran para actualizar conocimientos o mejorar los ya adquiridos para que de esta manera se lleve mejor y más eficazmente su trabajo o labor.
- 4) **Medios de comunicación:** Adquisición de conocimientos por medio de la radio, T.V., cine, anuncios, que nos informan noticias y acontecimientos que nos da cierta enseñanza.

La educación permanente es una nueva concepción, porque en ella se encuentran contenidas todas las etapas de desarrollo del hombre; que es capaz de adquirir conocimientos durante toda su vida para el enriquecimiento de sus conocimientos y potencial intelectual.

De ahí que la capacitación forma parte de esta educación, ya que es la educación que se imparte a los adultos en torno al trabajo, por ello fue importante mencionarlo para el tema.

COMPARACION DE LOS TIPOS DE EDUCACION



La esquemización muestra que -- dentro de ciertos tipos de educación se encuentran contenidos - otros, como se observa.

o definitivo
o opcional (puede presentarse o no)

LA CAPACITACION

23 LA CAPACITACION

La importancia de la capacitación y desarrollo del personal han sido consideradas en México como un fundamento para el logro de la productividad; en los últimos años se han multiplicado las instituciones dedicadas específicamente a la formación y desarrollo de funcionarios o altos ejecutivos, al perfeccionamiento de personal y en general a todos los miembros de la empresa (según sea el caso), para incrementar la productividad y mejorar las actividades del trabajador, dando la oportunidad al mismo para un mayor desarrollo y ascenso en su puesto.

El enfoque moderno de esta importante actividad requiere que se tome en cuenta, tanto la materia central o técnica cuyo conocimiento se desea impartir como una serie de áreas que influyen o enriquecen al proceso enseñanza-aprendizaje de adultos y que se refiere a la forma de comunicar y transmitir los conocimientos que se establecen en el grupo que está siendo capacitado y de qué forma puede hacer más valiosa y amena la experiencia de aprendizaje, así también a la conciencia que cada trabajador debe tener, cómo su conducta influye en el medio de trabajo y cómo recibe la influencia los demás y cómo ambas influencias crean un clima de trabajo, social o de relaciones humanas que va a tener un significado definitivo en el sentido de satisfacción en y por el trabajo

2.1 CONCEPTOS GENERALES

Con el propósito de fijar un punto de partida para este capítulo y puesto que existen algunos términos que tienen acepciones distintas para la mayoría de las personas, trataremos de ubicar aquellos que nos centren específicamente en lo que es capacitación y desarrollo personal.

Haremos primero la distinción entre los diferentes términos utilizados que a continuación se presentan.

Para el autor Salvador Hermoso Nájera la instrucción sería "acto de instruir, que es comunicar sistemáticamente ideas, conocimientos adquiridos (8), así pues es la comunicación sistemática de conocimientos

(8) Ciencia de la Educación. Hermoso Nájera. Op. Cit. pág. 67

a otros individuos. Y el entrenamiento, el cual es definido por Alfonso Siliceo como "...la habilidad o destreza adquirida, por regla general, en el trabajo preponderantemente físico. Desde este punto de vista el entrenamiento se imparte a los empleados de menos categoría y a los obreros en la utilización y manejo de máquinas y equipo" (9), por tal concepto entendemos que el entrenamiento es: Una serie sistemática de actividades que tienen por fin producir el desarrollo de un hábito o actitud específica en el ser humano, las actividades mencionadas persiguen desarrollar las habilidades o destrezas específicas de los trabajadores cuando disponen previamente los conocimientos técnicos necesarios.

El adiestramiento implica transmitir a los empleados o trabajadores, para que adquieran o ejerzan una destreza o habilidad proporcionándoles los conocimientos prácticos para que sepan como desarrollar determinada labor en un grado elemental.

Debemos distinguir de lo anterior a la capacitación, algunos la conciben como entrenamiento, adiestramiento de habilidades y conocimientos intelectuales para crear soluciones a problemas.

Otros la conciben como un conjunto de actividades educativas que persiguen proporcionar los conocimientos teórico-prácticos propios de un puesto de los trabajadores, ya sea por ingresar al trabajo o para perfeccionamiento profesional. Tal es el caso de Alfonso Siliceo "La capacitación tiene un significado más amplio. Incluye el adiestramiento, pero su objetivo principal es proporcionar conocimientos, sobre todo en los aspectos técnicos del trabajo. En esta virtud la capacitación se imparte a empleados, ejecutivos, funcionarios en general, cuyo trabajo tiene aspecto intelectual bastante importante (10). Asimismo, en el Plan Global de Desarrollo se menciona a la capacitación como "el proceso mediante el cual el hombre se desarrolla y perfecciona sus habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes a través de un conjunto de contenidos y procedimientos teóricos-prácticos, relativos al conocimiento de un determinado campo tecnológico, para lograr una formación

(9) Capacitación y Desarrollo de Personal. Siliceo. Op. Cit. pág. 13

(10) Capacitación y Desarrollo. Siliceo. Ibidem. pág. 13

integral que responda a las exigencias de un determinado puesto de trabajo".

Aquí interviene un nuevo elemento; la relación con un puesto de trabajo, en este sentido la capacitación es la ayuda que se proporciona para que el trabajador perfeccione, domine y amplie técnicamente, la destreza o habilidad en la que se adiestró previamente, aunque se entiende también como la adquisición de conocimientos fundamentales de carácter intelectual.

Tomando en cuenta los anteriores elementos, en la concepción que hemos intentado realizar, podríamos resumir diciendo que la capacitación es:

Un conjunto de actividades formativos educacionales planteados para incrementar los conocimientos en el marco teórico, el incremento de las habilidades en el marco práctico, así como también un cambio en el campo de la conducta, con el fin de que las personas sean mucho más eficientes en el puesto para el cual están siendo preparadas, al mismo tiempo que se firman las bases de su desarrollo personal permanente, considerándolo como derivado de una conciencia de superación y de autoformación, con el fin de preparar al individuo para los cambios que le demande la organización y la sociedad en que se desenvuelve.

La capacitación es en esencia la planeación de la utilización del potencial de individuo, al ofrecer oportunidades para su crecimiento personal.

Así mismo es importante hacer una distinción entre los términos que se presentarán en un cuadro posterior; pero se hace necesario mencionar algunos que no se han tratado:

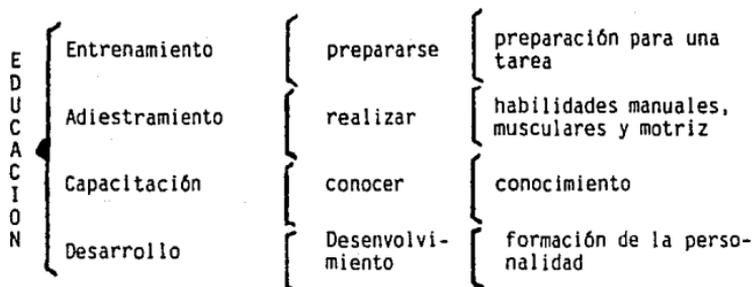
*Aprendizaje: "Proceso mediante el cual se obtienen nuevos conocimientos, habilidades o actitudes a través de experiencias vividas que producen algún cambio en nuestro modo de ser o de actuar". (11)

* **Desarrollo:** Proceso continuo de cambios tanto físicos como intelectuales mediante el cual los individuos maduran conformando su personalidad integral.

* **Enseñanza:** "Enseñar es incentivar y orientar con técnicas apropiadas a el proceso de aprendizaje de los alumnos" (12)

* **Cultura:** "Conjunto organizado de reacciones o maneras de conducirse característico de una sociedad particular". (13)

Para lograr una mejor comprensión de los conceptos que se manejan para la capacitación, se presenta el siguiente esquema:



Con el cuadro anterior se resume las diferentes acepciones de la palabra capacitación.

2.2 FUNDAMENTOS LEGALES DE LA CAPACITACION EN MEXICO

México ha reconocido que uno de los más grandes problemas que debe resolverse para lograr un mayor desarrollo es la preparación adecuada de sus recursos humanos.

La conciencia de esta problemática ha originado una serie de disposiciones legales en la materia, con el objetivo de proteger y asegurar una capacitación adecuada a todos los mexicanos.

(12) Compendio de Didáctica General. Mattos Alves. Ed. Kapeluz, Buenos Aires. 1974. pág. 37.

(13) Administración de Recursos Humanos. Arias G. Fernando. Ed. Trillas, México, 1979. pág. 96

Estos preceptos dan un marco de referencia a las organizaciones que deseen impartir la capacitación y que se ve reflejado en el marco constitucional en la Ley Federal del Trabajo y que tiene un carácter técnico-jurídico.

Primeramente veremos que en la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos se hace referencia al tema; en la fracción XIII del artículo 123, textualmente dice:

"La empresa, cualquiera que sea su actividad, estarán obligados a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación" (14)

Con este artículo se trata de consagrar como garantía social, la capacitación en favor de los trabajadores, cuya particularidad de beneficiar a los empresarios radica en que el trabajador, logre con ésta mejorar tanto su nivel de vida, así como el aprovechamiento de sus bienes.

Por otro lado, tenemos que la obligación de capacitar y adiestrar fue reglamentada oficialmente por el Diario Oficial de la Federación con fecha del 28 de abril de 1978, entrando en vigor el mes de mayo del mismo año.

Con lo que respecta a la Ley Federal del Trabajo, tenemos que en el artículo 132 fracción XV, dice que la obligación del patrón, así como el de la empresa es: "Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores" teniendo pues con esto claro que es una "obligación legal" proporcionar dicha capacitación.

En el artículo 153 se amplía más las características del tema, así pues a continuación marcaremos los apartados que consideramos importantes para el manejo de esta investigación.

(14) Constitución de los Estados Unidos Mexicanos. México 1979. pág. 127

Artículo 153, apartados: A,B,C,D,E,F,G y H.

Artículo 153-A. Todo el trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores o sus aprobados por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

La obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento en el trabajo redundará en beneficio de las propias empresas.

Esta obligación se reglamentó por el Diario Oficial de fecha 28 de abril de 1978 y entró en vigor en mayo del mismo año.

La reglamentación en este precepto con los incisos de la A a la X no es de lo más recomendable. Quizás hubiese sido preferible recorrer la numeración de la Ley para evitar interpretaciones que se puedan presentar a confusión.

Artículo 153-B. Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al artículo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adición a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patrones las cuotas respectivas.

Se aconseja que la capacitación para los trabajadores manuales se lleve a cabo en la misma empresa y con sus medios, ya que de otra suerte un trabajador que se va a capacitar con otras herramientas, al regresar a su trabajo encuentra dificultad en manejar las propias.

Artículo 153-C. Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberá estar autorizadas

y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Art. 153-D. Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial a actividad - determinada.

Con este precepto las empresas chicas podrán cumplir con mayor facilidad con la obligación de capacitar a sus trabajadores, ya que dicha capacitación puede hacerse en ramas industriales. Las cámaras de la industria - podrían llevar a cabo cursos masivos a fin de abatir los costos de los - mismos.

Artículo 153-E. La capacitación o adiestramiento a que se refiere el - - artículo 153-A, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso de que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizara fuera de la jornada de trabajo.

La capacitación debe hacerse en horas de trabajo, ya que la facultad demandar por parte del patrón y la obligación por parte del trabajador se circunscribe a lo expresamente pactado y a la jornada convenida, salvo - pacto contrario.

Art. 153-F. La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;
- II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva -- creación.
- III. Prevenir riesgos de trabajo;
- IV. Incrementar la productividad; y
- V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

Siempre hemos pensado en una enumeración casuística es sumamente peligrosa, ya que la capacitación y/o adiestramiento podrán tener otros objetos diferentes de los señalados.

Art. 153-G. Durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso requiera capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar reciba esta, prestará sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rigen en la empresa o a lo que se estipule respecto a ella en los contratos colectivos.

Art. 153-H. Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

- I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;
- II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y
- III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos.

Podemos decir que parten las siguientes consideraciones:

1a. Que un acuerdo presidencial anterior al 28 de abril de 1978, se ordenó a las Secretarías y Departamentos del Estado, así como los organismos descentralizados y empresas de participación estatal, que establecieran comisiones Internas de Administración con el propósito de plantear y realizar las reformas necesarias para el mejor cumplimiento de sus objetivos y programas, así como incrementar su propia eficiencia y contribuir al Sector Público en su conjunto, en las que deben establecerse entre otros aspectos, lo relativo a sus recursos humanos, los que incluyen la selección y capacitación del personal.

2a. Que el Instituto de Seguridad y Servicio Social de los Trabajadores del Estado se creó una Subdirección de Acción Cultural de la que depende el Centro Nacional de Capacitación Administrativa, que teniendo la omisión de trabajar en favor de los trabajadores y de sus familiares derechohabientes, promociones que mejoren su preparación técnica y cultural.

3a. Que actualmente funciona en la mayor parte de las dependencias del Ejecutivo y en algunos sectores sujetos al régimen de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicio Social de los Trabajadores del Estado, escuelas para capacitación de sus trabajadores con el objeto de que estos puedan adquirir los conocimientos necesarios para obtener ascensos conforme al escalafón y promover el mantenimiento de sus actitudes profesionales.

4a. Que es la obligación de los trabajadores al servicio del Estado -- asistir a los Institutos de Capacitación para mejorar su preparación y su eficiencia.

5a. Que es conveniente coordinar los programas que en materia de capacitación administrativa de difusión cultural, deportiva o recreativa de los trabajadores y sus familiares, vengán desarrollando o promuevan las dependencias y organismos citados, con las que realice el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales a los trabajadores del Estado.

La importancia de la capacitación y desarrollo del personal ha sido considerados en México como un fundamento para el logro de la eficiencia en los últimos años se han multiplicado las instituciones dedicadas específicamente a la formación y desarrollo de funcionarios o altos ejecutivos, al perfeccionamiento de las funciones administrativas y de apoyo, así como las operativas.

El enfoque moderno de esta importante actividad requiere que se tome en consideración, tanto la materia central o técnica cuyo conocimiento se desea impartir como una serie de áreas que influyen o enriquecen al proceso enseñanza-aprendizaje de adultos y que se refiere a la forma de comunicar o transmitir los conocimientos que se establecen en el grupo que está siendo capacitado y que en forma, puede hacer más valiosa y amena la experiencia de aprendizaje, así también a la conciencia que cada trabajador debe tener, cómo su conducta influye de los demás, y cómo ambas influencias crean un clima social o de relaciones humanas que va a tener un significado en el sentido de satisfacción en el trabajo.

Indudablemente el punto de partida para el desarrollo de este mismo enfoque que podríamos llamar integrador o totalizador de la capacitación para el trabajo, tiene su punto de partida en el conocimiento sobre el aprendizaje y su dinámica, conocimiento que también en los últimos años ha sido de constante atención. Es por esta razón que nuestro siguiente capítulo se enfoca al proceso enseñanza-aprendizaje y como se desarrolla tal proceso.

2.3 LA CAPACITACION COMO ELEMENTO INTEGRAL DEL CAMBIO

Una de las principales fuentes de los problemas enfrentados por las organizaciones, es el rápido ritmo de los cambios que está teniendo lugar en la civilización moderna, los descubrimientos en las ciencias, las mejoras en la tecnología y los cambios en el comportamiento social, esto crea condiciones que pueden tener un efecto vital sobre las organizaciones.

Si van continuando con efectividad, es esencial que las organizaciones y el personal que las componen deben de adaptarse al cambio, así también planearlo. Si bien, las funciones de la organización, ponen énfasis especial en la capacitación de personal para enfrentarse a las condiciones cambiantes que se presenten, en forma que se permita un alcance a alto nivel de desempeño y de ajuste de su personal.

La necesidad de orientar a los empleados proporcionarles información, y capacitarlos, es bien reconocida por las personas que tienen a su cargo esta actividad (administradores, psicólogos y pedagogos), conscientes del papel que las personas desempeñan en la obtención de las metas y objetivos de la compañía. A través de la función de capacitación pueden renovarse habilidades anteriores y adquirir nuevas.

El buen desarrollo y funcionamiento de algunas organizaciones se debe, a que cuenta con el personal apto e idóneo para llevar a cabo sus actividades y con un modelo de organización productivo.

Es por eso que la capacitación forma parte de la educación y de la forma

..37
ción integral de las empresas en las unidades de trabajo; así como el -
entrenamiento de las personas que se debe vincular y complementar con -
otras actividades prácticas que contribuyan a la formación personal co-
mo colectiva en el trabajo.

La capacitación es aprendizaje y el aprendizaje es el cambio de conducta
de las experiencias vividas, así que los cambios que se producen en las
personas deben ser producto de las necesidades previamente diagnosticadas
y reforzadas en la línea de trabajo.

Por lo tanto, la capacitación es de empleo delicado, debe darse en forma
dosificada y bajo ciertos criterios, diseñada e implementada por un pro-
fesional en la materia.

Es por eso, que todo programa o actividad de capacitación ofrece la -
oportunidad para prepararse a enfrentar los cambios; mediante la actua-
lización de los conocimientos, habilidades y actitudes para procurar un
desarrollo personal y organizacional

Capacitar es comunicar en forma ordenada e intencionada, los conoci-
mientos, habilidades y prácticas para propiciar en los individuos la supera-
ción personal y mejoramiento del cambio de actitud para laborar más efi-
cazmente.

2.4. LA CAPACITACION EN LA EMPRESA

La función de la capacitación juega un papel muy importante dentro de -
las organizaciones, cualquiera que sea la configuración jurídica de las
mismas, ya que éstas dependen de forma directa de las capacidades, conoci-
mientos, aptitudes y actitudes de las personas que la integran.

Siendo el recurso más valioso con el que pueden contar las empresas; -
porque los recursos materiales y técnicos, así como financieros no gene-
ran por sí solo los resultados que llevan a la consecución del objetivo,
es por ello que se hace necesario definir lo que es la empresa, ya que -
en ella es donde se realiza la capacitación.

La empresa se define como el "grupo social en el que, a través de la administración de capital y del trabajo, se producen bienes y/o servicios tendientes a la satisfacción de necesidades de la comunidad" (15) Existen así, gran variedad de empresas en diferentes actividades, como: industriales, comerciales, servicio, por ejemplo, que pueden ser públicas y privadas.

Dentro de la empresa se cuentan con áreas de actividad, que marcan una función específica y las más comunes son: Producción, mercadotecnia -- recursos humanos y finanzas.

a) Producción.- Se realiza la elaboración de productos, desarrolla métodos, suministra y coordina equipo, materiales de mano de obra, etc.

b) Mercadotecnia.- Con ella se cumplen en su mayoría los objetivos de la empresa, en el hecho de ver factores y hechos del mercado para conocer - las necesidades del consumidor.

c) Finanzas.- Correspondiente al manejo del dinero, de como manejarse, - con el fin de que se tenga un buen manejo del mismo.

d) Recursos Humanos.- "Su objetivo es conseguir y conservar un grupo humano de trabajo cuyas características vaya, de acuerdo a los objetivos - de la empresa, a través de programas adecuados de reclutamiento, de selección, capacitación y desarrollo" (16)

Para que la empresa lleve a cabo los objetivos planteados, toma en cuenta una serie de elementos o recursos para que haya una armonía para su - buen funcionamiento. Y éstos son los recursos:

a) Materiales: Edificios, maquinaria, equipos, etc.

b) Técnicos: Sistemas de Producción, ventas, patentes, fórmulas, etc.

c) Humanos: Grupo social para el desempeño de las funciones (obreros, - oficinistas, técnicos, ejecutivos, directores, etc).

(15) Fundamentos de Administración. Lourdes Much Galindo. Ed. Trillas. México, 1982, pág. 42

(16) Fundamentos de Administración. Op. Cit. pág. 23

- d) **Financieros:** Elementos monetarios, dinero, utilidades, créditos, etc. "Todos los recursos tienen gran importancia para el logro de los objetivos en la empresa. Del adecuado manejo de los mismos y de su productividad dependerá el éxito de cualquier empresa" (17).



Figura 2.3. "Elementos que integran una empresa" (18)

Después de haber visto lo que es una empresa a grandes rasgos, un elemento importante es la administración que se relaciona en gran medida en todas las actividades que se desarrollan dentro de la empresa.

Administrar se liga con términos de servir, mandar, ordenar, ejecutar y dirigir. La administración se define como: "Un proceso cuyo objetivo es alcanzar la máxima eficiencia en el logro de objetivos de un grupo social, mediante la adecuada coordinación de los recursos y la colaboración del esfuerzo ajeno".(19)

Como se pudo observar, la administración tiene una función trascendental dentro de una institución y se da mediante el proceso administrativo que es "el conjunto de fases o etapas sucesivas a través de las cuales se efectúa la administración, mismos que se interrelacionan y forman un proceso integral". (20)

Esto, que cuando se lleve a cabo la administración en una empresa se dan dos fase: la estructural y la operativa; que según "Lyndall F. Orwick

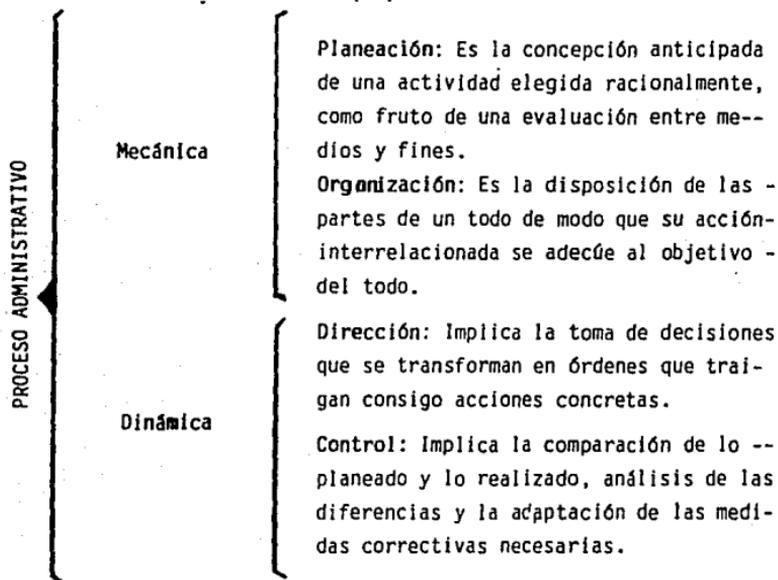
(17) Fundamentos de administración. Op. Cit. pág. 57

(18) Ibidem. pág. 57.

(19) Ibidem. pág. 24

(20) Ibidem. pág. 29

Las llamadas mecánica y dinámica. La mecánica es la parte teórica de la administración en la que se establece lo que debe hacerse, es decir, se dirige siempre hacia el futuro. La dinámica se refiere a como manejar - de hecho el organismo social. (21)



Administrar es planificar, organizar, dirigir y controlar, y todo esto, realizar una coordinación entre las mismas.

2.5. FASES DE LA CAPACITACION

La capacitación se lleva a cabo en forma ordenada y por etapas, es por ello, que a continuación se presentan las fases en que comúnmente se divide:

- 1.- Determinación de Necesidades de Capacitación
- 2.- Establecimiento de Objetivos
- 3.- Contenido del Programa de Capacitación
- 4.- Desarrollo del proceso
- 5.- Evaluación y Seguimiento

1.- Determinación de Necesidades de Capacitación

El diagnóstico de necesidades de capacitación (D N C) entra en marcha -

porque se detecta un desequilibrio en el funcionamiento de la empresa.

Al conocer que existe un problema en la empresa se pasa a la determinación de necesidades, que tiene el propósito de conocer con exactitud tanto las deficiencias actuales del personal como sus deficiencias respecto a sus puestos y actitudes futuras.

Se debe contestar a las cuestiones generales:

¿Quién (es) necesitan capacitación o adiestramiento?

¿En qué necesitan ser capacitados o adiestrados?

¿Cuánto es lo que necesitan saber o conocer?

Para poder cumplir con la meta ideal que es: Disponer en todo momento del personal competente.

Determinar necesidades de capacitación o adiestramiento, es encontrar - respuestas a las preguntas antes expuestas y es desde luego una tarea difícil y complicada, aunque necesaria para lograr la máxima eficiencia - del esfuerzo por cumplir la ley y obtener beneficios de las acciones de capacitación y adiestramiento.

Las necesidades de capacitación se pueden clasificar por:

- 1) Se detecta en el individuo
- 2) Se detecta en el grupo
- 3) Solución inmediata
- 4) Solución futura
- 5) Las que se resuelven dentro de la empresa
- 6) Requiere de especialización (fuera o dentro de la empresa).

Alejandro Mendoza divide las necesidades de capacitación de la siguiente manera:

- 1) **Necesidades Manifiestas:** Son las que se detectan a simple vista, - por medio de la observación.

- 2) **Encubiertas:** Que se perciben cuando empieza a haber deficiencias - en el desempeño de una actividad en el trabajo.

Asimismo, Tom H. Boydell divide a las necesidades de capacitación:

- 1) **Organizacionales:** Que se refiere a las limitaciones o problemas generales que abarcan áreas o zonas de las organizaciones.
- 2) **Ocupacionales:** Son en las que se clasifican las limitaciones detectadas para el desempeño de un puesto u ocupación en particular.
- 3) **Individuales:** Se clasifican en las deficiencias particulares de - los trabajadores.

Una necesidad de capacitación existe cuando hay una barrera removible - mediante la capacitación, que interfiere con el logro de los objetivos de la empresa. Estos objetivos se establecen en relación a un plan general de la organización.

2.- Establecimiento de Objetivos

"Un objetivo es una finalidad que se fija, que requiere un campo de acción definido y que sugiere la orientación que deberá dársele a los esfuerzos que permitan alcanzarla. En esta definición se destacan cuatro conceptos: finalidad, campo de acción, definición de la acción y orientación. Desde un punto de vista práctico, el radio de acción o la amplitud del objetivo que se pretende se incluye en su significado".(22)

Para efectos de capacitación la formulación de objetivos debe responder a las siguientes preguntas:

¿Qué está tratando de lograr la capacitación? y

¿Por qué está tratando de lograr ésto?

Para dirigir adecuadamente nuestros esfuerzos de capacitación, debemos conocer los propósitos que queremos realizar. Los objetivos poseen facultades inherentes en sí mismos para estimular la acción . Cuando están bien definidos ayudan a identificar lo que debe hacerse y reduce - al mínimo los olvidos y las desviaciones.

ficar lo que debe hacerse y reduce al mínimo los olvidos y las desviaciones.

La falta de objetivos hace cualquier tarea innecesariamente difícil. Son un requisito para determinar cualquier curso de acción y deben -- ser definidos con claridad para que los comprendan aquellos a quienes -- afectan.

En el área de capacitación, los objetivos se derivan directamente de las necesidades y deben dirigirse precisamente a la satisfacción de las mismas.

El punto de partida indispensable para la formulación de objetivos de capacitación lo constituye el diagnóstico de necesidades, a partir del cual proponemos se formulen los siguientes tipos de objetivos:

1. Objetivo general
2. Objetivo específico
3. Objetivos terminales

Objetivo General:

Constituye un enunciado que permite señalar en forma concisa el propósito esencial de las actividades de capacitación que constituyen un programa o un evento.

La formulación del objetivo general deberá contener los siguientes aspectos:

Finalidad global de las actividades de capacitación: Deberá señalar se si el programa de capacitación está destinado a elevar la productividad, elevar la eficiencia o la eficacia, reducir el índice de accidentes, etc.

Sector del personal al que está dirigido. Deberá señalarse el nivel y características del personal al que está dirigido: personal directivo, operativo, administrativo, etc.

Definición genérica del medio a través del cual se pretende alcanzar el objetivo. Aquí se mencionará el tipo de evento mediante el cual se alcanzará el objetivo: curso, seminario, etc.

Repercusiones que tendrá el programa de capacitación en el cumplimiento de las metas o propósitos generales de la Institución.

Objetivos Específicos:

Una vez que se ha establecido el objetivo general de la capacitación y se ha corroborado que este enunciado responde en forma genérica a las -- necesidades detectadas, se procederá a desglosar el mismo en objetivos -- específicos, que representan propósitos concretos y delimitados, cuyo -- cumplimiento en conjunto permitirá alcanzar el objetivo general.

El conocimiento de los objetivos específicos o aspectos determinados que implica el cumplimiento del objetivo general, permitirá sistematizar las acciones o imprimir racionalmente a las actividades de capacitación.

Objetivos Terminales :

Los objetivos terminales, proporcionan los medios adecuados para saber:

- A dónde se desea llegar
- Por dónde debe irse
- Con qué medios se cuenta
- En qué condiciones debe irse, y
- Tiempo a utilizar, calidad de los resultados esperados, etc.

Una redacción adecuada de objetivos terminales es la base para cualquier actividad posterior debiendo ser exacta, ya que la precisión de éstos -- dependerá:

- La estructura y características de los contenidos de capacitación
- Las características de los procedimientos y técnicas de enseñanza
- El tipo de material necesario
- Las características de los medios de evaluación

De lo anterior se desprende que las características fundamentales de los objetivos terminales deben ser:

- Que sean claros y precisos: Que comuniquen al participante, al instructor y a cualquier persona la intención del programa de capacitación.
- Que estimulen y llamen la atención de los participantes haciéndoles comprender lo que se espera de ellos
- Que precisen a los participantes el dominio que deben alcanzar en sus actividades y conocimientos..

Es muy importante para la adecuada formulación de objetivos terminales, contar con la descripción y análisis de los puestos que desempeñan los trabajadores que van a capacitar.

3.-Contenido del Proceso de Capacitación

La determinación de necesidades de capacitación nos permite tomar una serie de decisiones para seleccionar las mejores alternativas en función de los recursos e infraestructura de la empresa para realizar la capacitación.

Estos pueden satisfacerse por varios medios:

- Cursos internos: Cursos o Seminarios impartidos por la propia empresa.
- Cursos Externos: Impartidos por instituciones capacitadoras o personal experto en la materia.

Lo anterior, se toma en cuenta en relación al programa, para poder establecer su plan para las decisiones a seguir. El saber si al realizar el programa se requiere de lo que cuenta la empresa o de medios externos.

Para la elaboración del programa de capacitación es necesario considerar los factores como:

- . Objetivos a alcanzar

- . A quien va dirigido
- . Presupuestos
- . Elementos con los que cuenta la empresa
- . Tiempo de personal y empresa para este fin
- . Interés genuino de la dirección por el desarrollo de los recursos humanos

Las etapas para la elaboración de programas de capacitación, son los siguientes:

- 1) Redacción de objetivos.- Son las metas que se desean alcanzar de acuerdo a las necesidades requeridas por la empresa.
- 2) Contenido.- Es referido a los conocimientos que se impartirán conforme a las necesidades de ese momento.
- 3) Evaluación.- Es la comprobación de lo que se aprendió por parte de los trabajadores.

Los cursos deben estar enfocados a la obtención de conocimientos, mejoramiento de actividades y desarrollo de habilidades de personal sometido al proceso de capacitación, en las áreas para alcanzar su propia formación y consecución de los objetivos de la organización.

Asimismo, el programa debe contemplar los métodos y técnicas, centros de capacitación, recursos humanos, selección de instructores, material didáctico, etc. (Este punto lo veremos más detallado en el punto 2.6)

4. Desarrollo del Proceso

Es llevar a cabo todo lo planeado, etapa por etapa. Se desarrolla paso por paso el proceso de capacitación desde el diagnóstico de necesidades hasta el seguimiento, siendo un reciclaje continuo que aparece cada vez que se presenta indicios de disfunciones en la empresa.

Aunque también, la capacitación se maneja en función al desarrollo que la sociedad va presentando en avances de conocimientos tecnológicos; así la empresa se mantiene actualizada y con recursos humanos capacitados para la productividad de la misma.

5. Evaluación

La evaluación consiste en conocer cuáles son los resultados finales del proceso de capacitación de acuerdo a los objetivos planteados.

Con esto se evalúa todo el proceso organizado para saber que tanto de - efectivo tuvo el proceso.

Asimismo, se evalúa al instructor y sus métodos, instalaciones, mate - rial didáctico, a los alumnos en cuanto al aprendizaje, el cumplimiento de los objetivos y alcance del programa.

Con todo esto evaluado, se hace una estructuración del plan hecho para - reformar lo que estuvo deficiente y de esta manera mejorarlo (este pun - to se verá ampliamente en el punto 2.7).

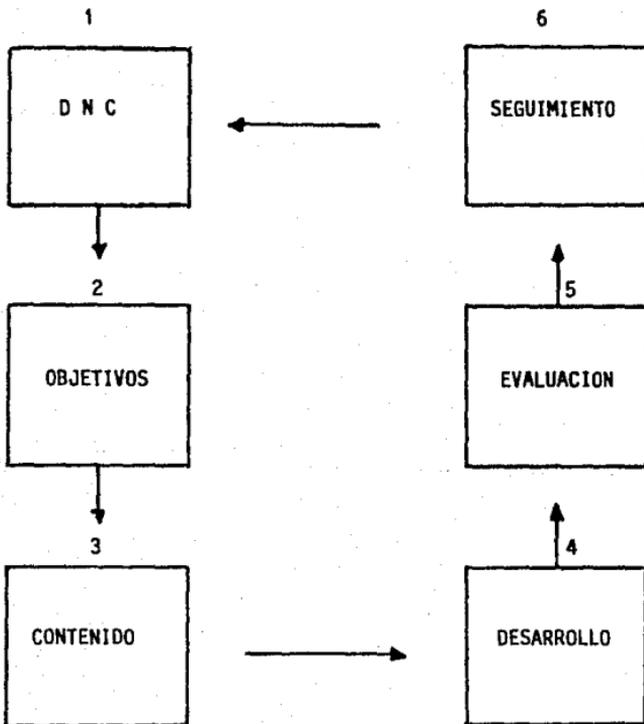
6. Seguimiento

El seguimiento se refiere a la continuación de mantener en forma cons-- tate los cursos de capacitación con los conocimientos y proyección en - el tiempo.

El seguimiento es una formación constante para el mejor desempeño de las - diferentes actividades de la empresa, para mantener actualizados los co nocimientos conforme se presentan los cambios en las sociedades modernas.

PROCESO DE CAPACITACION

EN LA EMPRESA



2.6. PROGRAMA DE CAPACITACION

El programa de capacitación se realiza con el fin de capacitar a la gente en lo que necesite para el desempeño de sus actividades más eficientemente y por lo tanto va dirigido a un beneficio para los trabajadores a nivel personal, como para la empresa misma.

Lo que permite hacer una planeación adecuada para que el problema o deficiencia que exista en esos momentos, y se solucione en lo posible.

El programa no se realiza de la nada, sino que existen pasos previos - que dan pauta para su elaboración.

Etapas

Para la elaboración del programa de capacitación es necesario haber - hecho el diagnóstico de necesidades de capacitación que da a conocer en que áreas existe deficiencias y profundizar sobre ellas para tratar de darles solución; tipos de trabajadores a los que se le va aplicar, según edad, escolaridad, puesto; posteriormente el número de participantes; actividades que deberá ejecutar el trabajador al finalizar el curso y por último técnicas y materiales.

Después de haber hecho lo anterior, se pasa ya en concreto a la elaboración del programa, que consiste:

a) **Establecimiento de Objetivos:** Son las metas a lograr por medio del - curso, y estos se marcan conforme a los requerimientos mediatos de la - empresa.

b) **Análisis de los Objetivos:** El análisis de los objetivos se analizan con el fin de que se obtengan conocimientos y habilidades a término del curso y para que estos mismos objetivos se cumplan, evitando contenidos innecesarios. Esto da acceso a la estructuración del contenido.

c) **Contenido:** Son los conocimientos que el participante deberá dominar y aplicar. El contenido se realiza en forma ordenada para establecer - los elementos de los que se compone y las relaciones existentes entre ellos.

d) Evaluación: La evaluación es la que nos da a conocer si el programa-estructurado tuvo éxito. Es la comprobación de lo planeado y su alcance. La evaluación se clasifica:

amplitud y momento

- . Contenido de todo el curso (general)
- . Parcial, parte del mismo
- . Inmediato, durante el programa
- . Mediato, el participante en su trabajo

Por lo que la evaluación implica descripciones tanto cualitativas como-cuantitativas de la conducta de las personas a capacitar.

Los instrumentos de evaluación más comúnmente utilizados son:

Las más comunes son:

- pruebas escritas y orales para aspectos teóricos
- pruebas prácticas para destrezas manuales y escalas estimativas
- observación y análisis entre otras

e) Técnicas: Se clasifican de acuerdo a lo que se va a impartir. Estas técnicas pueden ser grupales o individuales, según el desarrollo de lo que se realiza; además de tomar en consideración el material didáctico a utilizar para el mejor desarrollo del proceso grupal.

f) Preparación de la Instrucción: Corresponde directamente a la persona que tiene a su cargo la enseñanza, que es el instructor, el cual deberá preparar los medios y recursos necesarios para impartir los conocimientos sobre el tema a tratar para su mejor comprensión.

2.7 EVALUACION DEL PROCESO DE CAPACITACION

La evaluación global de la capacitación toma en cuenta el resultado da do por el proceso de enseñanza-aprendizaje, así como de los recursos, -programas, participantes, instructores, etc., y sirve para realizar una retroalimentación para todas las actividades de capacitación, con el -fin de dar pauta a la toma de decisiones y hacer ajustes al proceso en su totalidad.

La evaluación se caracteriza "como un proceso sistémico, continuo, - dinámico, integrador y retroalimentador.

Sistémico: Porque contempla un conjunto de procedimientos tendientes a obtener información de una manera organizada.

Continuo: Porque se encuentra presente en todo momento y etapa del proceso.

Dinámico: Dado que es una actividad constante y en movimiento de cada - uno de los procedimientos que proporcionan información del proceso.

Integrador: Porque posibilita la vinculación de todos los elementos, - tanto de una dimensión estructural como temporal a evaluar en una empresa o institución.

Retroalimentador: Ya que la información obtenida proporciona elementos para modificar en un momento determinado o continuar con lo planteado" (23)

Sobre estos elementos se toma la dirección para integrar la evaluación- global del proceso de capacitación.

La evaluación "es la forma en que se puede medir la eficacia y los re- sultados de un programa educativo y de la labor de un instructor, para obtener la información que permita mejorar las habilidades y corregir - eventuales errores". (24)

Por lo que para marcar la eficacia del proceso de capacitación es nece- sario informar sobre los siguientes puntos:

a) La reacción del grupo y del alumno

Se refiere a las actitudes tomadas por los participantes; si fue de su gusto y beneficio, el curso se considera productivo y motivador, de lo contrario será un fracaso.

(23) Evaluación en la Capacitación. Ed. STPS. Dirección General de Capacitación y Productivi- dad. pág. 4 1987.

(24) Capacitación y Desarrollo de Personal. Siliceo, Alfonso. Op. Cit. p. 105

b) Conocimiento adquirido

Aquí se hace hincapié a lo que el alumno asimiló o aprendió durante el curso, tanto de los nuevos conocimientos, como de la utilización de los ya adquiridos con anterioridad.

c) Conducta

Esto está basado en el desarrollo de la personalidad de los alumnos, - así como los cambios que se produjeron por la adquisición de los conocimientos.

d) Resultados

Aquí se refiere a los resultados posteriores al curso, en donde se va - a manejar si existió una mejoría en el puesto ocupado.

Además de estos puntos, se evalúa a los instructores, instalaciones y material didáctico.

Instructores: Refiriéndose a que si el programa fue cumplido, hubo motivación, supo dar la sesión, sus métodos fueron adecuados, en fin se le llevó a cabo el proceso E-A.

Instalaciones: A este respecto se toma en cuenta los salones, iluminación, movillario, aire acondicionado, etc.

Material Didáctico: Si el material utilizado fue adecuado o faltó. Como pizarrón, rotafolio, gises y borrador, láminas, retroproyector, etc.

Con estos resultados, se realiza la reestructuración del proceso de - capacitación, corrigiéndose los defectos y errores, para que de esta - forma se mejore el programa y demás actividades realizadas.

**EL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE EN LA
CAPACITACION**

3. APRENDIZAJE

Siendo la capacitación un proceso de enseñanza-aprendizaje dirigido al adulto en torno al trabajo, se hace fundamental explicar el proceso.

El hombre desde que nace se ve en la necesidad de aprender y esto lo lleva - a cabo durante toda su vida. Conforme va desarrollandose adquiere conocimientos diferentes y vivas experiencias que le hacen realizar cambios en su conducta en sus diferentes áreas:

- Afectiva
- Cognoscitiva
- Psicomotriz

En su conformación Integral como persona:

Sin embargo, este proceso de aprendizaje no surge sólo porque sí, sino, por una serie de factores que le dan la razón de ser para que se lleve de la mejor manera.

3.1. CONCEPTO

Existen diversos conceptos de aprendizaje, por lo cual mencionaremos - algunos:

"Proceso mediante el cual se obtienen nuevos conocimientos, habilidades o actitudes, a través de las experiencias vividas que producen algún - cambio en nuestro modo de ser o actuar". (25)

"Proceso que capacita a estos organismos (animales e incluye al ser -- humano) para modificar su conducta con una cierta rapidez en una forma más o menos constante" (26)

"Proceso que se realiza en el interior del individuo cuando este vive - experiencias significativas, que producen en él un cambio más o menos - permanente" (27)

"Proceso por medio del cual un individuo adquiere conocimientos de los hechos, actitudes o destrezas que producen cambios en su comportamiento" (28)

(25) Aprender a Aprender. Guillermo Michel. Ed. Trillas. 9a. Ed. México

(26) Principios Básicos del Aprendizaje para la Instrucción. Robert Gagne. Ed. Diana. México, 1979. p. 13

(27) Didáctica, fundamentación y Práctica. Guadalupe Moreno B. Ed. Progreso, México, 1983. pág. 16

Con lo anterior podemos decir, que el aprendizaje es un proceso que el alumno capta y adquiere, transformando su manera de ser, es decir su conducta, presentando o cambiando sus hábitos, actitudes, ideales, capacidades, con los nuevos conocimientos asimilados.

El aprendizaje para que se lleve a cabo, se apoya en medios para el logro de sus metas:

1) La motivación:

Que es el deseo de realizar algo, es aquella fuerza que impulsa a los individuos para el logro de un objetivo.

2) Concentración:

Es la atención que se pone, mediante todos los sentidos sobre el material que se trabaja para que se produzca el aprendizaje.

3) Actitud:

Que exista una participación activa de la persona.

4) Organización:

Son los pasos a seguir en forma ordenada sobre los conocimientos que se van a asimilar.

5) Comprensión:

Existe la asimilación de información, que se procesa en el individuo transformándose en conocimiento, es decir, que aquella información toma significado, descubriendo los conceptos básicos.

6) Retroalimentación:

Es reforzar lo adquirido mediante el repaso y evaluación de lo que se aprendió.

De esta forma se da el proceso del aprendizaje en los individuos, que no es sólo la adquisición de conocimientos, sino comprenden también la formación de hábitos, actitudes y habilidades que hacen que haya un cam

bio en su forma de ser de lo que aprende.

Los principios del aprendizaje son los siguientes:

1. "Lo que el alumno aprende, debe aprenderlo por sí mismo, pues nadie puede aprender por él.
2. Cada alumno aprende a su propio paso, y para cada grupo, según la edad, o las variaciones en el aprendizaje son muy considerables.
3. El alumno aprende más cuando cada paso es inmediatamente reforzado.
4. El dominio total y no parcial de la materia de cada paso, hace que el aprendizaje sea más significativo.
5. Cuando se le da la responsabilidad de su propio aprendizaje, el estudiante es más altamente motivado, él aprende y retiene más". (29)

Estos puntos marcados nos resumen uno de los aspectos que el maestro debe asumir para dar una buena enseñanza y el alumno aprenda.

Concepto de Enseñanza

Enseñar es dirigir el aprendizaje y aprender es la adquisición de una nueva forma de conducta.

La enseñanza se define como: "proceso que consiste en promover en forma intencionada y sistemática el aprendizaje que debe originarse en el alumno" (30), y este proceso lo tiene en sus manos el profesor, quien tiene a su cargo la tarea de motivar, transmitir conocimientos, conducir al grupo, de orientar a sus alumnos para que se produzca en ellos el aprendizaje significativo, con el fin de que tengan la oportunidad de manejar inteligentemente y directamente los conocimientos, organizando, dirigiendo y controlando sus experiencias que producen en los mismos una nueva forma de comportamiento.

Es por ello, que hay interrelación entre el aprender (de los alumnos) y el enseñar (de los profesores), que están continuamente interactuando dentro del salón de clases y del proceso educativo.

(29) Dirección del Aprendizaje. Ivor Davies. Ed. Diana, México, 1979. pp.41-42

(30) Didáctica fundamentación y práctica. Moreno, Bayardo. Op.Cit pág. 16

Es importante tomar en cuenta un punto crucial dentro de lo que es la enseñanza, esto se refiere a la diferencia que existe entre la enseñanza de los niños y de los adultos.

Por lo general para enseñar al niño el maestro toma en cuenta:

- 1) "Enseñar a adquirir un repertorio básico de conducta (conocimientos, habilidades y actitudes).
- 2) Siempre que sea posible, aumentar su repertorio básico, educando o reestructurándolo, dentro de los nuevos patrones de conducta" (31)

Enseñar a los adultos implica la menor educación de la conducta, así como la enseñanza de nuevas conductas, ya que ellos han adquirido su repertorio básico para la mayor parte de los trabajos. Es aquí en donde se marca la diferencia que existe entre las formas de enseñanza.

Enseñanza es cambio, que es ocasionado por el maestro o instructor de acuerdo a una estrategia de enseñanza para lograr objetivos.

Proceso Enseñanza-Aprendizaje

El proceso enseñanza-aprendizaje es aquella interacción que se establece entre el profesor (enseña) y el alumno (aprende). Para que el proceso se dé adecuadamente en la capacitación, hay que tomar en cuenta los siguientes aspectos:

1) Características del instructor:

- . Conocimientos teóricos-prácticos del tema
- . Deseo: que quiere enseñar y que sus participantes aprendan
- . Conocimiento didáctico y manejo

2) Características del participante:

- . Interés (de acuerdo a la edad y actividad)
- . Experiencia

- . Capacidad física
- . Inteligencia (capacidad de aprendizaje)

Las etapas del proceso enseñanza-aprendizaje se puede sistematizar conforme a las tareas del instructores que son:

a) **Planeación:** Incluye la detección de necesidades, análisis ocupacional, inventario de habilidades y actitudes, para la adecuada elaboración del programa que responde al área de aprendizaje a la que se dirige.

Las áreas de aprendizaje pueden ser:

- Cognoscitiva (conocimientos)
- Psicomotora (habilidades)
- Afectiva (actitudes)

b) **Ejecución:** Que incluye los contenidos, las técnicas didácticas y medios auxiliares. Los contenidos se dan en base al área de aprendizaje.

c) **Evaluación:** Es la retroalimentación del programa. Tiene como finalidades:

- . Verificar el cumplimiento del objetivo
- . Comprobar si fueron efectivas las técnicas de instrucción
- . Evaluación del instructor
- . Utilidad del programa
- . Verificar el aprendizaje

La evaluación se puede llevar a cabo de la siguiente manera:

- 1) Inicial: Lo que sabe el educando sobre el tema
- 2) Intermedia: Avance de lo asimilado
- 3) Final: Alcance de los objetivos

Los instrumentos de evaluación se eligen de acuerdo al área de aprendizaje:

- Cognitiva: Pruebas orales, escritas
- Psicomotora: Cuestiones prácticas por ejemplo.

Dentro del proceso enseñanza-aprendizaje al maestro le corresponde las siguientes actividades:

- 1) "Seleccionar tácticas de enseñanza apropiadas dependiendo de la clase de estructura implicadas en el trabajo.
- 2) Demostrar la relación entre las diferentes clases de objetivos de aprendizaje y las diferentes clases de estructuras.
- 3) Aumentar la profundidad de comprensión de sus alumnos, utilizando la estructura innata del trabajo como vehículo para presentar e incorporar datos adicionales en el repertorio de los alumnos.
- 4) Presentar la información, de tal modo que sea más fácil de recordar.

El alumno tiene como tarea:

- 1) Seleccionar tácticas apropiadas, dependiendo de las clases de estructuras implicadas en el trabajo.
- 2) Descubrir la relación entre las diferentes clases de los objetivos de aprendizaje y las clases de estructura.
- 3) Aumentar su profundidad de comprensión, utilizando la estructura - innata del trabajo, vehículo para aprender e incorporar datos adicionales a su repertorio.
- 4) Recordar la información una vez que se ha aprendido" (32)

Como se pudo observar el proceso enseñanza-aprendizaje es una relación directa entre el maestro y el alumno con todos los puntos que se tratan dentro del salón de clases para que de esta manera se de en forma adecuada con beneficio para ambas partes.

3.2. COMO APRENDEN LOS ADULTOS

La gente mayor aprende más por síntesis y evaluación, que por métodos independientes de estudio y descubrimiento.

La pauta de las dificultades en el aprendizaje de la gente mayor se encuentra en los siguientes puntos:

(32) Dirección del Aprendizaje. Op. Cit. pág. 132

- 1) Motivación: Esto es referido a llevar conocimientos con su interés
- 2) Problemas de aprendizaje: En el hecho de cometer errores
- 3) Memoria: Recordar la información aprendida y utilizada
- 4) Resistencia a cambios

Sin embargo pese a estos problemas, se puede enseñar a los adultos mediante:

"Selección de una buena estrategia de enseñanza (métodos de instrucción)

Selección de una buena táctica de enseñanza (aspectos detallados de la estrategia)

Selección de un curso óptimo en dirección" (33)

El adulto puede aprender eficazmente, de forma diferente a la de los niños, por lo cual se imparte la enseñanza a los adultos, ésta debe -- asumir determinadas características para su aprendizaje:

- a) El adulto debe desear aprender, deseo de adquirir nuevas aptitudes y conocimientos.
- b) Aprende cuando siente la necesidad de aprender, quiere conocer el ma nejo de tal o cual actividad.
- c) Aprende mejor con la práctica, esto porque aplicarían los adquiridos y habría retención de lo asimilado.
- d) Aprende dando solución a los problemas apegados a la realidad
- e) La experiencia afecta el aprendizaje, debido a que lo relaciona con lo ya aprendido, por lo que puede rechazar el aprendizaje, ya que lo - construye sobre las bases que conoce.
- f) Aprende mejor en un ambiente informal, porque así es más agradable y sin tanta tensión.
- g) El adulto responde a una gran variedad de métodos de enseñanza, es de cir, aprende mejor si las ideas se le presentan en diversas formas.

Así pues tenemos que el aprendizaje del adulto parecería ser más fácil, ya que al estar tratando con personas maduras no traería consigo ningún problema en cuanto a atención, disposición, motivación, etc. Sin embargo podemos observar con lo antes mencionado que no es tan sencillo y que - las personas que estén a cargo de la capacitación de adultos deberán estar bien preparados a enfrentar los problemas o dificultades que se puedan presentar en el proceso de aprendizaje de dichas personas y estar conscientes de aquellos elementos que giran en torno al adulto, siendo - estos el fisiológico y psicológico, los cuales veremos a continuación:

FISIOLÓGICO

En relación a este, tenemos que una persona adulta (físicamente hablando) el aprendizaje no es tanto problema, sino lo que cambia es el tiempo para adquirir el aprendizaje o las circunstancias en las que se presenta éste, debido a que los sentidos van perdiendo el 100% de su capacidad (oído, vista, que son fundamentales en este proceso de enseñanza). Este factor en ocasiones es ignorado por los capacitadores, no tomando - en cuenta estas circunstancias que afectan al proceso de aprendizaje.

PSICOLÓGICOS

Tenemos que la vida está regida por un motivo, respondiendo a intereses y deseos de cada persona que forma parte de la actividad humana. Por lo que consideramos que la motivación es una influencia que proporciona incentivos en el comportamiento y que ésta se puede presentar:

ideas necesidades y sentimientos que se desarrollan y definen el comportamiento

Motivación Interna

amenazas de castigo

Motivación Externa

promesas de premio

Consideramos que es más difícil motivar al adulto en relación al niño o adolescente, ya que el primero trae consigo una serie de ideas, costumbres, hábitos conocimientos que pueden ser una barrera en el desarrollo del aprendizaje, debido a que el sujeto le teme al cambio, provocando miedo, angustia a lo nuevo o desconocido. Teniendo por otro lado al niño o adolescente que apenas comienza a formarse como persona y sus ideas, costumbres, etc. no son aún firmes y pueden ser moldeadas conforme a las experiencias que viva.

Para tener una idea más clara de estas diferencias, a continuación mencionaremos algunos elementos que caracterizan al adulto en el proceso de enseñanza-aprendizaje:

- 1) Motivación: lograr una mejor habilidad, así como un estatus o posición social de mayor nivel.
- 2) Concepto de sí mismo: necesidad de percibir la sensación de éxito o mejoría.
- 3) Concepto de tiempo: en el adulto existe un cambio en el intervalo de tiempo de acuerdo al avance de la edad
- 4) Existen temores y angustias ante el aprendizaje: porque puede alterar sus esquemas establecidos provocando temor.
- 5) Presentan una experiencia rica y madura
- 6) El aprendizaje está condicionado a la declinación general en la capacidad del aprendizaje.
- 7) De acuerdo a su motivación y propósito el aprendizaje adquiere mayor importancia y valor.
- 8) Necesidad de ver que aquello que se aprende trae un beneficio inmediato para sí mismo.

Con lo antes expuesto consideramos que el adulto es un individuo con necesidades más específicas y visibles, ante lo cual el aprendizaje de éstos no es fácil como se cree, siendo la motivación un punto crucial en este proceso creando la necesidad de capacitarse y aprender para el mejor desempeño de sus actividades en el trabajo.

3.3. EL INSTRUCTOR AGENTE DEL PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

Gran parte de la responsabilidad del éxito de un programa recae en el Instructor, quien es el que dirige las sesiones, que tendrá influencia-determinante en la forma de responder de los participantes.

Por lo que el instructor, así llamado también capacitador, debe ser una persona bien preparada cumpliendo una serie de requisitos como son:

- a) Puntualidad: Que esta se debe presentar al empezar las sesiones y -- respetar el tiempo de salida, mantener el programa dentro del horario -

establecido.

b) Tiempo de descanso Conforme la duración de las sesiones se proporciona un descanso para relajar a los participantes.

c) Trabajo para la casa: El cual se debe recoger al empezar la sesión y debe de estar establecido de acuerdo al tipo de grupo con el que se trabaja.

d) Vestirse adecuadamente: Debe de dar una buena imagen y presencia.

e) Lograr la atención: Esto se logra por ejemplo saludando al grupo.

f) Hablar en tono amistoso: Se refiere a la modulación de la voz, el tono para recalcar algo, estableciendo una identificación con el grupo.

g) Contacto visual: Que ayuda a crear una atmósfera cordial.

h) Postura: Esta por la regular es de pie y comodamente erguido.

i) Forma de hablar: De tal manera que se comprenda lo que se está diciendo al grupo.

j) Los ademanes: Que sean naturales y permitan la comunicación con el grupo.

k) Ser entusiasta: Motivar al grupo y presentar el material más ameno.

El instructor es la persona que en base a las técnicas y métodos logra el perfeccionamiento de aptitudes, disposiciones naturales o adquiridas, habilidades intelectuales o manuales, es decir, conocimientos, para una efectiva aplicación práctica, aptitudes positivas de realización personal en una organización.

De acuerdo a los objetivos de aprendizaje que se quiera alcanzar, se utilizarán las técnicas necesarias.

Las técnicas tienen las siguientes características:

- Favorecer las relaciones humanas
- Propiciar el surgimiento de habilidades
- enseñar a pensar y escuchar activamente
- Desarrollan el sentido de cooperación

- Fomentan el intercambio
- Conducen al grupo hacia sus metas

Se eligen tomando en cuenta los objetivos que se persiguen, madurez y entrenamiento del grupo, tamaño de este, ambiente físico, características de los participantes y capacitación del instructor.

Algunas de las técnicas que con más frecuencia se utilizan son:

a) Dirigente (Instructor)

- Expositiva
- Demostrativa
- Interrogativa
- Promoción de ideas

b) Participante

- Investigación bibliográfica
- Investigación práctica
- Lectura comentada
- Discusión dirigida
- Simulación de situaciones

En las técnicas que más participación tiene el instructor son la expositiva y demostrativa, que a continuación explicamos.

EXPOSITIVA.- Se basa en la exposición oral del tema; los pasos a seguir son el de motivar al grupo, introducir en el tema, informar y sintetizar.

Ventajas:

- Abarcar contenidos amplios en corto tiempo
- Facilitar la comunicación de una información en grupos numerosos
- Permite aprovechar conocimientos del instructor

Limitaciones:

No es conveniente para cubrir todas las áreas de la enseñanza:

ejercitar y evaluar.

Alta dosis de comunicación oral del instructor a los participantes lo cual ocasiona que la participación del grupo sea mínima, el -- verbalismo y las desviaciones del tema son frecuentes.

DEMOSTRATIVA

Presentación que realiza el instructor sobre la manera de ejecutar una tarea. Su estructura está basada en continuidad que debe existir entre:

Ejecución-observación, ejercitación y comprobación

Ventajas:

Cumple la mayoría de las tareas del proceso enseñanza-aprendizaje

Evaluación del aprovechamiento

Ejecución real (teoría y práctica)

Participación del grupo

Mayor estímulo

Actividad constante

MATERIAL DE APOYO

Es importante para que haya un mejor aprendizaje que el instructor sevalga del uso de materiales didácticos; dan mayor significado a la información mediante el uso de gráficas, esquemas u objetos, pone en actividad otros canales sensoriales, mejora y acelera el aprendizaje, disminuye el esfuerzo del instructor, crea condiciones de interacción de los alumnos entre sí y de los participantes con el instructor.

Para la elección, elaboración y uso de los materiales se debe tomar en cuenta:

a) objetivos a lograr en la sesión

b) Características de los participantes

- c) Contenido
- d) Técnicas de enseñanza a utilizar
- e) Dimensiones y condiciones (salón, mobiliario, etc)
- f) Número de participantes
- g) Costo y dificultad

Los materiales que tienen más uso para el apoyo del proceso de instrucción son:

1. Pizarrón o tablero
2. Fanelógrafo
3. Rotafolio
4. Retroproyector de acetatos
5. Maquetas y modelos
6. Proyector de transparencias
7. Películas
8. Grabadoras

EVALUACION

La evaluación es valorar algo, y es un instrumento que utiliza el capacitador para conocer qué alcance obtuvo su clase y si se cumplieron los objetivos planteados.

La evaluación se hace al curso, instructor y participante.

Los elementos de la misma para poder evaluar el aprendizaje se realiza mediante:

- a) Pruebas escritas
- b) Pruebas orales
- c) Cuestionarios
- e) Observación
- e) Entrevistas

Asimismo, es importante que el instructor realice una guía didáctica - que tiene el propósito de guiar la labor de conducción de la instrucción.

Se forma por : objetivos, contenido, actividades, materiales y tiempo.

INFORMATIVA		DESARROLLO		
OBJETIVOS	CONTENIDOS	ACTIVIDAD	MATERIAL	TIEMPO

Por lo anterior el papel del instructor dentro del proceso enseñanza-aprendizaje es de suma importancia para que se alcancen las metas del curso y de la capacitación.

3.4. DINAMICA DE GRUPO

La dinámica de grupo se define como los "procedimientos, que permiten reunir en equipos flexibles a los educandos para informar, dialogar y analizar, discutir, juzgar, sintetizar y evaluar sobre un tema o aspecto determinado que el maestro" (34) o instructor presenta.

Es el proceso que se da en los movimientos de actividad del grupo.

La técnica grupal es "un procedimiento, para organizar y desarrollar la actividad del grupo sobre la base de conocimientos pronunciados por la teoría de dinámica de grupo" (35)

(34) Bases Didácticas. Ma. Rita ferrini. Ed. Progreso 7a. Ed. Mexico, 1985. pp.71

(35) Didáctica, Fundamentación y Práctica. Moreno Op. Cit. pág. 28

Entre las muchas técnicas de dinámica de grupo, sólo mencionaremos algunas que con más frecuencia se utilizan para unificar el tema, sin dar explicación detallada de las mismas:

- . Diálogo o debate de discusión
- . Pequeño grupo de discusión
- . Phillips 66
- . Cichicheo
- . Seminario, etc.

Las técnicas de dinámica de grupo son una herramienta indispensable para que se cumpla mejor el proceso enseñanza-aprendizaje. Es así como el profesor o instructor se vale de estas técnicas para su enseñanza y que en el grupo se desarrolle y se lleve a cabo el aprendizaje de los objetivos planteados.

Las dinámicas de grupo permiten:

- a) afirmar y ampliar los conocimientos que se adquieren de forma individual
- b) la existencia de una renovación constante, así como la revisión de los conocimientos
- c) estimular constantemente la iniciativa y creatividad para elegir, -decidir y además comprometerse.
- d) fomentar las relaciones humanas, pues se aprende a hablar y escuchar, a tomar una decisión, estimular el diálogo, tomar puntos de vista de otros y por último tener un grupo bien integrado
- e) conocer tanto personalmente como en equipo, es decir, que se identifique individualmente con el problema para aportar su punto de vista al equipo, favoreciendo al grupo, además de retroalimentarlo.

En la capacitación la dinámica de grupo, se utiliza tanto a nivel grupo a capacitar, como grupo de trabajo que se reúne para realizar la planeación del evento, por lo que es importante mencionarlo.

Es por ello, que consideramos importante realizar este pequeño resumen de lo que es este proceso.

EL PEDAGOGO

4. EL PEDAGOGO

Para poder adentrarnos en el tema de lo que el pedagogo realiza en capacitación, se hace necesario definir primero la palabra " pedagogía ", que es el primer inciso a tratar; de cómo se concibe la palabra y cómo se ha ido desarrollando, así la interacción con otros profesionistas que tienen áreas afines con respecto a lo que se maneja en el departamento de capacitación en una empresa.

Posteriormente mencionaremos las actividades que desempeña el pedagogo según el perfil profesional que maneja la UNAM, para conocer más específicamente lo que realiza de forma global, y qué puede o debe participar activamente en el área de recursos humanos: capacitación

Así, visto lo antes mencionado, parecería que el pedagogo realizará todo el proceso de capacitación, pero no es así, sino que él debe contar con la ayuda de otros profesionistas que por su formación académica, están preparados para trabajar en esta área, y conjuntamente hacer de su actividad un trabajo más eficiente, contribuyendo al desarrollo y beneficio de sí mismos, como para la empresa a la que le trabajan.

4.1. CONCEPTO DE PEDAGOGIA

Generalmente para dar una definición de una ciencia, cualquiera que sea, se acude a revisar su raíz etimológica, para que a partir de ella deducir a que se refiere específicamente. Sin embargo, muchas veces nos encontramos con casos en que si acudieramos a este tipo de definición podríamos caer en un error.

Este es particularmente en el caso de la pedagogía, su raíz etimológica proviene del griego:

paiz, paifos = niño
ago = conducir

si nos dejáramos guiar por esta definición tendríamos que pedagogía sería definida como CONDUCIR AL NIÑO. No obstante, en la actualidad la pedagogía es, no sólo la conducción de niños, sino que abarca muchos - -- otros aspectos que veremos más adelante.

Así pues, para partir a dar un concepto preciso de lo que estudia la pedagogía, nos encontraremos en principio con el problema de que etimológicamente no está bien empleado el término.

Ante esta situación han surgido discusiones de varios autores para acercarse a dar una definición más precisa, teniendo esto como consecuencia que se ha dado distintos criterios para definirla, siendo algunos de ellos; ver a la pedagogía como ciencia, arte y una filosofía.

Nos encontramos así, que para Alfredo Aguayo la pedagogía será "como ciencia un conjunto de conocimientos sistemáticos y positivos referentes a la educación. (36)

Si analizáramos brevemente esta definición, observamos que Aguayo lo percibe como una ciencia, ya que si ciencia la entendemos como un conjunto de conocimientos verdaderos, sistematizados basados en principios y leyes, su definición entra dentro de estas características.

Para Rufino Blanco, pedagogía será una ciencia y a la vez un arte, ya que la define como "ciencia... arte de educar al hombre para que cumpla su destino" (37), dándonos con su definición una idea acerca de los fines de la educación.

Por otro lado, para Jonas Cohn "la pedagogía depende esencialmente de la filosofía... toda su estructura a basarse en filosofía". (38)

Así pues, concéptualizamos a la pedagogía en forma general como ciencia, porque implica tener un conocimiento que a su vez debe ser verdadero, sistematizado y organizado para llegar a principios y leyes que deben estar fundamentados y demostrados, basándose la pedagogía en estas características.

(36) Ciencia de la Educación, Nájera. Op. Ch. pág. 11

(37) *Ibidem* pág. 10.

(38) Pedagogía. Luzarriaga, Lorenzo. Ed. Lozada. Buenos Aires, 1975. pág. 332

Tenemos entonces que la pedagogía ES LA CIENCIA QUE SE ENCARGA O TIENE A SU CARGO EL EDUCAR.

Sin embargo, esta concepción no nos habla con exactitud a quién hay que educar, cuál es su campo de estudio.

Actualmente la pedagogía no se encarga únicamente del niño, sino que si su campo es la educación no podemos hablar únicamente de educar a los niños, entonces quién se encarga de los adolescentes y adultos.

Retomando estos puntos, concebimos a la pedagogía como:

La ciencia que se encarga de educar al ser humano en todas sus etapas de desarrollo, para integrarlo tanto físico-moral y psicológicamente a la sociedad, y sobre todo lograr una integración y FORMACIÓN como persona y ser humano, basándose en leyes y principios que ayudan a un mejor desempeño en su tarea.

Para lograr todo esto, la pedagogía lleva a cabo no sólo la educación del ser humano en la adolescencia como mucha gente lo cree, sino que se encarga de la elaboración de programas, capacitación a todos los niveles; desde una empresa hasta los profesores, la educación de adultos, investigación educativa, entre otros muchos aspectos.

Pero esto lo veremos más adelante cuando hablemos del perfil del pedagogo.

Todo esto lo logra la pedagogía apoyándose en otras ciencias que se encargan de estudiar diferentes aspectos relacionados con el hecho educativo, algunas de ellas son: Sociología, Psicología, Administración, Biología, Estadística, Historia. Es decir, cada una de estas ciencias tienen aspectos de acuerdo a su enfoque para que así tenga un panorama de cada uno de ellos.

4.2. PERFIL PROFESIONAL

Para poder entender el perfil profesional de los diversos profesionistas-

que trabajan en capacitación, es necesario primero dejar claro el concepto de perfil.

Lo más común que se maneja actualmente sobre el perfil profesional es - lo siguiente: son todas aquellas características que se desea lograr de un profesionista, basándose en los conocimientos que va adquiriendo durante sus estudios, logrando así un egresado de acuerdo a lo que se espera de él, lo cual estará plasmado en el plan de estudios.

Sin embargo, este concepto es muy pobre y no maneja elementos que definen al perfil de una manera amplia y objetiva, ya que no se toma en cuenta el contexto social, las condiciones del mercado de trabajo, las habilidades que se desea tenga dicho profesionista, etc.

Tenemos que Gómez Campos maneja dos elementos esenciales que deben ser tomados en cuenta para determinar el perfil:

"El primero consiste en el conjunto de conocimientos y habilidades que objetiva y legítimamente pertenecen a determinada disciplina o práctica. El segundo es el conjunto de conocimientos, habilidades, tradiciones, costumbres y prácticas, que dependen del contexto económico, social y cultural en la que surge y se desarrolla una profesión... (39)

Podemos observar en este concepto se manejan más elementos que la hacen más completa. En primer lugar, tenemos que plantea la conjunción de conocimientos y habilidades que deberá adquirir el alumno de ingreso a la carrera hacia el término de ésta, es decir, que a lo largo de su vida de estudiante, se buscará que el alumno adquiera disciplina a través de las materiales que se imparten, es decir, por medio del plan de estudios y que a su vez está en función a los objetivos generales de la carrera.

Por otro lado, Gómez Campos menciona el contexto económico y social en torno a la profesión. Observamos que el autor en ningún momento desvincula la realidad social; esto implica que el profesionista debe de -

(39) Educación Superior, Mercado de trabajo y práctica Profesional. Antología para la actualización de los Profesores de Licenciatura. Ma. Guadalupe Pérez Castaño, Ed. UNAM-Porrúa, México, 1988. pág. 186

salir preparado no sólo en los conocimientos y habilidades, sino que éstas deben de ir acorde a la realidad, a las necesidades de la sociedad y que no se de una división entre los conocimientos y habilidades y - práctica profesional.

Otro punto de vista es el de Carmen Merino y Alejandro Calatayud, los cuales comparten las ideas de Gómez Campos. Ellos manejan el concepto de perfil profesional como:

"Conocimientos, habilidades y aptitudes que el profesionista debe reunir para el desempeño de sus funciones" (40)

Estos autores manejan un concepto más APTITUDES, es decir, que el profesionista sea capaz de adquirir dichos conocimientos y habilidades para poder desempeñarse como un profesionista en su disciplina.

Si analizamos bien este concepto o definición, encontramos que existe una diferencia entre perfil deseado y perfil real. Teniendo entonces que existen dos tipos de perfiles, el primero como el que debe ser, o el deseado (ideal), y el segundo, el perfil real, éste será aquel que refleje las condiciones que se dan, es decir, lo que expresa la situación real.

Pero consideramos que es muy importante para poder definir mejor el -- perfil profesional, y que no se puede dejar en ningún momento de lado; la vinculación Universidad-entorno y el propósito de la Universidad:

"Estar íntegramente al servicio del país y de la humanidad, de acuerdo con un sentido ético y de servicio social, superado constantemente cualquier interés individual." (41)

Esto significa que la Universidad tiene un propósito: el servir a la sociedad, así pues, el perfil de todo profesionista debe estar en base a esto, para después ir especificando más cuál será el perfil que se desea de dicho profesionista.

De acuerdo a lo leído y teniendo en cuenta cada uno de los aspectos mencionados, entendemos como perfil profesional:

(40) Los Perfiles Escolares en la UNAM, Merino, Carme y Alejandro Calatayud. Perfiles educativos No. 6, México CICE-UNAM, Jul-Sep, 1984, pag.17

(41) Estatuto General de la UNAM en Legislación Universitaria. UNAM, 1982, pag 37

Serie de conocimientos, destrezas y habilidades, aptitudes que debe poseer el egresado de una profesión "X", para desempeñarse en el campo de trabajo en una forma óptima y a su vez realizando un servicio social.

Este perfil estará plasmado en el plan de estudios de la carrera a través de sus objetivos, así como de las diferentes materias. Dicho perfil deberá estar actualizado en relación a los conocimientos y - sobre todo a las exigencias de la sociedad, es decir, debe existir una relación o vinculación entre el PERFIL-UNIVERSIDAD-ENTORNO SOCIAL.

Tomando esto a consideración sobre el perfil profesional, ahora podemos pasar a la descripción de las áreas de campo de trabajo de los profesionistas idóneos para el grupo interdisciplinario para la capacitación.

4.3. EL PEDAGOGO

Como ya hemos visto anteriormente, la pedagogía no sólo se dedica al estudio del niño y su aprendizaje, ya que su campo de trabajo cubre más áreas relacionadas con otras disciplinas, y por lo tanto el profesinista (pedagogo) puede participar activamente.

La pedagogía estudia al hombre en su situación educativa, en donde el pedagogo como especialista en esa área, es el que puede valorar las bases psicológicas, biológicas y sociales de la conducta humana para que se lleve a cabo el proceso Enseñanza-Aprendizaje.

Dentro de las áreas en donde el pedagogo participa de acuerdo a su formación académica tenemos:

- a) Planeación Educativa: Realización de investigaciones sociales, desarrollo y supervisión en aplicación de instrumentos, interpretación estadística y sistema de diseños educativos.
- b) Diseño Curricular: Elaboración de perfiles, detección de necesidades análisis de mercado de trabajo, desarrollo de planes y programas.
- c) Evaluación de Sistemas Educativos: Evaluación como sistema, análisis

del mismo, sistemas correctivos, interpretación y análisis de información para la toma de decisiones.

d) **Formación de Profesores:** Incumbe a la capacitación de profesores tanto psicológicamente, como los medios para llevar a cabo el aprendizaje en los alumnos (elaboración de programas, cursos y evaluación).

d) **Elaboración de Material Didáctico:** Esto corresponde a la elaboración del material didáctico que son un medio, instrumento que tiene como finalidad que se lleve a cabo el proceso enseñanza-aprendizaje en el salón de clases en una forma más viva.

f) **Instrumentos de evaluación:** Análisis de objetivos y contenidos de programas, elaboración y validación de instrumentos, determinación de normas y procedimientos de aplicación y señalamientos de criterios para la toma de decisiones.

g) **Orientación Vocacional:** Detección de necesidades correspondientes a la orientación vocacional y escolar, elaboración de cursos de hábitos de estudio, orientación profesiográfica y aplicación de pruebas psicométricas.

h) **Administración de Instituciones Educativas:** Es todo aquello relacionado con la organización de una institución para su buen funcionamiento, que va desde presupuestos, objetivos de la institución, programas, entre otras.

i) **Administración de Recursos Humanos:** relacionado con la selección de personal, entrevista, análisis de puestos, programas de motivación y evaluación de personal.

j) **Capacitación:** Detección de necesidades de capacitación, elaboración de programas, material de apoyo, formación de instructores, impartición de cursos y seguimiento de la capacitación.

k) "Educación especial, no formal e investigación" (42)

Como observamos, el pedagogo tiene en sus manos una gran responsabilidad y vías para dirigir su trabajo, de acuerdo a un área específica,-

que va relacionada con su formación académica y personal del profesio--nista.

Asimismo, es importante mencionar que el pedagogo no trabaja solo, sino, con otros profesionistas afines al área de desarrollo.

4.4 OTROS PROFESIONISTAS

Dentro del área de capacitación, el pedagogo alterna con otros profesio--nistas que son afines de acuerdo al perfil, para que el trabajo en capaci--tación con el psicólogo y administrador (en este caso) se desarrolle óptimamente. A continuación se presentan las áreas de desarrollo de los profesionistas antes mencionados:

La formación del psicólogo está basada en el estudio de la conducta --humana, en donde él podrá resolver, asesorar o diagnosticar los proble--mas que se presenten en los individuos a nivel personal o grupal.

Las áreas de desarrollo de acuerdo al perfil de la UNAM son:

- a) Clínica: Atención de problemas de personalidad y trastornos conduc--tuales.
- b) Educativa: Resolución de acción educativa en cuanto al aprendizaje y desarrollo de niveles educativos.
- c) Experimental: Investigación de la conducta de los organismos en cuan--to a comprensión, predicción y control de su comportamiento (docencia, - aspectos metodológicos e investigación).
- d) Psicofisiológica: Investigación de aspectos biológicos en la conduc--ta.
- e) Social: Enfocado a los problemas de la comunidad, grupo u organiza--ciones (liderazgo, conflicto de grupos, comunicación, etc.).
- f) Trabajo: Concierne al estudio de problemas de trabajo (laboral).
Está capacitado para realizar actividades de evaluación de personal, de capacitación y asesoría en los problemas organizacionales según se menciona en la guía de carreras de la UNAM.

g) Educación especial: Estudio y tratamiento de personas con problemas psicológicos, motores y de comportamiento.

El administrador está preparado por un lado con los elementos metodológicos para conocer las divergencias que se dan entre dos diferentes objetivos y aplicar principios e instrumentos, por otro lado, abarcado a estos en forma general para alcanzar los objetivos planteados por las organizaciones.

Este profesionista se ha hecho de más campo de trabajo ya que conforme al desarrollo de la sociedad industrial se ha aplicado más esta disciplina administrativa y por lo tanto al especialista en el área.

El punto principal de la administración está enfocado a un conjunto de individuos con el finde lograr eficazmente los objetivos de una institución y esto se conoce como el proceso administrativo que va mencionado en el capítulo dos (Planeación, organización, dirección y control) página 37.

El administrador puede trabajar en las siguientes áreas:

- a) Producción: Producción de bienes o servicios.
- b) Mercadotecnia: Llevar los bienes al consumidor.
- c) Financiera: Corresponde a la cuestión financiera, es decir, de dinero y el mejor rendimiento del mismo.
- d) Administración de Personal: Enfocadas al personal de una institución "principalmente en reclutamiento, selección, contratación, capacitación salarios, prestaciones, evaluación del desempeño, etc". (43)

Como vemos, el psicólogo, administrador y pedagogo, pueden trabajar en la capacitación, ya que es un área que de acuerdo a la formación de cada profesionista puede trabajar conjuntamente en un grupo interdisciplinario desarrollándose y realizando sus actividades más eficientemente.

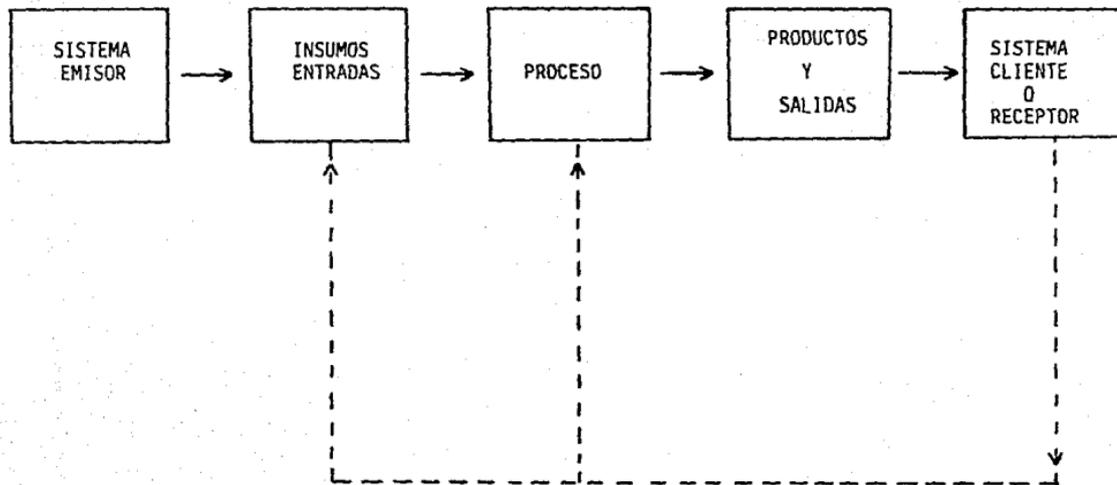
(43) "GUÍA DE CARRERAS" Op. Cit. Pág. 397.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

..79

Para ubicar en la capacitación a los profesionistas antes mencionados y explicar su actividad de trabajo, a continuación se presenta un cuadro - que describe un proceso de capacitación en forma sistemática:

ESQUEMA SISTEMICO DE CAPACITACION



DESARROLLO DEL SISTEMA

SISTEMA EMISOR

¿Qué es?

Interrelación de factores o elementos que generan una actividad determinada y marcan directrices específicas de actuación.

¿Qué factores lo integran?

La Ley Federal del Trabajo (Art. 156-a X) Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, filosofía de dirección general: capacitación de personal. Sistema de Información (Número de personas, necesidades detectadas, etc), estructura organizacional, planeación estratégica, comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento.

¿Cómo funciona?

A través de la interacción de los factores que lo integran, mismos que generan el siguiente paso.

¿Da entrada a?

Insumos

Aquí primeramente entra el administrador y el pedagogo posteriormente.

Insumos (entradas)

¿Qué son?

Son las necesidades y deseos de los sistemas proveedores, mismos que requieren de un proceso de transformación.

¿Cuáles son?

Lineamientos de la dirección general: necesidades del personal en materia - capacitación y adiestramiento; plan operativo anual; disposiciones de organismos oficiales; lineamientos de -

áreas usuarias; flujo asegurado; nuevos servicios y mercados que atienden la organización.

¿Qué función tiene?

Ser la "materia prima" de los productos que ofrecen a los usuarios.

Da entrada a ...

Proceso de transformación.

En esta etapa participan los tres profesionistas: pedagogo, administrador y psicólogo.

Proceso de Transformación

¿Qué es?

La serie de actos que efectúa un área especializada de capacitación para generar los productos y programas demandados por los usuarios o sistema cliente.

¿Qué actividades lo conforman?

Investigación de necesidades de capacitación, elaboración del diagnóstico de capacitación, estructuración del plan y programa operativo de capacitación y adiestramiento; elaboración presupuestal, ejecución y seguimiento a los planes y programas de capacitación; evaluación y control de gestión; medición del impacto de la capacitación impartida, el proceso de trabajo.

¿Cómo se administra el proceso?

Con aseguramiento de sistemas operacionales; recursos: técnicos, administrativos, humanos, materiales y financieros disponibles, con tecnología adecuada.

Da entrada a...

Productos y salidas.

En esta etapa participan activamente los tres profesionistas.

Productos y salidas

¿Qué son?

Son todos aquellos servicios y resultados que satisfacen las necesidades específicas del sistema cliente, cubriendo con esto, sus expectativas - definidas y comunicadas.

¿Cuáles son?

Programas de capacitación, que cubre las necesidades establecidas en el diagnóstico; materiales didácticos, tecnología didáctica pedagógica.

¿Cómo se administran?

Con indicadores o estándares establecidos, con determinación y análisis de desviaciones.

Da entrada a ...

Sistema cliente o receptor.

Es una etapa en donde el pedagogo tiene una participación principal, más que el psicólogo o administrador.

Sistema Cliente o Receptor

¿Qué es?

Todos aquellos factores o elementos - que reciben los productos procesados - y que satisfacen sus necesidades de - capacitación, previamente planteadas.

¿Cuáles son?

Dirección General, personal de la institución, comisiones mixtas de capacitación, etc.

¿Qué función tienen?

Recibir los productos demandados que apoyen al cumplimiento de su misión y objetivos encomendados, retroalimentando los procesos que determinan mejorar los productos demandados.

Da entrada a ...

Un proceso de retroalimentación que -
permite mejorar los insumos y a los -
procesos mismos.

Entran los tres profesionistas.

Como se pudo observar, los tres profesionistas están en constante interacción en las distintas etapas de los procesos,* por lo cual no se puede separar uno del otro, sino que están en constante actividad dentro del proceso de capacitación y a su vez se enriquece y complementa el trabajo .

* ver página 40

LA INTERDISCIPLINARIEDAD

5. GRUPO INTERDISCIPLINARIO

Al hablar de grupo interdisciplinario, primeramente veremos lo que es - grupo, cómo se compone y se desarrolla el mismo; después se mencionará la integración del grupo dirigido hacia una actividad determinada (en este caso: - la capacitación, tema a tratar en el trabajo), qué es el equipo de trabajo, - su composición e importancia, así como las ventajas de trabajar en esta forma y sus desventajas.

Posteriormente se tratará lo que es el concepto de interdisciplinariedad y - daremos un concepto a nuestro entender del término, para complementar el tema. Asimismo, se contemplará lo que es grupo interdisciplinario como tal, y - pasar al papel del pedagogo en un grupo interdisciplinario en la capacitación.

5.1. LAS TEORIAS DE GRUPOS Y LA ORGANIZACION

concepto de grupo:

Al hablar del tema de grupos, es conveniente señalar los diferentes puntos de vista en cuanto a su definición. Así Bodbeck nos dice:

"Grupo es una suma de individuos aislados, situados en ciertas relaciones descriptivas (es decir, observables) entre sí. Desde luego, - los tipos de relaciones ejemplificados dependerán del tipo de grupo - o lo determinarán, sea una familia, un auditorio, un comité, un sindicato de trabajadores o una multitud" (44)

Smith (1945) define un grupo social como "una unidad que consiste en un número plural de organismos (agentes) que tienen una percepción colectiva de su unidad y que tiene el poder de actuar, o están actuando de un modo unitario hacia el ambiente" (45)

Lindgren (1972) por su parte considera "la construcción de un grupo cuando dos o más personas establecen cualquier clase de relaciones entre sí" (46)

(44) Dinámica de Grupos. Carwright y Zander. Ed. Trillas, México, 1970. pág. 60

(45) Grupos Humanos. Spratt, W.H.S. Ed. Trillas, México, 1973. pág. 9

(46) Introducción a la Psicología Social. Lindgren H.C. Ed. Diana. México, 1972. pág. 257

E.H. Schein postula que "un grupo psicológico es un cierto número de personas que actúan recíprocamente entre sí, que son consciente psicológicamente de ellos mismos y que persisten como un grupo" (47)

Lewin define al grupo como "un todo dinámico basado más bien en la interdependencia que en la similitud". (48)

Entre las concepciones más aceptadas se encuentra la de M. Serna (1972) el cual considera al grupo, como: "La reunión de dos o más personas que se congregan con un fin determinado, que tienen cohesión interna, que sus miembros se reconocen entre sí y cuya organización tiene una estructura funcional que imprime a los integrantes del grupo, conductas similares interinfluenciadas". (49)

Así podemos observar que por lo general, el concepto de grupo, se refiere a la reunión de dos o más individuos que interactúan entre sí con objetivos y normas preestablecidas.

FORMACION DE GRUPOS

Los grupos se forman para satisfacer necesidades biológicas, sociales y culturales, a través de las interacciones de los individuos.

Fingerman (1971) considera que "los hombres que forman el grupo no son más que la materia de éste, pero el grupo por su parte modela y elabora esa materia amorfa para darle consistencia y forma. Por lo tanto, a la comunidad grupal no se le puede considerar como una suma de individuos, sino como una totalidad, como una unidad integrada que da vida a cada uno de los miembros individuales. (50)

Homans afirma que los grupos se constituyen para cumplir un propósito; - "la gente no se limita a reunirse; se reúne para un propósito determinado" (51)

Hollander nos dice que: "Los grupos existen fundamentalmente para ayudar a los individuos a llegar a metas, que de otro modo, serían inalcanza-

(47) Psicología de la Organización. Schein, E.H. 1975. Ed. Amorrortú; Buenos Aires, 1975, pág.94

(48) Dinámica de Grupos. Cartwright op. cit. pág. 60.

(49) Introducción a la Psicología Social. Lindgren Ob. Cit. p. 257.

(50) Ibidem 257

(51) Ibidem 257

bles. Representan una organización de esfuerzos individuales que van más allá de la simple suma de diversos individuos". (52)

Los grupos se pueden formar como resultado de una atracción recíproca o también por causas accidentales o fortuitas que van más allá del control de las personas que conforman el grupo.

Hollander señala también que "sean cuales fueren los motivos por los que los individuos constituyen grupos, dichos individuos asumen propiedades organizacionales que crean ciertas relaciones, las cuales forman la estructura grupal que a su vez gravita sobre la interacción grupal" (53)

Otra de las razones por las cuales se forman grupos son:

- a) Existe una relación de dependencia del hombre con el grupo para lograr sus objetivos.
- b) El grupo proporciona seguridad y ayuda a sus miembros.
- c) Por medio del grupo se satisfacen necesidades de poder y liderazgo.
- d) El éxito y prestigio del grupo, lo es para cada individuo en particular.
- e) Satisfacer la necesidad de autocrítica.
- f) Por medio de la pertenencia al grupo se logra satisfacer necesidades sociales, como son, entre otras: reconocimiento, afiliación, aprobación, y amistad.

Una de las condiciones principales para la formación natural de un grupo radica en que existe suficiente contacto para que sus integrantes lleguen a conocerse.

A continuación presentamos otros factores que tienen influencia en el desempeño de un grupo:

- 1) Tamaño del grupo.
- 2) aglutinamiento o grado en que el grupo funciona como unidad.
- 3) Homogenidad de los miembros del grupo o sea factores tales como: la -

(52) Introducción a la Psicología Social. Lindgren pág. 257

(53) Principios y Métodos de Psicología Social. Hollander E.H. Ed. Amorrortu, Buenos Aires, 1977 pág. 12

edad, sexo, antecedentes de trabajo y estudios.

- 4) Flexibilidad de las actividades del grupo, las cuales emplean procedimientos informales en lugar de los ya establecidos.
- 5) Estabilidad del grupo a los cambios que se efectúan dentro del mismo en un tiempo determinado.
- 6) Permeabilidad del grupo: el grupo permite a sus miembros incorporarse fácilmente.
- 7) Polaridad del grupo: se refiere a la fijación de metas.
- 8) Autonomía de funcionamiento.
- 9) Intimidad de los miembros: conocimiento de la vida personal de todos los miembros.
- 10) Control: Reglas que establece el grupo para el funcionamiento del mismo.
- 11) Participación de los miembros: Tiempo y cooperación que dedican los miembros del grupo.
- 12) Potencia: es la importancia que tiene el grupo para cada uno de sus miembros.
- 13) Posición de los miembros con respecto a la jerarquía.
- 14) Dependencia de los individuos con respecto al grupo.

CLASIFICACION DE UN GRUPO

Los grupos primarios se caracterizan por las relaciones interpersonales cara a cara, espontánea, sus integrantes están unidos por lazos afectivos, los cuales influyen directamente en su comportamiento; es aquí donde se forman los hábitos y valores de hombre, como ejemplo tenemos a la familia, grupos de amigos, grupo de compañeros de trabajo, de juego, etc.

Los grupos primarios, por lo general, son permanentes y tienen objetivos propios. El establecimiento y regulación de las relaciones de sus -

miembros se dan en forma espontánea. Todos sus integrantes se conocen - y se relacionan entre sí. Cada uno cumple una labor y tiene una posición, pueden ser diferentes en cada uno de los grupos a los que pertenecen.

Los grupos secundarios o formales son aquellos que se crean con el fin de cumplir ciertos objetivos más específicos realizando tareas que a su vez están claramente relacionadas con la misión total de la organización. Existen de igual forma grupos formales permanentes y los temporales.

Los grupos formales se caracterizan porque se organizan, con un propósito definido de alcanzar una meta y unos objetivos propios.

Dentro de los grupos secundarios, se forman, a su vez, grupos primarios, los cuales constituyen el aspecto realmente humano de los grupos secundarios.

Hay motivos de desajuste entre los individuos y el grupo secundario - - cuando no se toman en cuenta los siguientes factores:

- 1) Mantenimiento de una buena comunicación del grupo.
- 2) Planteamiento de los problemas y sus respectivas soluciones.
- 3) Modificación de actitudes, cuando éstas estén en desacuerdo con los objetivos del grupo.
- 4) Cooperación entre los miembros del grupo.

PASOS EN LA INTEGRACION HUMANA EN LA INTEGRACION DE EQUIPOS DE TRABAJO

Pasos de entrada:

- a) Determinar el objetivo general de los dueños y accionistas o representantes de un producto o servicio indicando claramente políticas a seguir y los resultados esperados a corto y largo plazo.
- b) Determinar los objetivos generales de la gerencia, dirección y/o --

departamentos, especificando sus políticas y resultados.

Pasos de adquisición:

- a) Dar a conocer a los empleados los objetivos.
- b) Señalar las políticas de operación con respecto a su puesto y departamento.
- c) Discusión de objetivos operativos y políticas para cada uno de los encargados de llevarlas a cabo.
- d) Remodelación de los objetivos operativos y políticas.
- e) Elaboración de los procedimientos de ejecución que corresponden a cada unidad operativa.
- f) Discusión de los procedimientos de ejecución con los responsables.
- g) Remodelación de los procedimientos de ejecución.
- h) Evaluar los procedimientos y objetivos, elaborando instrumentos de control.
- i) Común acuerdo para con los sistemas de evaluación.
- j) Diseño de programas para la entrega de premios de acuerdo con los empleados.

Pasos de ejecución:

- a) Identificación del repertorio conductual indispensable para la ejecución de las tareas de cada empleado.
- b) Señalar las conductas ausentes.

Pasos de evaluación:

- a) Observación de la ejecución previa para llevar a cabo la verificación de los repertorios.
- b) Evaluación de los objetivos logrados.
- c) Aplicación del procedimiento acordado para administrar consecuencias.

d) Corrección del sistema haciendo las modificaciones pertinentes.

Consideramos que con estos pasos nos ayudan a integrar "equipos" de trabajo, a implementar programas de cambio y a identificar las interacciones humanas.

5.2. EQUIPO DE TRABAJO

El grupo se reúne por alguna característica en común, integrados por una meta en común, que son cualidades que definen su naturaleza, comunicación, estructura, cohesión, normas y metas.

El grupo de trabajo se instituye orgánicamente para alcanzar metas definidas y el éxito o eficacia es producto del grupo.

El grupo como unidad debe:

- Tener siempre en mente que el unir esfuerzos y tareas para el logro de metas que en común y por consenso fueron elegidas.
- Tener conciencia de la individualidad de los miembros y maduración personal, para que se logre el crecimiento y madurez del grupo.
- Debe organizar labores específicas a cada miembro de tal forma, de que en conjunto lleve el equipo al logro de las metas.
- Aceptación de opiniones y convencimiento de cada miembro y hayar la solución que satisfaga al grupo para el cumplimiento de sus objetivos.
- Motivar a cada miembro a participar, resolviendo la actividad asignada para satisfacer sus necesidades según su escala de valores y al grupo en general, ya que con su actividad alcanzará sus metas grupales.

En torno a la acción del grupo se pueden considerar algunos principios que actúan directamente en el desarrollo del mismo:

a) Ambiente físico

- b) Liderazgo
- c) Formulación de Objetivos
- d) Flexibilidad
- e) Comunicación
- f) Comprensión del proceso
- g) Evaluación continua

Ventajas y limitaciones

Encontramos las siguientes limitaciones de trabajo en grupo:

- 1) Dificultad en llegar a una decisión por parte del grupo.
- 2) Las normas a aplicarse a un grupo pequeño no resultan a veces adecuadas para otros de diferente dimensión.
- 3) Sin una adecuada dirección, el grupo puede influir tanto en el individuo que lleguen a presionarle sintiendo conformismo bajando su cantidad y calidad de actividades.
- 4) Puede perderse emotividad en las tareas del grupo, sentimientos y actitudes, por lo que se debe motivar para cumplir el objetivo final.
- 5) Al reunirse los miembros de un grupo puede ser que contribuyan a que no se establezcan sistemas, ya que en ocasiones se pierde tiempo en reuniones de grupo para el resultado que se obtiene de ellas, perdiendo el objetivo final.

Dentro de las ventajas que tenemos están:

- 1) El entusiasmo y dinamismo para realizar un trabajo se contagia fácil y rápidamente a todos los miembros.
- 2) La constante participación de los miembros en discusiones y decisiones del grupo les va dando a cada uno de ellos seguridad para hacer lo independientemente.
- 3) Adquirir más seguridad en ellos mismos, siendo capaces de alcanzar metas grupales, satisfaciendo el ego propio.
- 4) el trabajo en grupo logra en forma positiva aprovechar el tiempo

sin repetir actividades, sino trabajar unos con otros en un mínimo de tiempo y un máximo de rendimiento.

- 4) Para la solución de problemas, cuando se trata de un equipo, las vivencias de los miembros servirán como experiencias o posibles soluciones y habrá mayor cantidad de ideas bien manejadas.

Encontramos que dentro del grupo pueden existir tres tipos de papeles que se desempeñan:

- 1) Encaminados a facilitar la tarea del grupo en la obtención de las metas.
- 2) Mantener la organización dentro del mismo, reforzándolo y regulándolo.
- 3) Satisfacción de sus necesidades personales, sin que tenga nada que ver con el grupo, y que frenan o disminuyen la acción del grupo.

Otro punto importante a tratar es el de los diferentes roles que asumen los miembros del grupo:

- A) **Iniciador:** Aporta nuevas ideas, sugiere soluciones, nuevos procedimientos, reorganización.
- B) **Investigador:** Busca información, aclaración de situaciones.
- C) **Mediador:** Actitudes amistosas y de solidaridad con los miembros del grupo.
- D) **Coordinador:** Es quien integra, recopila y coordina actividades asignadas al grupo.
- E) **Agresor:** Que constantemente hace que exista violencia en la actividad del grupo.
- F) **Jugueteón:** Que se pasa distraendo la sesión.
- G) **Dominador:** Quiere atraer la atención de todos y dominar en lo que se realiza.

El grupo de trabajo se reúne para realizar una actividad en común, es por ello que se hace importante conocer como se desenvuelve este en su proceso para entender el funcionamiento del mismo.

5.3. INTERDISCIPLINARIEDAD

Para poder hablar de interdisciplinariedad es necesario concebir primero lo que entendemos por disciplina. Una vez teniendo claro este concepto podremos ver lo que se entiende por interdisciplinariedad y aclarar que funciones tiene ésta, así como sus ventajas y desventajas que pueden tener tanto en su aspecto teórico como práctico.

Nos encontramos que Marc Belth define a la disciplina como "el uso de modelos o serie de esquemas distintivos para expresar e interpretar sucesos de la naturaleza y de las experiencias humanas.. lo común en todas las disciplinas son los modelos mediante los cuales los materiales del mundo se ven transformados en la materia que lleva en sí el significado de las creaciones e investigaciones del hombre" (54)

Para Belth la disciplina será modelos que tratan de entender todo aquello que sucede en la naturaleza y experiencias humanas y dar una explicación de ello. Así pues, para el autor es una serie de conocimientos que nos llevarán a modelos o esquemas que ayudan a conocer al hombre a través de investigaciones de éste así como de la naturaleza.

Por otro lado Berger maneja el concepto de disciplina como "un conjunto específico de conocimientos susceptibles de ser enseñados, y que tienen sus propios antecedentes en cuanto a educación, formación, procedimientos, métodos y áreas de contenido" (55)

En un diccionario de Ciencias de la Educación se maneja este concepto como "rama del saber que abarca el conjunto de conocimientos de un ámbito específico, agrupados de modo sistemático" (56)

Podemos observar que en cada uno de los conceptos mencionados se maneja el término conocimientos de un área determinada. Así pues, tenemos que disciplina es una serie de conocimientos en relación a un área específica o ámbito, los cuales tratan de dar una explicación de los fenómenos de la naturaleza y del ser humano, en cuanto a causa-efecto, reacciones.

(54) La Educación como Disciplina Científica. Marc Belth. Ed. Ateneo, Argentina, 1971. pág. 5

(55) Interdisciplinariedad: problemas de la enseñanza y de la investigación en las Universidades Berger Guyetal. Ed. ANUIES, México, 1979, pág. 6

(56) Diccionario de Ciencias de la Educación. Ed. Santillana, México, 1983. tomo I. pág. 420

y explicación o interpretación de éstos.

En cuanto a la distinción que existe en cada una de la disciplinas, -- Belth (57) maneja cuatro puntos esenciales:

1. **Nivel de Abstracción:** Manera en que la disciplina separa la naturaleza o esencia de lo estudiado respecto de los caracteres que lo individualizan dentro de su especie.
2. **Los modelos de pensamiento que caracterizan:** Estos modelos se reflejan al modo de razonamiento de la disciplina. Estos pueden ser:
 - * **Matemático:** Conclusiones de axiomas (principios o proposición tan clara o evidente, que no necesita demostración).
 - * **Científico:** Se caracteriza por formulación de juicios y sobre todo realizar predicciones del mundo.
 - * **Filosófico:** Pensamiento deductivo y su interés radica en "comprender... los significados y compromisos que contienen - los enunciados o juicios" (58)

Cada uno de este tipo de pensamiento o razonamiento se diferencia en relación a los datos y conclusiones a los que llegan.

3. **Objetivos que persiguen:** Se refiere a la meta a la que se quiere llegar. Teniendo esto, vemos que la diferencia en cada disciplina, aunque analicen un mismo problema será diferente el objetivo de su investigación, esto trae como consecuencia que a las conclusiones a las que se llegan serán diferentes, éstas estarán de acuerdo a lo que se busque, es decir, al enfoque de la disciplina utilizada.
4. **Manifestaciones morales:** Esto corresponde a la formación o más bien al tipo de disciplina que esté trabajando se le dará el enfoque de un determinado hecho para el cumplimiento de una meta.

(57) La Educación como Disciplina Científica. Belth Marc. Ob. Cit. pág. 5

(58) Ibidem. pág. 6

Así pues, si nos basamos en este autor tenemos en que a diferencia entre una y otra disciplina será:

- Nivel de abstracción
- Modos de razonamiento
- Objetivos
- Tipos y manifestaciones de normas orales por las cuales son limitadas y evaluadas.

Si disciplina la hemos visto como:

Serie de conocimientos en relación a un área específica o ámbito, - los cuales tratan de dar una explicación de los fenómenos de la naturaleza y del ser humano, para interpretación de éstos.

Sería sencillo ver la interdisciplinariedad como la reunión de distintas disciplinas para el estudio de un mismo hecho o fenómeno. Sin embargo, no es tan sencillo definirla así, ya que tendríamos que ver cual es la relación que existe en cada una de estas disciplinas, cual sería el objeto de esta reunión y cuales serían los problemas que traería con esto.

Berger concibe a la interdisciplinariedad como la "yuxtaposición de disciplinas que suponen más o menos relacionadas" (59)

Para Berger no es sino la unión de dos o más disciplinas que de alguna forma pueden estar relacionadas entre sí.

No obstante, consideramos que el concepto del diccionario de educación es más completa, en donde se maneja ya un objetivo de ésta:

"Una de las modalidades de la relación científica entre las ciencias o disciplinas, de suerte que en todas ellas se - promuevan cambios, incluso mutua de conceptos, redefiniciones, etc., que pueden incidir desde el plano término-lógico a la elaboración de una nuestra estructura epistemológica.

Generalmente la interdisciplinariedad surge de la conveniencia de distintas disciplinas en un objeto o problema de conocimiento. Estas disciplinas, afectadas por las relaciones múltiples y convergentes que se suscitan, se ven obligadas a reevalorar sus principios constructos...(60)

Así pues, tenemos que la interdisciplinariedad se realiza por conveniencia de las mismas disciplinas para el estudio de un problema "X", estas disciplinas tienen una relación palpable en cuanto a dicho problema, cada una de las disciplinas afectará a la otra, trayendo como consecuencia la necesidad de retomar los puntos de vista de cada una para tener mejores resultados en la investigación o en el trabajo.

De tal forma que concebimos a la interdisciplinariedad como:

La reunión de dos o más disciplinas relacionadas entre sí, para estudiar un fenómeno o problema "X", desde su punto de vista, pero --retomando las aportaciones de las demás disciplinas, con el objetivo de que los resultados sean más enriquecedores y se retomen las más valiosas aportaciones de otras disciplinas, para llegar a una conclusión del problema, y no dejar de lado puntos de otras disciplinas que pueden ser fundamentales en la interpretación del fenómeno.

Es decir, será la posibilidad de enriquecer nuestro trabajo con la colaboración de otras disciplinas, fundamentales y que tendrá como objetivo una efectiva capacitación del problema en todas sus dimensiones y en todos sus aspectos.

5.4. GRUPO INTERDISCIPLINARIO

Por lo tanto conceptualizamos al GRUPO INTERDISCIPLINARIO como:

Grupo de especialistas en diversas disciplinas, que tratan

de integrar sus aportaciones en relación a un objeto en común, o resolución de un problema, propuesta, etc., en base a una meta en común.

Tenemos entonces que dentro del grupo interdisciplinario de la capacitación, tanto el psicólogo, el administrador y el pedagogo, verán el problema de acuerdo a su formación, sin embargo se tratará de llegar a una conclusión conjunta, rescatando las aportaciones de cada uno de ellos, ya que todas ellas serán muy valiosas para el desempeño del trabajo. Es por esta razón que consideramos que en cada una de las etapas de estos especialistas en la materia, sea el coordinador uno de ellos de acuerdo a su disciplina y en su momento conforme a las decisiones a tomar, para llegar al cumplimiento del objetivo.

En cuanto al trabajo en si de la capacitación, cada especialista se encargará de trabajar en los aspectos de su materia, pero también, los demás aportarán ideas para hacer un buen trabajo por equipo, siendo este el principal objetivo del grupo. Sin embargo, esto no debe ser entendido como la llamada invasión de carrera la cual es que un profesionista realice la actividad de otro sin que sea su especialidad. Simplemente lo que se busca es que sea el trabajo más enriquecedor con las aportaciones de los diversos especialistas en su ramo siempre con mismo objetivo.

Esto lo esquematizamos de la siguiente manera, en donde se han puesto algunas de las actividades que podría realizar los profesionistas antes mencionados en la capacitación:

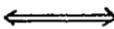
GRUPO INTERDISCIPLINARIO

ADMINISTRADOR

(Problemas humanos, condiciones de productividad, satisfacción de personal, etc.)

PSICOLOGO

(Psicología industrial, fenómenos de liderazgo, motivación de los trabajadores, etc.)



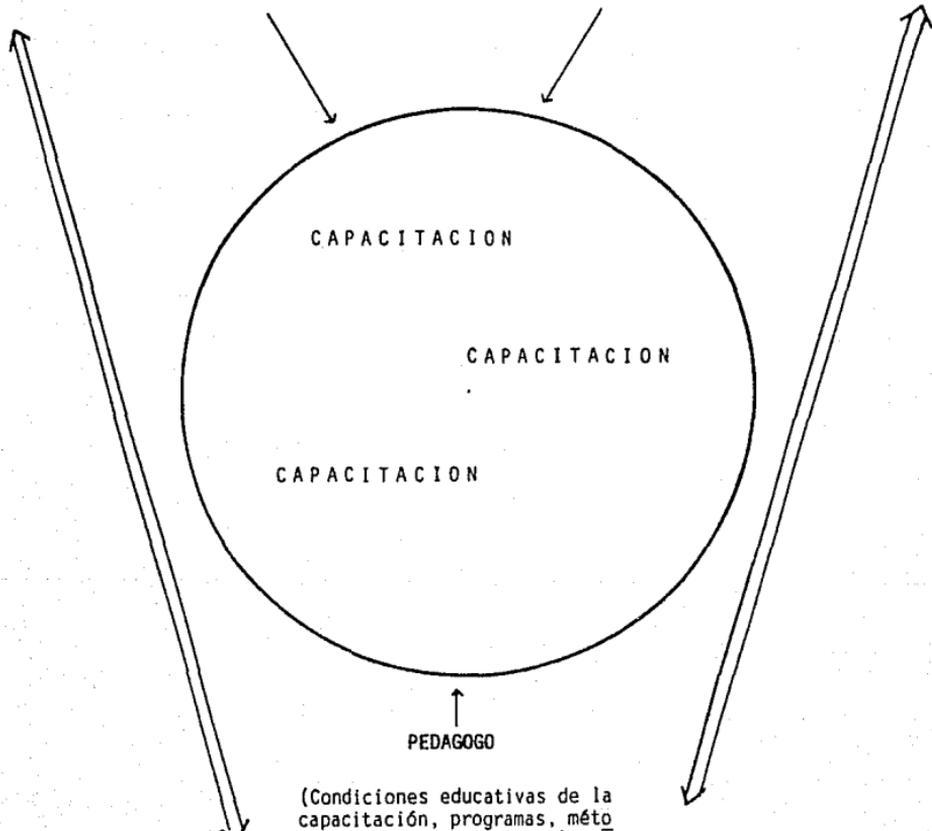
CAPACITACION

CAPACITACION

CAPACITACION

PEDAGOGO

(Condiciones educativas de la capacitación, programas, métodos de instrucción, etc.)



5.5. PROBLEMAS QUE PUEDE PRESENTAR EL GRUPO INTERDISCIPLINARIO

Un inventario del factor humano en la capacitación sería incompleto si no se considerara una circunstancia que la observación releva: la existencia de múltiples grupos humanos en la empresa.

La modalidad con la que se presenta y opera el elemento humano en la empresa, es precisamente el grupo o conjunto de grupos de trabajo para lograr un objetivo común.

Este hecho aparentemente circunstancial y secundario, ha adquirido tal importancia en la actualidad que plantea nuevos problemas y ofrece nuevas perspectivas para el tratamiento del factor humano tanto en teoría como en práctica.

La simple observación es suficiente para constatar que en la empresa la mayoría de los grupos humanos no son planteados por el individuo aislado. Precisamente en el momento de que varios individuos se agrupan comienzan a surgir múltiples problemas y se produce una variedad de fenómenos que demandan atención al querer formar un grupo interdisciplinario.

- Conflictos
- Comunicación
- Influencia
- Liderazgo
- Control
- Delimitación de responsabilidades
- Coordinación, etc.

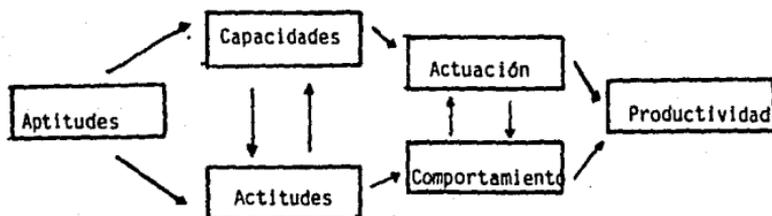
Son fenómenos y necesidades directamente resultantes de la exigencia del grupo, las peculiaridades y modalidades de comportamiento humano ocasionadas por la situación del grupo trascienden los hechos que revelan la observación por la que se requiere un estudio e investigación.

A continuación se presenta un análisis de la relación-individuo, con el fin, de poder apreciar más claramente la diferenciación grupo-individuo.

Si se analiza el factor humano en el grupo interdisciplinario, es posible apreciar una variedad de cualidades, defectos, condiciones, situaciones y actividades humanas que se agrupan en relación dinámica influyente positiva o negativamente en el grupo interdisciplinario para la capacitación.

Esquemáticamente los elementos del factor humano, así como su relación entre ellos, y en consecuencia con la capacitación puede representarse de la siguiente manera:

ELEMENTOS DEL FACTOR HUMANO EN EL GRUPO INTERDISCIPLINARIO



- a) **Aptitudes:** Son los potenciales humanos de facultades físicas o mentales, conocimientos técnicos, habilidades, experiencias y formación personal (disciplina: puede ser pedagogo, psicólogo o administrador) para desarrollar las actividades necesarias para alcanzar los objetivos del grupo interdisciplinario.
- b) **Capacidades:** Representan los potenciales humanos ya realizados y afirmados a través de la experiencia o práctica con la que cuenta el grupo interdisciplinario para llevar a cabo su acto.
- c) **Actitudes:** Constituye el potencial de actitudes sociales que es pues

to en juego conforme a la percepción que sostiene de la realidad social y que determina la forma habitual de reaccionar ante ella.

- d) **Actuación:** Es el resultado de la aplicación de las capacidades humanas al medio exterior con el fin de transformarlo y así alcanzar los objetivos del grupo interdisciplinario, siendo el objetivo común para cada disciplina.
- e) **Comportamiento:** Es el resultante de las actividades humanas asumidas en el grupo interdisciplinario y que afectando su realidad social determina la productividad que éste alcance.
- f) **Productividad:** Conjuntando cada uno de estos elementos de una manera óptima, se tendrá como resultado un grupo interdisciplinario acoplado y que traerá como consecuencia una capacitación para la empresa y para el trabajador al que va dirigido con gran éxito.

Estos son los elementos que intervienen en un grupo interdisciplinario, sin embargo, existen problemas para poder integrar distintas disciplinas, como distintos enfoques a un mismo problema, y no sólo eso; al estar trabajando en un grupo, surgen una pregunta:

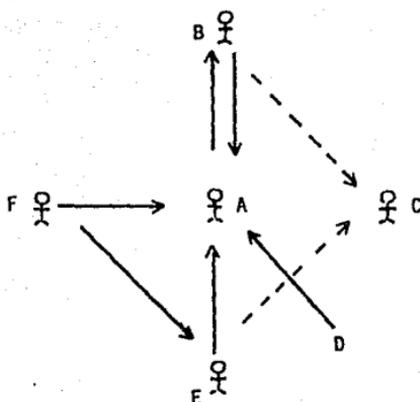
Hasta qué punto el hecho de formar parte de un grupo puede influir en el comportamiento del individuo.

Uno de los primeros experimentos que pusieron de manifiesto la influencia de LOS OTROS en la conducta del individuo fue realizado en 1920, -- F.H. Allport (61), este autor afirmó que aquello que influye en el comportamiento, es el compromiso social.

En un experimento observó el agrado y desagrado que puede haber en un grupo, afectando esto en el desempeño de éste.

A Continuación se muestra un sociograma que representa las pautas de agrado y desagrado en un grupo, las flechas indican la dirección de elección. A es más popular, C es desagradable, D y F están aislados y no han sido elegidos no rechazados por el resto.

(61) Psicología Social. Arnoldo Rodríguez. Ed. Trillas, México, 1982. pág. 44



———— Agradable

----- Desagradable

Con esto podemos ver, que lamentablemente, las personas **no** siempre son capaces de mantener una relaciones saludables* con los otros y de esta manera expresan rechazo y hostilidad, dando como resultado que dichas personas desarrollen los llamados mecanismos de defensa, que son mecanismos psicológicos de que dispone el hombre para minimizar su angustia, originados por los conflictos interiores. Existen varios mecanismos de defensa que como ejemplo tenemos la proyección (ver en otros errores de uno mismo) y la fantasía. Si alguien del grupo interdisciplinario oyen que critican su trabajo, puede replicar que quien no sabe lo que habla; en consecuencia su crítica no debe ser tomado en serio y no le afecta. este es un simple ejemplo de como puede ser una relación difícil, utilizando para evitar la realidad un mecanismos de defensa.

Así pues, dentro del grupo interdisciplinario puede haber diferencias - que provocan un malestar en sus integrantes leniendo como fin un resultado desfavorable. Así mismo, existen diferencias entre los puntos de - vista como de interpretar, un mismo problema debido a que cada discipli

* Como dijera Freud.

na tiene un enfoque diferente, trayendo con esto la dificultad de aceptar las aportaciones de otros y llegar a un acuerdo.

Es muy difícil saber escuchar y aceptar a personas de otras disciplinas, generalmente se trata de que sea nuestro punto de vista el que sea tomado, si esto sucede con un grupo de la misma carrera y formación, será más difícil lograrlo con la multidisciplinariedad.

Para una mayor claridad de las ventajas y desventajas que puede traer un grupo interdisciplinario en la capacitación, a continuación presentamos un cuadro ilustrativo de éstas:

VENTAJAS:

Enriquece el trabajo

Se ve el problema desde -
diferentes puntos de vista

Llega a ser más productivo
el contar con otras perspectivas
del mismo problema

Al tener un objetivo en común
trae como consecuencia
un trabajo más rico.

Da confianza el saber que
contamos con otros especialistas
y a la vez con un apoyo

Se toma en cuenta los puntos
de vista de cada uno de los
miembros

DESVENTAJAS:

Pueden presentarse barreras en
algunos de sus integrantes pro-
vocando una obstrucción en el
trabajo (conflicto)

No quiere aceptar la opinión de
los otros especialistas (comuni-
cación)

Algunas veces es más difícil el
saber escuchar y aceptar a las
personas de otras disciplinas

Se necesita tener la preparación
adecuada para tener un buen desen-
peño del grupo

Puede traer inquietud el saber -
que trabajamos con otros especia-
listas que saben del tema (res-
ponsabilidad y coordinación)

Mucha gente cae en el hecho de -
imponer su criterio y no aceptar
el de los demás (influencia y li-
derazgo)

No obstante, no queremos decir que es imposible, lo que intentamos es -
mencionar algunos de los problemas que puede traer el trabajo en un gru-
po interdisciplinario. Más se necesita tener la preparación adecuada -
para tener buen desempeño en el grupo (así como en el trabajo).

5.6. EL PEDAGOGO EN EL GRUPO INTERDISCIPLINARIO

Como observamos en las líneas anteriores, el pedagogo con los otros profesionistas forman el grupo interdisciplinario para hacer de un conocimiento lo más completo desde varios puntos de vista y así tenga una utilidad mayor y enriquecedora para todos los seres humanos.

La actividad del pedagogo dentro de la capacitación es amplia, aunque el no trabaja directamente en todo el proceso, si en gran parte de esta rama, ya que la capacitación es un proceso de enseñanza-aprendizaje dentro de lo que es la educación informal, como ya lo mencionamos en capítulos anteriores, lo cual va ligada al área manejada por este profesionista.

Dentro de las actividades desempeñadas por el pedagogo en la capacitación, tenemos:

- a) **Detección de necesidades de capacitación:** En el establecimiento de la misma necesidad para el desempeño correcto de un determinado puesto y tipo de trabajador, para realizar el tipo de aprendizaje a impartir.
- b) **Elaboración de objetivos:** Que corresponde a la realización de los mismos, con el fin del cumplimiento de metas a largo o corto plazo de una empresa.
- c) **Elaboración de planes y programas:** Estos se elaboran conforme a los datos obtenidos por el D.N.C., que marcan la estructuración de un plan adecuado en cuestión de contenidos para impartir tal o cual curso.
- d) **Entrenamiento de instructores:** El formar instructores, los cuales reciben una capacitación tanto psicológica, como los medios para llevar a cabo el proceso enseñanza-aprendizaje.

- e) La Ejecución: Que es la puesta en marcha del proceso, en donde cobran vida los planes establecidos y dentro lleva los siguientes elementos:
- * Materiales y apoyos de instrucción: Esto corresponde a todo aquel material de apoyo que se utiliza para la instrucción como son el visual, fílmico y el didáctico para el mejor aprendizaje.
 - * Contracción de servicios: Esto es referido a los servicios externos como instructores, instituciones capacitadoras, locales, material-fílmico para validar la calidad de lo planeado.
 - * Coordinación de eventos: Que va desde los preparativos previos son el instructor, reprogramación, materiales, diplomas, hasta asistencia de servicios.
- f) Evaluación: Que es la comprobación de lo alcanzado de lo que se planeó, para que de esta manera se tomen medidas correctivas y se mejore el proceso mismo.
- g) Seguimiento: Que corresponde a que en el momento en que el curso de instrucción termina, dentro del trabajo los conocimientos adquiridos son aplicados y se presentó las nuevas habilidades, conocimientos y actitudes durante el curso.

Es por ello, que dentro de la capacitación trabajará el pedagogo, psicólogo y administrador, ya que estos cuentan con la formación y conocimientos idóneos para ésta. Esto con el fin de que dentro del grupo interdisciplinario se complementen los conocimientos y se vea un mismo problema desde perspectivas diferentes y como consecuencia que el trabajo sea más rico y mejor.

PROPUESTA

PROPUESTA

Ya que uno de nuestros objetivos es dar a conocer una nueva forma de trabajo en capacitación, así como una propuesta de ésta, se realizó una investigación de campo para conocer quiénes están trabajando en capacitación en México, tanto en empresas gubernamentales como privadas, esto con el fin de ver los dos panoramas y conocer sus diferencias esenciales.

Dichas empresas investigadas fueron escojidas al azar, siendo las siguientes:

GUBERNAMENTALES

- Secretaría de Turismo
- Banamex
- Comermex
- I.M.S.S.

PRIVADAS

- Televisa
- Aseguradora Hidalgo
- Procter and Gamble
- Implementos y servicios electrónicos S.A.de C.V.

Para llevar a cabo esta investigación, se aplico un cuestionario (ver página 131), que se distribuyo a las personas que trabajan en el departamento de capacitación y desarrollo (en algunos adiestramiento) de la empresa, teniendo como objetivo: conocer qué profesionistas trabajan en el departamento, si conocen lo qué es el grupo interdisciplinario, qué actividades realizan cada uno de ellos y si se maneja la interdisciplinariedad en su área.

En la investigación de campo que se realizó, se obtubieron los siguientes resultados, que consideramos son importantes mencionarlos como referencia para nuestra propuesta:

Se observó que la participación del pedagogo tanto en instituciones privadas como gubernamentales es mínima en lagunos casos y nula en otros. El psicólogo es un profesionista que trabaja en todas las empresas, despues el administrador, que trabaja con más frecuencia y por último -- otros profesionistas como: Lic, en turismo, trabajo social, diseñador, - contadores e ingenieros (diferentes especialidades).

No existe el manejo de grupo interdisciplinario, pues al desconocer los campos de acción de los profesionistas y sus disciplinas, contratan gente especialista en una carrera y con un perfil determinado, que según algunos criterios (empresa) son los adecuados para el desempeño del trabajo, y con esto no existe un verdadero grupo interdisciplinario, sino multidisciplinario o unidisciplinario.

Sin embargo, en las empresas visitadas, el personal con su diferente -- formación académica (a nivel profesional) que trabaja en capacitación, considera que existen ventajas y desventajas del trabajo en un grupo -- interdisciplinario, entre las cuales tenemos:

* Que el trabajo en grupo es más enriquecedor y por lo tanto más productivo, dando posibles soluciones a los diferentes problemas que se van presentando, sobre los distintos enfoques, para llegar a un acuerdo -- dando solución a cada problemática.

Así mismo, las desventajas más relevantes que aportaron fueron:

* Las diferencias individuales que crean conflictos llevando a desacuerdos y no a soluciones (al tratar de tomar posiciones). Todo enfocado a la formación de los profesionistas.

* Otra es la comunicación que debe existir entre los individuos del grupo, que por lo regular es deficiente.

Esta es una pequeña reseña de los resultados obtenidos en la investigación de campo en los departamentos de capacitación en las empresas visitadas.

A continuación se presentan los resultados obtenidos:

DISCIPLINAS QUE TRABAJAN EN CAPACITACION EN DIFERENTES EMPRESAS

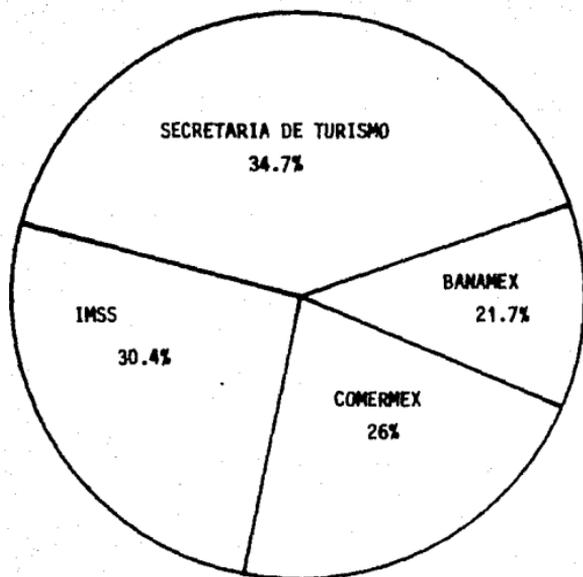
	PSICOLOGOS	PEDAGOGOS	ADMINISTRADORES	COMUNICOLOGOS	ING. MECANICO	LIC. EN TURISMO	TRABAJADOR SOCIAL	DISEÑADORES	CONTADOR PUBLICO
Privadas	ASEGURADORA HIDALGO	X						X	
	TELEVISA	X	X	X			X		
	PROCTER AND GAMBLE	X		X	X				
	IMPLEMENTOS Y SERVICIOS	X		X	X				
	SECRETARIA DE TURISMO	X		X		X			X
Gubernamentales	BANAMEX	X		X					
	IMSS	X	X	X			X		
	COMERMEX	X		X					

*Observación:

El Psicólogo trabaja en todas las empresas investigadas.

MANEJO DE GRUPO INTERDISCIPLINARIO

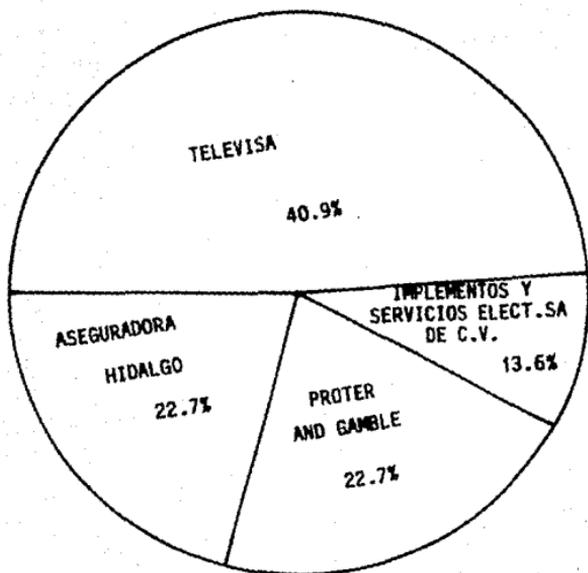
EMPRESAS GUBERNAMENTALES



MANEJO DE GRUPO INTERDISCIPLINARIO

..113

EMPRESAS PRIVADAS



PRINCIPALES VENTAJAS Y DESVENTAJAS QUE MANEJARON
LOS DIFERENTES PROFESIONISTAS

EMPRESAS PRIVADAS

VENTAJAS

- Es más enriquecedor
- Se dan diferentes enfoques
- Se aprende de los demás
- División de la problemática y soluciones
- Intercambio de experiencias
- Se dan varias alternativas

DESVENTAJAS

- Se cae en vicios
- Se es unilateral
- No se sabe escuchar
- Diferencias individuales
- Errores de comunicación
- No se logra un consenso en la mayoría de las veces

EMPRESAS GUBERNAMENTALES

VENTAJAS

- Dos cabezas piensan mejor que una
- Se piensa mejor entre muchos
- Se trabaja más y mejor
- Se cumplen mejor los objetivos
- Rigen los intereses propios del grupo
- Más enriquecedor
- Mayor campo de acción

DESVENTAJAS

- Se crean conflictos creyendo que es mejor la disciplina de uno
- Conflicto a la hora de decidir
- Se dan problemas de comunicación
- La mayoría de las veces no hay coordinación
- Diversidad de intereses
- Ninguna
- Mayor trabajo
- Pocos resultados
- Pérdida de tiempo

RESULTADO DE LA ACTIVIDAD DE LOS DIFERENTES PROFESIONISTAS
EN EL PROCESO DE CAPACITACION
(NO. PERSONAS)

EMPRESAS GUBERNAMENTALES

	A PEDAGOGO	B PSICOLOGO	C ADMINISTRADOR	D OTROS
DIAGNOSTICO DE NECESIDADES	5	16	19	2
ELABORACION DE OBJETIVOS	10	16	13	2
PROGRAMA	10	12	13	2
INSTRUMENTACION	11	12	6	3
EVALUACION	10	13	14	4
SEGUIMIENTO	5	12	20	5

EMPRESAS PRIVADAS

DIAGNOSTICO DE NECESIDADES	6	19	15	7
ELABORACION DE OBJETIVOS	7	17	14	5
PROGRAMA	9	18	16	4
INSTRUMENTACION	7	19	12	4
EVALUACION	7	15	18	6
SEGUIMIENTO	5	17	19	7

Ya dentro del proceso de capacitación, la actividad que desempeñan los diferentes profesionistas es diversa, y en la investigación obtuvimos los siguientes resultados:

- En las empresas gubernamentales dentro de la fase del D.N.C. encontramos que el administrador es el que más participa, el psicólogo en segundo lugar y en ocasiones el pedagogo u otro profesionista.
- En la segunda fase de elaboración de objetivos el psicólogo es el principal, segundo el administrador y el pedagogo tiene una actividad más frecuente.
- En el programa de capacitación, los profesionistas trabajan acorde a la prioridad.
- Ya en el proceso el pedagogo y el psicólogo tienen una participación más activa, antes que el administrador
- La evaluación y seguimiento, lo maneja el administrador principalmente, tomando poca participación el psicólogo y pedagogo.
- En las empresas privadas, tenemos que dentro del proceso en las fases de DNC, planeación de la capacitación, elaboración de los objetivos y programa de capacitación, el psicólogo es el que tiene más participación, mientras que en la evaluación y seguimiento el administrador es el responsable.

El pedagogo dentro de estas instituciones tiene poca participación y donde se le considera que puede intervenir activamente es en el programa de capacitación.

Así vemos que el pedagogo dentro de las instituciones investigadas tiene poco campo de acción por el desconocimiento de su formación académica.

Tomando como base lo antes mencionado, las alternativas que nosotras proponemos son las siguientes:

- 1.- El realizar un plan estructurado, que contenga los perfiles idóneos de los profesionistas a trabajar efectivamente conforme a su

formación académica dentro del área de capacitación.

Es importante que en las áreas de capacitación cuenten con los perfiles de los profesionistas que deben trabajar en el área, pues de acuerdo a su formación desempeñarían sus actividades efectivamente, trayendo con esta el mejor funcionamiento del departamento de capacitación al momento de trabajar en grupo, con las personas y disciplinas adecuadas.

2.- Contar con un grupo de trabajo bien organizado, entendiendo con es to que el grupo debe contener los siguientes elementos:

- Objetivo.- tener claro éste, ya que indicará a donde se desea llegar, de acuerdo a las necesidades de capacitación en la empresa.
- Flexibilidad.- cada uno de los miembros se ira adaptando a los requerimientos que se presenten, evitando así su rigidez.
- Liderazgo distribuido.- la conducción del grupo deberá estar distribuida, ya que así, cada miembro participa en ella.
- Consenso.- Deberá existir un criterio abierto y escuchar las opiniones de los demás, para evitar distanciamientos y lograr una unificación de criterios, retomando la aportación de cada uno de ellos.
- Evaluación continua.- ésta deberá ser constante, para comprobar si los objetivos han sido alcanzados y sobre todo si éstos van de acuerdo a las necesidades.

3.- Formar un grupo interdisciplinario para el desempeño de las activi dades en capacitación.

Para trabajar en un grupo interdisciplinario en un problema en especí fico, se toma primero el problema a resolver (en este caso es trabajar como grupo interdisciplinario en capacitación), posteriormente - saber qué profesionistas con determinada formación (pedagogo, psicólogo y administrador) van a trabajar en el área, de ahí se parte a la estructura ya como grupo interdisciplinario adecuado a resolver un -- problema o mas bien, a trabajar en un departamento de capacitación desempeñando las actividades entrelazadas conforme a su disciplina.

4.- Contar con los profesionistas como el administrador, psicólogo y pedagogo básicamente en el departamento de capacitación; por ser profesionistas que cuentan con una formación académica acorde al área. En el departamento de capacitación, por las características propias de la actividad que se desempeña, debe contar con ciertos profesionistas para poder trabajar adecuadamente, por lo que se debería manejar así:

Pedagogo -----	proceso enseñanza-aprendizaje, que es la capacitación
Psicólogo -----	la conducta del hombre en torno al proceso de capacitación
Administrador----	La planeación y administración de los recursos humanos.

5.- El que cada profesionista cuente con una preparación adecuada para el desempeño de su trabajo. Se debe contar con una preparación académica, para que de esta manera se cuente con las herramientas fundamentales para desarrollar su actividad adecuadamente.

6.- Que cada profesionista trabaje en el área, de acuerdo a la especificidad de su profesión para que cumpla mejor la tarea que le corresponde y haya beneficios para el grupo interdisciplinario .

7.- La existencia del personal necesario, para el cumplimiento de las tareas, . Es de vital importancia que dentro de la estructura de un departamento de capacitación a parte del personal idóneo para el desempeño de las funciones. el número de personal necesario para que trabaje (profesionistas, secretarias, mensajeros, etc., por ejemplo).

8.- Contar con los medios adecuados para el desarrollo, como instalaciones, mobiliario, papelería y además, para que haya un desarrollo de la actividad con los recursos necesarios.

9.- El conocer bien al personal que labora en el área. Es importante que existan buenas relaciones interpersonales entre los miembros del grupo, aún cuando estos tengan diferente jerarquía, ya que al conocer bien a la gente, el reconocerla, saberla motivar, se puede lograr que

su trabajo sea cada vez de mayor calidad.

10.- La existencia de un factor muy importante como es la comunicación Por ser una forma de conocer a los demás y a la vez se interactúa, - produciendo un ambiente más agradable para trabajar,

11.- El tener un espacio adecuado para trabajar. Esto es referido al espacio que cada individuo debe tener para moverse y desenvolverse, - tanto en necesidades primarias, como de trabajo, para trabajar en forma, pues ante la visita a las empresas es poco el espacio para la acción de cada trabajador (instalaciones, papelería, por ejemplo) haciendo que el trabajo se limite no contando con lo adecuado para hacer lo de forma ideal.

12.-El saber motivar al equipo de trabajo para el buen funcionamiento del mismo, con el fin de que existan aportaciones nuevas al trabajo. La motivación es un punto muy importante que tocar, pues mediante ésta es como se mueve la gente para realizar algo (trabajo, deporte, - - afición, etc.). Es por ello que cuando se trabaja en grupo interdisciplinario, debe existir una motivación constante para que se trabaje adecuadamente (diciéndole que su trabajo es bueno, sus ideas son interesantes, subiéndole el sueldo, promoviendo, en resumen valorando su actuación como persona y como profesional).

Esto es lo que proponemos para el buen funcionamiento de los grupos - de trabajo en capacitación conforme a los resultados obtenidos.

Con lo antes mencionado podemos decir, que aún cuando se ve todo tan sencillo como parece, porque intervienen una serie de circunstancias como son:

- planeación de la organización, de acuerdo a los objetivos a alcanzar
- Toma de decisiones de los directivos
- planeación del departamento de capacitación
- manejo del área del encargado del departamento
- presupuesto
- personal a capacitar
- manejo de equipo de trabajo (interdisciplinario, unidisciplinaria, multidisciplinario)
- medios para el desarrollo de las funciones de la capacitación,
- entre otros

Es decir, todo conlleva a una planeación bien estructurada, pero en - ocasiones por las circunstancias no se puede llevar a cabo. Es importante mencionarlo para conocer la realidad de la forma que se trabaja en capacitación en las empresas visitadas.

Otro punto que cabe mencionar , es que el trabajo en grupo es difícil de manejar debido a la diferencia de criterio, aún más, cuando es interdisciplinario. Nuestra experiencia propia que fue la de trabajar en un grupo unidisciplinario (de la misma profesión) nos enriqueció enormemente, pues aún cuando somos de la misma carrera, tenemos diferente - área de preespecialización (psicopedagogía y planeación), lo que nos llevó a realizar una tesis referente a una tercera área como es la de educación permanente (de acuerdo al plan de estudios de la ENEP Acatlán). Al estar trabajando de esta forma, nos encontramos diferencias individuales, que dieron pauta a una serie de conflictos como de criterio, formación, personalidad, tiempo de trabajo, liderazgo, que hizo que el trabajo se complementara ante estos conflictos, por ser parte - del trabajo en grupo, ya que al existir variedad de ideas hace que esta investigación este más completa y aporte beneficios para los demás.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

- El Licenciado en Pedagogía es egresado de la escuela o facultad con preparación en docencia (orientación educativa, producción y/o utilización de medios didácticos); Planificación educativa, evaluación educativa, administración y programación educativa, así como dentro de la investigación. Siendo así este profesionalista un especialista del proceso enseñanza-aprendizaje y por lo tanto de la educación, teniendo los conocimientos idóneos para trabajar dentro de la capacitación, es decir, dentro del área de recursos humanos de una empresa.
- El trabajo en equipo es beneficioso, debido a que es la posibilidad de un encuentro y la colaboración de otras disciplinas, que de igual forma cuentan con los conocimientos para trabajar dentro de la capacitación, complementándose así el trabajo y logra un equilibrio de los problemas que se presentan en las instituciones, permitiéndose romper con un enfoque unilateral y se vea a la capacitación desde un solo criterio, siendo más valioso y enriquecedor el trabajo en el equipo interdisciplinario para la capacitación.
- La participación del pedagogo en las instituciones es poco, debido a que se desconoce su campo de trabajo, y es considerado únicamente como maestro o en el peor caso como educador de niños exclusivamente.
- Los profesionalistas que trabajan en capacitación, desempeñan todas las actividades que cubre el proceso, sin tomar la especificidad de su disciplina.
- El departamento de capacitación por lo regular cuenta con poca personal ante lo cual se ve en la necesidad de realizar todo el trabajo la gente que existe, ya sea individualmente como grupalmente.
- Consideramos que los profesionalistas que deben trabajar dentro del departamento de capacitación en la empresa básicamente por su formación académica son el Pedagogo, Psicólogo y administrador, debido a que estos cuentan con los conocimientos y habilidades idóneas para trabajar en un grupo que implica la capacitación.

- No existe el manejo de un grupo interdisciplinario dentro de las empresas investigadas, por lo regular es unidisciplinario (de la misma profesión) no contando con variedad de ideas.

- El psicólogo es el que participa más activamente en el departamento de - capacitación, segundo el administrador y el pedagogo en ocasiones.

-La comunicación es un factor muy importante, ya que se exponen las ideas de los profesionistas y las inconformidades que se presentan en el proceso, permitiendo que se llegue a una integración, que es lo que falta en las -- organizaciones.

- Para la conformación de un grupo siempre existirán conflictos (liderazgo, saboteador, etc.) no excluyéndose en este caso al grupo interdisciplinario, en donde al trabajar distintas disciplinas en un mismo problema, se presenta la diversidad de ideas, originándose criterios individuales que - al conjuntarse se puede caer en vicios de no querer aceptar las aportaciones que podría traer dicha disciplina para el objetivo general de lo que - se pretende.

- Por otro lado, como mencionamos al principio de este trabajo, uno de nuestros objetivos fue el de experimentar el proceso que se vive al trabajar en equipo. A pesar de ser de la misma carrera, contamos con preespecialidades diferentes, siendo éstas "Psicopedagogía" (Claudia) y "Planeación y Administración Educativa" (Cecilia), provocándose de esta forma ver el contenido de un problema desde diferentes perspectivas, haciendo la aclaración de no ser esto interdisciplinariedad, sin embargo nos dio la oportunidad de vivir el proceso de equipo con todas sus ventajas y desventajas, siendo esta lo - que plasmamos en este trabajo

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

1. Hermoso Nájera, Salvador
Ciencia de la Educación. Ed. Oasis, México, 1984.
2. Villarreal, Tomás
Didáctica General. Ed. Oasis, México, 1985
3. Moreno Bayardo, Guadalupe
Didáctica, Fundamentación y Práctica. Ed. Progreso, México, Tomo I, 1983
4. Ballesteros, Emilia
Ciencias de la Educación. Ed. Patria, México, 1981
5. Guillen Rezano, Clotilde
Didáctica General. Ed. Kapelusz, Buenos Aires, 1980
6. Ferrini, Ma. Rita.
Bases Didácticas. Ed. Progreso, México, 1985.
7. Silicec, Alfonso
Capacitación y Desarrollo de Personal. Ed. Limusa, México, 1982
8. ARMO
Manual para elaborar un programa de adiestramiento. Ed. Armo, México
1976.
9. ARMO
Como elaborar un programa de adiestramiento. Ed. Armo, México, 1979
10. Mendoza, Alejandro
Manual para determinar necesidades de capacitación. Ed. Trillas, México,
1986.
11. Arias Galicia, Fernando
Administración de Recursos Humanos. Ed. Trillas, México, 1979
12. Much, Lourdes y García, José.
Fundamentos de Administración. Ed. Trillas, México, 1982
13. ARMO
Antecedentes para la elaboración de programas de adiestramiento. Ed.
Armo, México, 1979.

14. Linch, James.
La Educación Permanente y la Preparación Docente. Ed. Unesco, México, -
1977.
15. Michel, Guillermo
Aprender a Aprender. Ed. Trillas, México, 9a. Ed. 1986.
16. Stater, Jhanas F.
Como Estudiar. Ed. Trillas, México, 1986.
17. Cerna, Manuel.
La Personalidad del Maestro. Ed. Oasis, México, 1982
18. Aposte, Leo, et al.
Interdisciplinariedad: Problemas de la enseñanza y de la investigación
en las universidades. Ed. Anulies, México, 1979.
19. Cirigliano, Gustavo y Villaverde, Aníbal
Dinámica de Grupos y Educación. Ed. Humanistas, Buenos Aires, 1975.
20. Olmedo, Ms.
El Pequeño Grupo. Ed. Paidós, Buenos Aires, 1963.
21. DGOV
Guía de Carreras. Ed. UNAM, México 1985.
22. Gagne, Robert. Et. Al.
La Planificación de la enseñanza. Ed. Trillas, México, 1976.
23. Ortieta, Ramón de Lucas.
Técnicas de Dirección de Personal. Ed. Limusa, México, 1974.
24. Aprix, Roger.
La Comunicación: Clave de la productividad. Ed. Limusa, México, 1986
25. Contreras, Mario y Tamayo, Jesús.
Antología. México en el Siglo XX 1900-1913. Ed. UNAM, México, 1983.
26. Constitución de los Estados Unidos Mexicanos del año de 1937.

27. Pérez Castaño, Guadalupe.
El Perfil Terminal de los Perfiles en la UNAM. Perfiles Educativos No. 49
México, CICE-UNAM, Jul-Dic, 1985
28. Alves, Mattos
Comportamiento de Didáctica General. Ed. Kapelusz, Buenos Aires, 1974.
29. Terry, George.
Principios de Administración. Ed. Cecsca, México, 1972.
30. STPS
Evaluación de la capacitación y proactividad. Ed. STPS, México, 1987
31. Gagne, Robert.
Principios Básicos del Aprendizaje para la Instrucción. Ed. Diana, Mé-
xico, 1979.
32. Moreno Bayardo, Guadalupe.
Didáctica. Fundamentación y Práctica. Ed. Progreso, México, 1983.
Tomo II.
33. Davies, Ivon
Dirección del Aprendizaje. Ed. Diana, México, 1979.
34. Adam, Félix et. al.
Factores en el Aprendizaje y la Instrucción de los Adultos. Ed. Insti-
tuto Internacional de Andragogía, 1971.
35. Luzuriaga, Lorenzo.
Pedagogía. Ed. Lozada, Buenos Aires, 1975.
36. Pérez Castaño, Ma. Guadalupe
Educación Superior, Mercado de Trabajo y Práctica Profesional. Antolo-
gía para la actualización de los profesores de Licenciatura. Ed. UNAM-
Porrúa, México, 1988.
37. Merino Carreny, Alejandro.
Los Perfiles Escolares en la UNAM. Merino ,Et al. Perfiles Educativos
No. 6, México CICE-UNAM, Jul-Sep, 1984.
38. UNAM
Estatuto General de la UNAM, México, 1984.

39. Gago Huguet, Antonio.
Modelos de sistematización del proceso Enseñanza-Aprendizaje. Area de Sistematización de la Enseñanza. Ed. Trillas, México, 1981.
40. Lengrand, Paul.
Introducción a la Educación Permanente. Ed. Teide, Barcelona, 1973.
41. Nérici, Imedeo
Hacia una Didáctica General Dinámica. Ed. Kapelus, México, 1984.
42. Peña Baztan, Manuel
Dirección de Personal. Ed. Hispano Europeo, Barcelona España, 1977.
43. Salvat.
La Educación Permanente. Ed. Salvat, Barcelona, 1975.
44. Johnson, Bany.
La Dinámica de grupos en educación. Ed. Aguilar, España, 1973.
45. Larroyo, Francisco
Historia General de la Pedagogía. Ed. Porrúa, México, 19a. Ed., México, 1982.
46. ARMO
Pedagogía para el Adiestramiento. Ed. Armo. Vol. X-Abril-Junio, 1980, No. 39.
47. Rodríguez Cambellea, Carlos. Et.Al.
Programas de Capacitación y Desarrollo. Ed. Diana, México, 1987.
48. Husenman, Samuel.
Introducción a la Dinámica de Grupo. Ed. Trillas, México, 1979.
49. Dyer, William.
Formación de Equipos. Ed. Sítesa, México, 1988.
50. Mendoza Núñez, Alejandro.
La capacitación práctica en las organizaciones. Ed. Trillas, México, 1985.
51. Davis, Robert.
Diseño de Sistemas de Aprendizaje. Un enfoque del mejoramiento de la Instrucción. Ed. Trillas, México, 1983.

52. Pérez Castaño, Guadalupe.
El Perfil Académico Profesional en Foro Universitario, No. 64, México,
ESTUNAM, Marzo, 1986.
53. Valenzuela Georgette, José.
Historia de México. Síntesis 1946-1982. Ed. UNAM- Porrúa.
México, 1988.
54. Coordinación del Programa de Pedagogía.
Organización Académica de la Licenciatura en Pedagogía.
UNAM- Enep Acatlán, 1986
55. Pérez Castaño, Ma. Guadalupe.
Antología para la Actualización de Profesores de Licenciatura.
Planeación Académica. UNAM- Porrúa, 1981

ANEXOS

Para la investigación de campo, se hizo necesario utilizar un cuestionario como herramienta para conocer si en las empresas tanto gubernamentales como privadas manejaban el grupo interdisciplinario y profesionistas que trabajaban en el departamento de capacitación. También se contempla el proceso de capacitación para conocer en que actividades participan cada profesionista.

Este cuestionario contiene la información referente a las disciplinas que deben trabajar en capacitación de una forma completa, y nos da pauta para conocer si en las empresas investigadas se trabaja de manera ideal.

Se describen las etapas de capacitación de acuerdo al enfoque sistemático y los profesionistas básicos que lo deben trabajar.

A continuación se presenta el cuestionario:

DATOS GENERALES

..132

EMPRESA: _____
DEPARTAMENTO: _____
PROFESION: _____
PUESTO: _____

INSTRUCCIONES

I. Conteste las siguientes preguntas:

1.- ¿Qué profesionistas trabajan en el área de capacitación?

2.- ¿Qué actividades desempeñan cada uno de ellos?

3.- ¿Cómo definiría a un grupo INTERDISCIPLINARIO ?

4.- Maneja Ud. un grupo interdisciplinario ? _____

5.- ¿ Por qué? _____

6.- ¿Qué ventajas y desventajas le encuentra a esta forma de trabajo?

VENTAJAS

DESVENTAJAS

7.- Considera Ud. importante que este grupo interdisciplinario este formado por el **Psicólogo, Pedagogo y Administrador** básicamente ? _____

8.- ¿ Por qué?

II. Para cada reactivo, marque una "x" en la respuesta correcta, considerando el siguiente porcentaje.

Nunca	1% al 10%
Pocas veces	11% al 30%
Algunas veces	31% al 50%
Bastantes Veces	51% al 70%
Muchas veces	71% al 100%

- 1.- Realiza su trabajo en colaboración con otros compañeros del mismo departamento
- 2.- La **Capacitación** en su departamento incluye tareas que forman parte de una tarea común a otras áreas en las que toman parte otros profesionistas
- 3.- Tienen **Pedagogo** en el área de -- capacitación ?
- 4.- ¿Con qué frecuencia trabaja Ud. con el Pedagogo ?
- 5.- Existe un grupo Interdisciplinario para la capacitación ?
- 6.- El trabajo **individual** es productivo
- 7.- El trabajo en **equipo** es eficaz

muchas veces	bastantes veces	algunas veces	pocas veces	nunca

III. Marque una "x" para la actividad que desempeñan los siguientes profesionistas para la capacitación en su empresa (para mejor manejo de la información se han tomado estos elementos, considerando que en su empresa pueden tener más amplitud) :

ACTIVIDADES	P E D A G O G O	P S I C O L O G O	A D M I N I S T R A D O R	O T R O S
Definición del problema				
Diagnóstico de necesidades				
Planeación de la capacitación				
elaboración de objetivos				
Programa de capacitación				
Desarrollo del aprendizaje				
Control de la capacitación				
Evaluación				
Seguimiento				

IV. Conteste las siguientes preguntas referidas en cuanto a tiempo del trabajo en grupo a la semana

¿Qué tiempo trabaja Ud. individualmente en capacitación ?

¿Qué tiempo trabaja Ud. en grupo para la capacitación ?

¿ Con qué frecuencia se realizan las reuniones en tiempo?

HORAS	1	3	5	más

V Conteste las siguientes preguntas :

1.- ¿Quién está a cargo del Departamento de Capacitación ?

2.- Profesión

3.- ¿Quién es el coordinador del trabajo en grupo ?

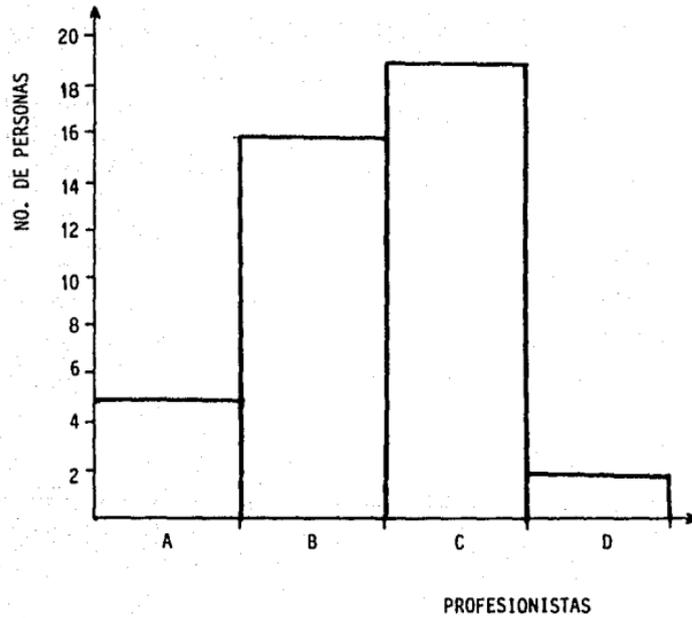
4.- Profesión

FECHA: _____

GRAFICAS

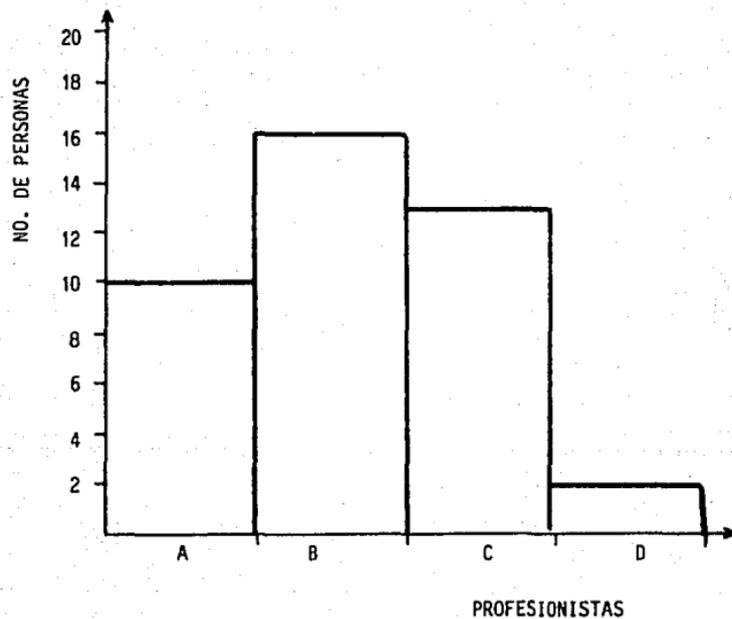
EMPRESAS GUBERNAMENTALES

DIAGNOSTICO DE NECESIDADES



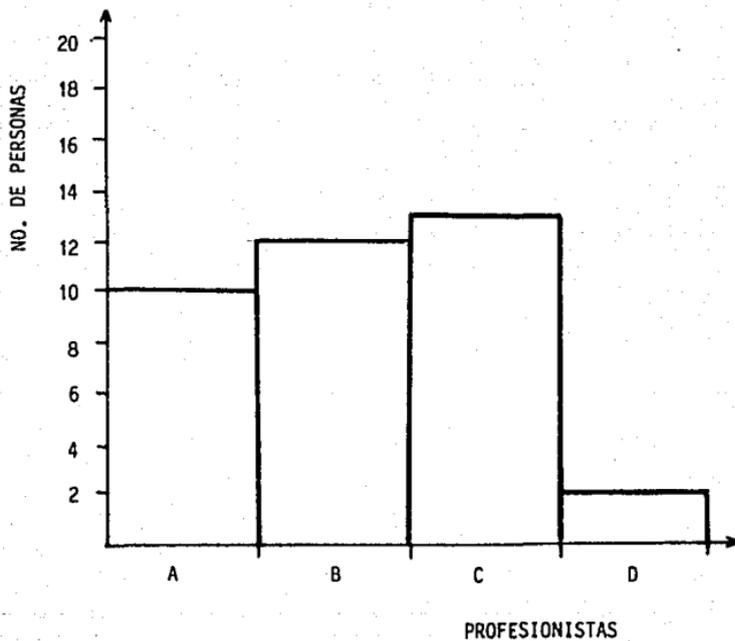
EMPRESAS GUBERNAMENTALES

ELABORACION DE OBJETIVOS



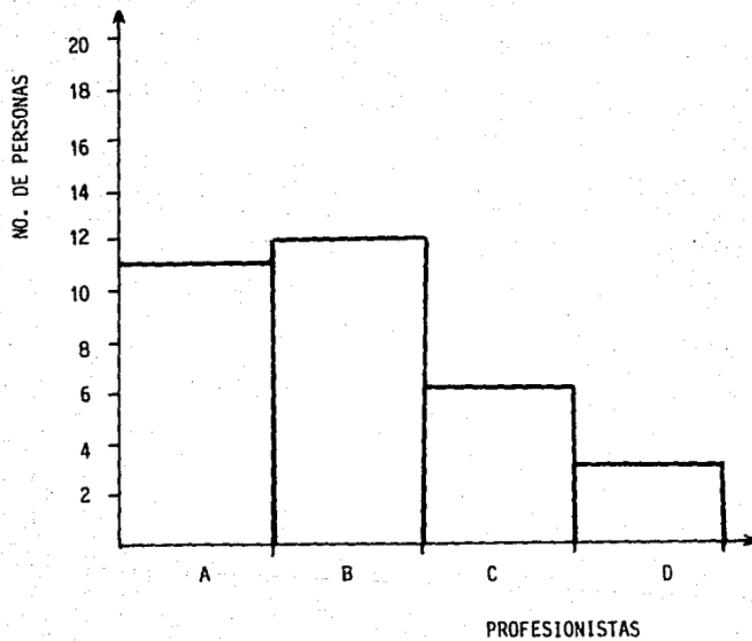
EMPRESAS GUBERNAMENTALES

CONTENIDO DEL PROCESO



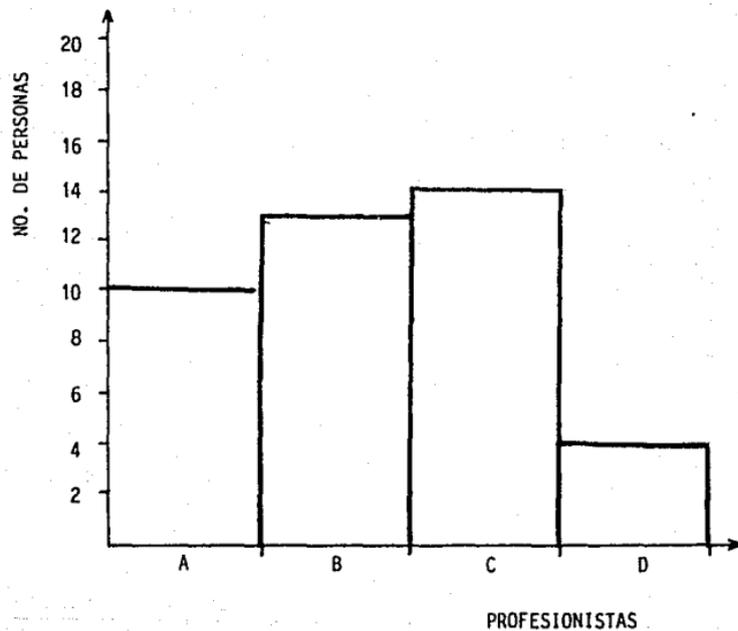
EMPRESAS GUBERNAMENTALES

DESARROLLO DEL PROCESO



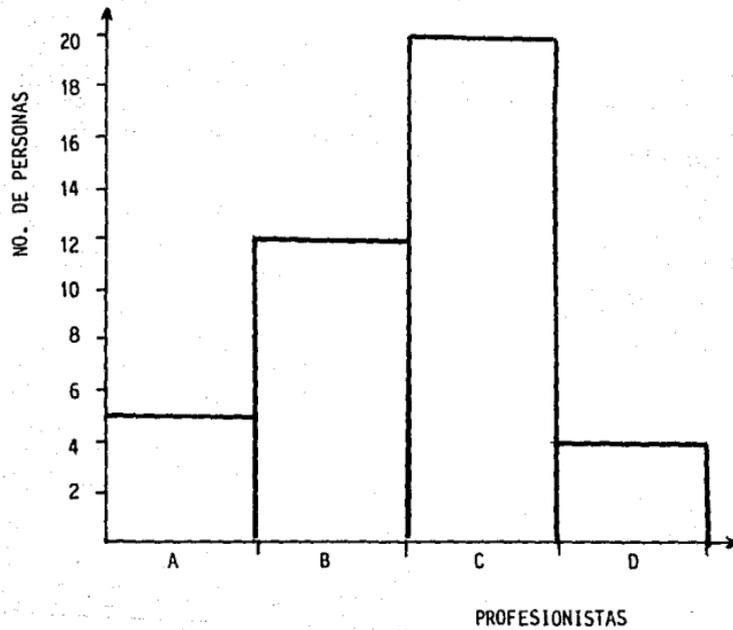
EMPRESAS GUBERNAMENTALES

EVALUACION



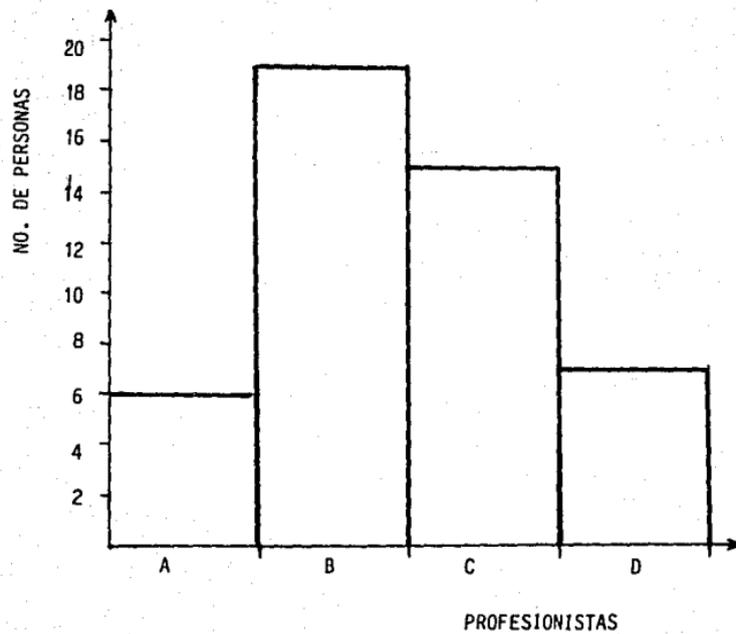
EMPRESAS GUBERNAMENTALES

SEGUIMIENTO



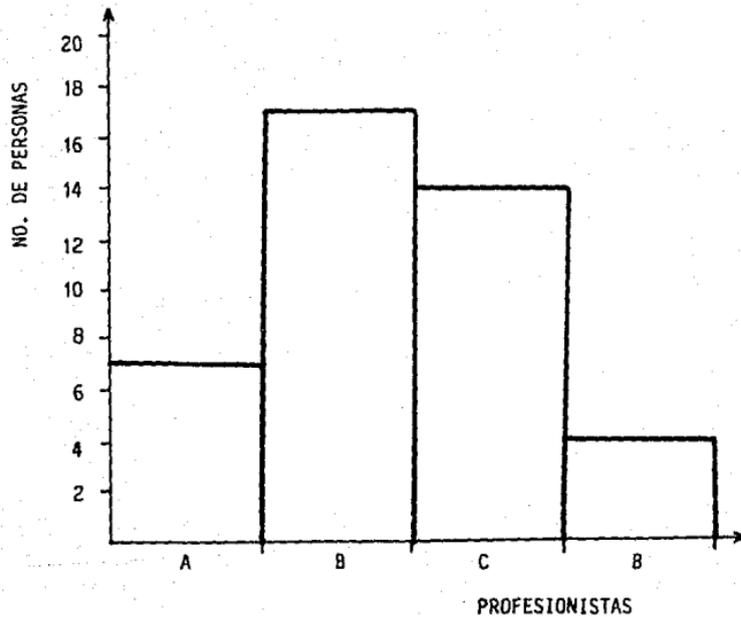
EMPRESAS PRIVADAS

DIAGNOSTICO DE NECESIDADES



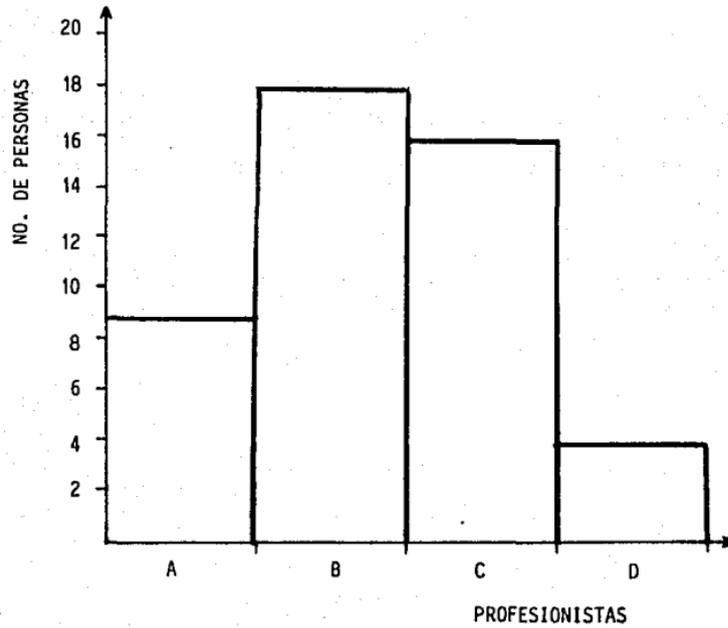
EMPRESAS PRIVADAS

ELABORACION DE OBJETIVOS



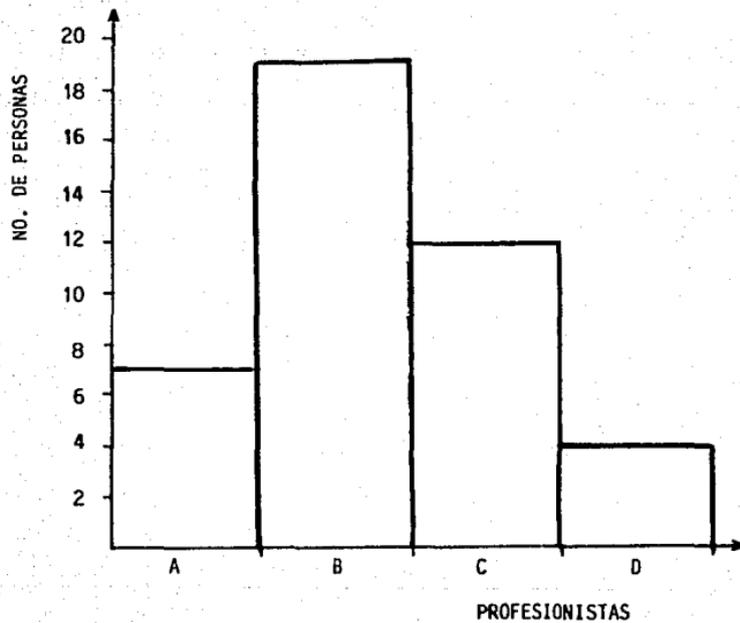
EMPRESAS PRIVADAS

CONTENIDO DEL PROCESO



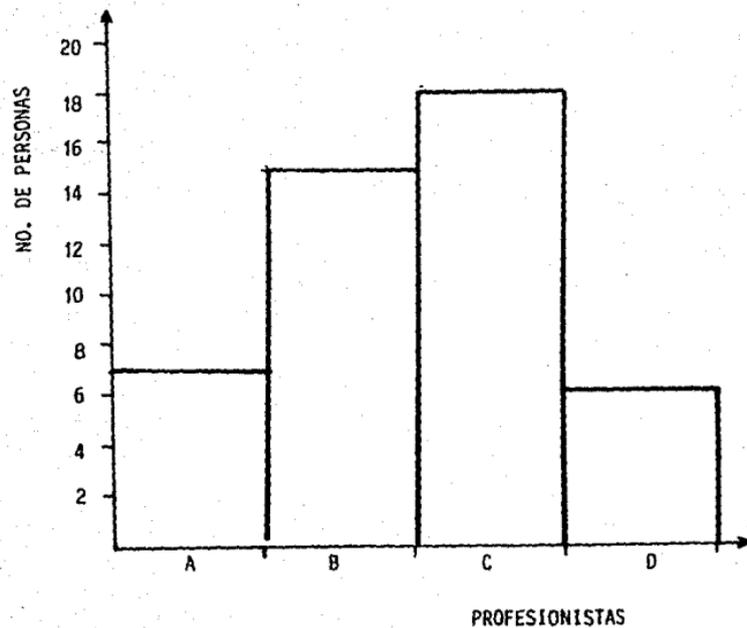
EMPRESAS PRIVADAS

DESARROLLO DEL PROCESO



EMPRESAS PRIVADAS

EVALUACION



EMPRESAS PRIVADAS

SEGUIMIENTO

