



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

"IZTACALA"

001
31921
E4
1990-2

**LA DESPROFESIONALIZACION DEL PSICOLOGO EN
EL AREA DE CAPACITACION EN LAS
ORGANIZACIONES**

TESINA PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN PSICOLOGIA

P R E S E N T A

ELSY LETICIA CACHON ESTRELLA

LOS REYES IZTACALA, MEXICO

1990



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

LA DESPROFESIONALIZACION DEL PSICOLOGO EN EL AREA
DE CAPACITACION EN LAS ORGANIZACIONES

T E S I N A

ELSY LETICIA CACHON ESTRELLA

No. DE CUENTA 7555884-2

A MIS PADRES :

Por sus consejos, el apoyo constante que me brindan,
por la confianza que depositan en mí y por el
esfuerzo tan grande que hacen día a día al darme
todo para seguir adelante.

A MIS HERMANOS :

JUAN Y MARIO

A MIS HERMANAS :

LUPITA Y VIKY

A MIS SOBRINOS :

ADRIANA	MARIO ALONSO
ERENDIRA	JOSE ALBERTO

Y A UNA GRAN AMIGA :

FABY

CON AGRADECIMIENTO A
ALBERTO ALBARRAN POR
SU ORIENTACION Y -
PACIENCIA.

A ANA Y EDGARDO.

POR SU INAPRECIABLE AMISTAD
CONFIANZA Y ASESORAMIENTO.

AL DR. JOSE TORRES ALCALA.
POR SU APOYO INCONDICIONAL
PARA EL LOGRO DE ESTE OBJETIVO
TIVO.

A QUIENES CON SU HABILIDAD
MECANOGRAFICA ME HICIERON
SENTIR POCO A POCO LA CON-
SECUCION DE LA META.

LETY

Y

DELFINA

POR SU AMISTAD, GRACIAS.

Y A TODOS MIS COMPAÑEROS -
DE TRABAJO QUE ME APOYARON
ESPECIALMENTE AL

C.P. RAFAEL CANO RAZO.

I N D I C E

INTRODUCCION

IZT. 1001262

CAPITULO I. EL PAPEL DEL PSICOLOGO EN LA CAPACITACION.

- LA SITUACION ACTUAL DEL PAIS.
- LA IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION PARA EL DESARROLLO.
- IMPORTANCIA DEL PSICOLOGO EN LA CAPACITACION
- ACTIVIDADES DEL PSICOLOGO EN EL AREA DE LA CAPACITACION.

CAPITULO II. FORMACION DE INSTRUCTORES O ENTRENAMIENTO A PARAPROFESIONALES.

- LAS VENTAJAS DE LA FORMACION DE PARAPROFESIONALES EN EL AREA DE CAPACITACION.
- SITUACIONES A LAS QUE SE ENFRENTA UN INSTRUCTOR.
- CARACTERISTICAS DE UN INSTRUCTOR O PARAPROFESIONAL.

CAPITULO III. PROGRAMA DE FORMACION DE INSTRUCTORES.

- SURGIMIENTO DE LOS PROGRAMAS DE FORMACION DE INSTRUCTORES EN MEXICO.
- EL PROCESO DE CAPACITACION.
- PROGRAMA DE FORMACION DE INSTRUCTORES A NIVEL NACIONAL.

- . "PROGRAMA DE FORMACION DE INSTRUCTORES"
CONALEP.
- . "PROGRAMA NACIONAL DE CAPACITACION Y PRO-
DUCTIVIDAD" STPS., EN SUS TRES NIVELES.
- . "PROGRAMA NACIONAL DE FORMACION, ACTUALI-
ZACION Y DESARROLLO DE INSTRUCTORES"
(FADI) S.S.A.
- . CONSIDERACIONES EN TORNO A LOS PROGRAMAS -
PRESENTADOS.

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA.

ANEXOS.

INTRODUCCION

Dentro del desarrollo nacional la psicología como ciencia de la conducta humana tiene un papel muy notable.

México como país subdesarrollado tiene una serie de problemas que obstaculizan su desarrollo, como por ejemplo; falta de capitales para la inversión o la fuga de divisas al extranjero, la dependencia económica y algo muy importante, la inadecuada explotación del abundante y reciente potencial humano. - Este último factor es indispensable en el proceso económico de la producción y el que más interesa a la psicología.

Lo que cuenta para el desarrollo económico y social es la conducta de los individuos y sus efectos los cuales están basados en la experiencia, principalmente, la experiencia programada por la sociedad, (EDUCACION). Entonces lo importante es moldear el comportamiento de los componentes de la sociedad para adecuarlos a las necesidades de la misma - - (Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994).

El papel de la ciencia de la conducta consiste pues, en establecer los procesos por los cuales la experiencia moldea el comportamiento humano con una tecnología basada en principios científicos que tenga como tarea mejorar la eficiencia de todos estos procesos y desarrollar el potencial humano de la manera más adecuada para el logro de los fines sociales (Mercado, 1967).

Realmente la Psicología como profesión en México es joven y se ha enfrentado a varios obstáculos para su desarrollo desde el momento mismo de su surgimiento.

Veamos, en 1938 se inauguró la Facultad de Filosofía y Letras

de la Universidad Nacional Autónoma de México, la carrera de Psicología. En esos años los maestros no eran psicólogos, lo más, eran neuropsiquiatras y sólo dedicaban parte de su tiempo en la formación del psicólogo profesional en áreas conectadas con la medicina, la fisiología o con el psicoanálisis, para 1958 surge un cambio, se empieza a promover las áreas metodológicas y se reconoce la carrera a nivel licenciatura (Díaz, 1974).

En 1967 se celebra el I Congreso Mexicano de Psicología en la Ciudad de Jalapa, Veracruz en donde (1974), expone dos aspectos fundamentales que a su juicio son los requerimientos básicos de todo aquel que pretenda formar científicos de la conducta. Partiendo en primera instancia de que siendo la psicología una ciencia empírica, requiere para su desarrollo, tanto teórico como práctico, de criterios de medición similares a los de disciplinas como la física, la biología, etc; y segundo, vincular totalmente los conocimientos teóricos con los aspectos aplicados. En resumen, la existencia de una continuidad entre los principios teóricos sobre las leyes del comportamiento y los principios aplicados de control de mismo.

También propone al igual que otros colegas (Aranda, 1967 y Huerta, 1967) en el mismo congreso que se reforme la Ley Federal de Profesiones en los aspectos que reglamentan el ejercicio profesional de la psicología para normar legalmente el ejercicio de la misma de acuerdo con la preparación real que un título determinado ampare. Y no es hasta 1973 cuando se reconoce de manera legal dentro de la Ley Federal de Profesiones del D.F.

El primer aspecto mucho más difícil de llevar a cabo cobra vida en 1975 con la creación del modelo de Psicología Iztacala que logra consolidar su currículum en base a dos

criterios.

- 1.- La definición de las funciones que un profesional de la psicología debe ejercer, para contribuir en la solución de problemas dentro de su ámbito científico.
- 2.- Contenidos metodológicamente homogéneos, ordenados y secuenciados propios de la psicología.

También es importante señalar que dentro del curriculum se contempla en las áreas de servicio la importancia de conceptualizar la disminución de dependencia de la comunidad hacia él, esto es, que entrene a la comunidad en el manejo de todas las técnicas y procedimientos que le permitan resolver sus problemas sin necesidad de recurrir al psicólogo.

De lo anterior se pueden determinar las actividades profesionales de Psicólogo.

La primera es la intervención directa del Psicólogo en la solución de problemas concretos o en el desarrollo de soluciones nuevas.

La segunda es la actividad de Psicólogo mediado por paraprofesionales y no profesionales, lo que se conoce como desprofesionalización del Psicólogo, (Ribes, 1980), lo que en psicología significa:

Transferir conocimientos directamente a las personas que los necesitan para que después ellos se conviertan en auto-prestadores de servicios y delegar en ellos los criterios para definir el uso de dicho conocimiento (Ribes, 1982).

Lo anterior es de importancia pues como egresados de la ENEP-Iztacala éstas serán las bases en donde se sustenta este trabajo.

La actividad del Psicólogo para la solución de problemas se da en todas las áreas donde exista el ser humano, dado que es uno de los objetos de estudio.

Sin embargo se han delimitado, con objeto de identificarlas más fácilmente.

En la Facultad de Psicología de la UNAM se contempla entre ellas el área Industrial o Laboral (Reyes, y González, 1985).

Este trabajo se centrará en el área Industrial o Laboral y en la ENEP-Iztacala, no se encuentra ésta dentro de las áreas que contempla el currículum, como se hace en la Facultad de Psicología de Ciudad Universitaria.

Sin embargo, Ribes, en 1980, señala que la preparación del psicólogo como científico de la conducta en la ENEP-Itacala lo hace capaz de analizar el comportamiento dentro de un marco teórico (Análisis Conductual) y lo dota de un conjunto de técnicas para afrontar los problemas conductuales en los diferentes ambientes.

Su preparación con los elementos básicos de su profesión, permiten su proyección al ámbito de los problemas concretos que afronta el ser humano en su devenir diario, (Rueda y Hernández, 1978), por lo que su integración en el área industrial o laboral no ésta limitada.

La formación del psicólogo de Iztacala dentro del área Educativa corresponde a las actividades que realiza también un psicólogo industrial, estas actividades son:

- 1.- La detección de problemas, que se refieren a la observación de las carencias o excesos de un repertorio conductual.

- 2.- El desarrollo de programas de instrucción o modificación, destinados a producir los cambios conductuales necesarios.
- 3.- La rehabilitación entendida como superación de las diferencias en repertorios conductuales.
- 4.- La investigación, encaminada a evaluar los factores que determinan el comportamiento, los diferentes instrumentos de medición, las condiciones para llevar a efecto una tecnología y las aportaciones de otras disciplinas al campo de la psicología.
- 5.- La planeación y la prevención, relacionadas con el diseño de ambientes y con la difusión de la tecnología entrenando ayudantes y paraprofesionales.

Estas actividades pueden realizarse en tres escenarios básicos. Las escuelas, las instituciones educativas no escolarizadas y los escenarios naturales donde se realiza una actividad institucional como por ejemplo fábricas o industrias (Ribes y Cols, 1980).

En las industrias al psicólogo se le han asignado tareas a realizar, principalmente en las áreas de selección de personal que incluye selección, evaluación de empleados, análisis de puestos. Sin embargo el psicólogo puede realizar otras actividades como :

Ingeniería humana; diseño de equipos y productos.

Estudio de la productividad; actividades relativas tanto a la fatiga de los trabajadores como al ambiente general del trabajo.

Publicidad; conducta del consumidor, conductas del vendedor.

Desarrollo de personal; evaluación del desempeño, medición de actitudes, capacitación (Blum y Naylor, 1981).

Este trabajo se enfocará a una de estas actividades, la del Desarrollo de Personal o Capacitación, pero antes de seguir adelante es importante aclarar los términos. Algunos autores tales como: Armo, 1979, Brabo, 1978, Cervazos, 1979 y Silice 1989. Manejan los siguientes conceptos:

Adiestramiento. La adquisición de habilidades principalmente físicas, por lo que debe impartirse a los obreros en el manejo de máquinas y equipo.

Capacitación. Proporcionar conocimientos, sobre todo en los aspectos técnicos del trabajo y se imparte a empleados ejecutivos y funcionarios cuyo trabajo tienen un aspecto intelectual.

Desarrollo . Es un proceso integral del hombre y abarca la adquisición de conocimientos, el fortalecimiento de la voluntad y la adquisición de todas las habilidades que son requeridas para el desarrollo de los ejecutivos.

Sin embargo estos tres conceptos están íntimamente ligados pues sus objetivos se orientan hacia la instrucción del individuo para enfrentar el proceso de cambio y dar solución a los problemas que pueda encontrar, con una fuerza de trabajo preparada y actualizada. Por lo que durante el desarrollo de este trabajo se usará la palabra capacitación como sinónimo de los otros dos.

El proceso de capacitación y desarrollo implica una serie de pasos a seguir y que se pueden concretar en los siguientes:

- I.- Determinación de Necesidades.
- II.- Elaboración de Programas.
- III.- Ejecución de Programas.
- IV.- Evaluación.

El primer paso sirve para diagnosticar los problemas existentes y aspectos ambientales que pueden satisfacerse mediante la capacitación.

La elaboración de programas, sirve para planear los pasos a seguir para desarrollar una instrucción efectiva y consiste de varios elementos como son:

- Redacción de objetivos.
- Estructuración de contenidos.
- Selección de técnicas y materiales didácticos.,
- Instrumentación de la evaluación.

La ejecución del programa, no es otra cosa que llevar a cabo la instrucción propiamente dicha como un acto educativo.

La evaluación, la cual permite verificar la efectividad de cada programa de capacitación e implementar medidas correctivas en caso de ser necesarias (Biblioteca Práctica, 1987).

Todos los puntos del proceso de capacitación serán desarrollados más a fondo en el trabajo, con la revisión bibliográfica de los programas de formación de instructores que se han implantado en México, el proque, es fácil de explicar:

- 1.- Toda organización esta constituida por individuos que requieren de adaptarse a ella para satisfacer sus propias necesidades y satisfacer las necesidades de la organización.
- 2.- Para ello es necesario incluir dentro de su repertorio nuevas destrezas, habilidades y conocimientos, ésto es capacitarlos de ahí la importancia de la capacitación. Pero surge otra pregunta ¿Quién es la persona indicada para capacitarlos?

Muchas veces se parte de la idea de que los trabajadores por conocer su trabajo son capaces de capacitar a los nuevos trabajadores, en el mismo puesto, sin embargo no es así, desconoce como es el proceso de Enseñanza-Aprendizaje y técnicas de comunicación, etc.

Luego entonces hay que capacitar a estos expertos en sus áreas para transmitir de una manera efectiva dichos conocimientos, este es el tercer punto y donde se centra el trabajo.

Resumiendo, El psicólogo debe diseñar programas para trabajar conjuntamente con especialistas de diferentes profesiones, ingenieros, administradores, supervisores, gerentes, etc. Proporcionándoles los conocimientos y habilidades en la detección de problemas, realizar registros específicos, entrevistas, encuestas y círculos de discusión a través de procedimientos como la especificación de objetivos, la identificación de repertorios conductuales, la formulación de sistemas de evaluación y el diseño de situaciones correctivas. Para que ellos posteriormente sean capaces de aplicarlas, en su ámbito laboral y estructurar sistemas motivacionales para mejorar los distintos repertorios laborales, aplicando procedimientos como el manejo de contingencia, la reorganización del medio, etc., sin intervención directa del psicólogo, en pocas palabras proporcionar entrenamiento a paraprofesionales (Rueda, Quiroz y Hernández, 1978). En este trabajo se llevó a cabo una revisión bibliográfica de los métodos para transmitir una metodología, y modificar la conducta laboral a un paraprofesional (Programas de Formación de Instructores a Nivel Nacional), destacando los contenidos y la importancia en tipo que se le asigna a cada tema, así como las técnicas utilizadas, también se destaca la participación del psicólogo como diseñador de los mismos en base a su currículo en la ENEP-Iztacala.

CAPITULO I

EL PAPEL DEL PSICOLOGO EN LA CAPACITACION

LA SITUACION ACTUAL DEL PAIS.

Para abordar este tema hay que referirse a una palabra clave "cambio". Hablar del cambio, realmente no es nuevo, sin embargo nunca como en este siglo, se había presentado de una manera tan acelerada, tan rápida y tan importante.

Ingeniosamente Carl Sagan (1979) realizó un ejercicio imaginativo en su libro "Los Dragones del Edén" presentado un calendario cósmico en donde reduce los 15 000 millones de años que han transcurrido desde la formación del Universo a un año calendario, de tal manera que nuestro sistema solar (haciendo la conversión) se formó el 9 de septiembre, el primer hombre sobre la tierra apareció el 31 de diciembre a las 22 hrs. 30 minutos, la agricultura se inventa a las 23 hrs. 50 minutos y 20 segundos, y el Renacimiento Europeo tiene lugar a las 23:59 lo cual quiere decir que del renacimiento hasta estos momentos solo ha transcurrido un segundo y en este breve lapso de tiempo el ser humano ha vivido cambios extraordinarios en la historia de la humanidad. Grandes avances en las ciencias, tecnología, cultura y las artes.

Las causas de estos cambios pueden ser muchas, sin embargo, las organizaciones surgidas de la revolución industrial han sido impulsoras de estos cambios, pero también sus víctimas, pues cuando los cambios se vuelven permanentes y acelerados es más difícil adaptarse a ellos, sin embargo esta adaptación es determinante para su supervivencia.

Para poder adaptarse a estos cambios tan acelerados las

organizaciones necesitan, percibir y entender como los cambios influyen sobre los individuos y las organizaciones; adaptarse a las exigencias de los cambios y anticiparse a la llegada de los mismos con una actitud proactiva.

De aquí que surgiera el desarrollo organizacional como respuesta a la necesidad de adoptar estrategias de cambio planeado (Benis, Benne, y Chin, 1969).

Las organizaciones mexicanas también necesitan de ese cambio, si se analizan, las transformaciones que ha experimentado México en las últimas 3 décadas estas han sido muy profundas y que han abarcado todos los ámbitos económico, político, social y cultural.

Se vive una transición de un país predominantemente rural a uno predominante urbano, de un sistema semicerrado a otro bastante abierto, prueba de ello la reciente apertura comercial y la entrada al GATT. Ante esta realidad las organizaciones mexicanas tienen una necesidad de un cambio en la cultura organizacional y para ello no basta con redefinir los valores, hay que crear la infraestructura que los refuerce para poderlos llevar a la práctica y para ello hay que emprender una estrategia reeducativa a todos los niveles para que estos valores se acepten, se asuman y lleven a acciones (Alducin, 1986).

LA IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION PARA EL DESARROLLO.

Morell, (1985) señala que dentro del contexto que está viviendo México se debe buscar la productividad, hay que lograr lo que se propone pero hay que hacerlo con el mínimo posible de recursos y la máxima de calidad. Esta no solo se logra con maquinaria, equipo y personal capacitado, por esta razón

no se puede tener productividad sin capacitación y sin productividad México no podrá desarrollarse, pues no podremos competir con un mercado internacional. La capacitación pues es la base para incrementar la productividad no sólo de la empresa sino del país.

Tomando en cuenta ésto y estudios realizados para garantizar la formación permanente de la mano de obra y sobre todo para mejorar los índices de productividad y el nivel de vida de los trabajadores, el gobierno elevó a rango constitucional el derecho del trabajador a la capacitación y al adiestramiento, modificando la Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el 1º. de mayo de 1978. (Palomino, 1985).

Esta ley dice que el patrón tiene la obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, para ello deberá primero, integrar la comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, segundo formular en común acuerdo con los trabajadores, los planes y programas de capacitación, estos deberán ser presentados con anticipación ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) para su aprobación, así como registrar a los instructores que lo impartirán, ésto con objeto de garantizar la calidad de la capacitación.

Aprobados los planes y programas deberán aplicarse dentro o fuera de la empresa en horario laboral a menos que los trabajadores convengan lo contrario. (Ley Federal del Trabajo, Sección segunda, Título IV, Capítulo III Bis, Artículo 153 A-Q).

Sin embargo, es importante tomar en cuenta que la capacitación no puede influir para incrementar la productividad total de la organización, su campo de acción es muy limitado y sólo puede influir directamente en mejorar la productividad

del trabajo humano (Peón, 1985). Por esta razón es muy importante diagnosticar correctamente las necesidades de capacitación y no confundirlas con otras como son de equipo, de tecnología, etc., y en base a éstas, desarrollar la metodología, conducir el cambio de conducta deseado, ver si estos cambios se dieron, realizar un seguimiento que retroalimente y refuerce las nuevas conductas y algo sumamente importante, todo ésto debe desarrollarse por un profesional en la materia, pues si no, se puede caer en improductividad de capacitar por capacitar o solamente cumplir con un requerimiento legal.

LA IMPORTANCIA DEL PSICOLOGO EN LA CAPACITACION.

Dentro de los profesionales que proporcionan una completa labor de entrenamiento y capacitación se encuentra la psicología del trabajo, que ha tenido que evolucionar y estructurar diversos métodos y técnicas que faciliten la labor de aprendizaje de la fuerza laboral, sin embargo, según nos reporta Vázquez, y Ascencio, (1989) las personas que se encuentran dedicadas a esa actividad dentro de las organizaciones son del Area de: Administración 43%; Psicología 21%, Relaciones Industriales 13%; Ingeniería 9% y otros como Leyes, Sociología y Economía 14%, esta situación probablemente se daba al poco conocimiento de la currícula que posee el psicólogo y piensan que otros profesionistas poseen conocimientos que no posee el psicólogo.

En el encuentro sobre capacitación y formación de adultos en México, realizado por el Centro de Formación Nestlé, en 1985, el Mtro. Joaquín Peón Escalante en su conferencia "La necesidad de ser productivos y la urgencia de orientar las acciones formativas hacia su satisfacción", reconoce que los que se dedican a la capacitación en México no tienen

todavía ni los conocimientos ni las habilidades dentro del área y que es muy importante el capacitarse. Realmente hace falta un profesional en esta área que conozca la conducta humana que tenga una metodología y una formación científica para poder realmente desarrollar cambios conductuales en las organizaciones que conlleven a una mayor productividad y desarrollo del país.

El psicólogo del trabajo desgraciadamente fue capacitado principalmente en la psicología de las aptitudes, el de los sistemas de selección y evaluación del personal y no se le han dado armas para poder intervenir en los problemas de capacitación (Gutiérrez, 1982).

Ribes, (1974) ya había visualizado esta situación y en el primer Congreso Mexicano de Psicología en su conferencia sobre "El entrenamiento académico del psicólogo en México", expone que la mayor parte de los problemas que aquejan a la profesión psicológica, provienen de la deficiente formación metodológica que se imparte en las universidades. Cuando se crea la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Iztacala (ENEP-I) se establece un currículum en la carrera de Psicología que dota al estudiante de los comportamientos requeridos para enfrentarse exitosamente a cualquier área de problemas relacionada con el comportamiento.

La capacidad del estudiante en consultar literatura pertinente, evaluarla críticamente, diseñar técnicas, planear experimentos, reportar hallazgos, y todo ello vinculando la teoría con la práctica y con una metodología científica, le permite solucionar problemas reales (Ribes, 1980).

ACTIVIDADES DEL PSICOLOGO EN EL AREA DE LA CAPACITACION.

El psicólogo como científico de la conducta, toma un papel

muy importante dentro de esta área. Rueda, Quiroz, y Hernández (1980) hacen resaltar que el proceso educativo en cualquier organización, requiere ser sistematizado para que logre sus objetivos en el menos tiempo posible y con el menor esfuerzo, el psicólogo de la ENEP-1 es un profesional adiestrado para el análisis del comportamiento, capacitado con un marco teórico y un conjunto de técnicas para afrontar los problemas conductuales, propios de dicho ambiente.

Estos autores remarcan que las actividades que el psicólogo debe desarrollar dentro del área educativa (Capacitación) son las siguientes :

- 1) Detección de problemas en cuanto a las deficiencias o inexistencias de repertorios conductuales.
- 2) Desarrollo de programas de instrucción o modificación de conducta necesarios.
- 3) La superación de deficiencias en repertorios conductuales.
- 4) La investigación, para evaluar los factores que determinan el comportamiento, los diferentes instrumentos de medición, las condiciones para implementar otra tecnología, y las aportaciones de otras disciplinas al campo de la psicología.
- 5) La planeación y prevención relacionadas con el diseño de ambientes y con la difusión de la tecnología entrenando ayudantes y paraprofesionales.

En este último punto coincide con Fernández, (1980) en que el psicólogo proporcione servicios con el objetivo primordial de disminuir la dependencia de la organización hacia él, esto es, entrenar a la comunidad en el manejo de todas aquellas técnicas y procedimientos que le permitan resolver sus problemas, sin necesidad de recurrir al profesional.

Las actividades del Psicólogo como profesional comprenden dos dimensiones.

- 1.- Intervenir directamente en la solución de problemas concretos o en el desarrollo de soluciones nuevas.
- 2.- Una actividad mediada por paraprofesionales y no paraprofesionales. Esto es, la "desprofesionalización" progresiva del psicólogo como aplicador de soluciones concretas, planear y crear tecnología en la prevención de problemas conductuales a nivel organizacion (Ribes, y Fernández, 1975).

La desprofesionalización puede definirse como la práctica profesional del psicólogo en la que involucra un mediador que determina los problemas y que en última instancia debe ser el beneficiario del uso de técnicas y métodos propios de la psicología (Varela y Seligson, 1980).

En base a lo anteriormente revisado se puede identificar que la formación de paraprofesionales es una de las funciones del psicólogo, por esta razón en el capítulo siguiente se verá la importancia de formar instructores (paraprofesionales) en el área de la capacitación, veremos también las situaciones a las que se enfrentan y las características que deben tener los instructores para su buen desempeño y la participación del psicólogo en dicha formación a través de la revisión bibliográfica de diferentes autores.

CAPITULO II

FORMACION DE INSTRUCTORES O ENTRENAMIENTO A

PARAPROFESIONALES

LAS VENTAJAS DE LA FORMACION DE PARAPROFESIONALES EN EL AREA DE CAPACITACION

La formación de paraprofesionales se ha contemplado dentro del currículum de Psicología de Iztacala, en tres tipos de situaciones sociales como son: Instituciones para trastornos mentales, en escuelas y en el hogar, pero no se había contemplado en el área laboral. Sin embargo, cuando se capacita a un trabajador como instructor se pretende que pueda enseñar a otros a enseñar o en su caso, a capacitar a sus colaboradores en su puesto, cayendo en un efecto multiplicador, esto es, se genera un proceso en el que cada capacitado se convierte en capacitador. Ahora bien, cuando un trabajador participa en la formación de instructores, se convierte en un paraprofesional pues se le da un entrenamiento por parte de un profesional (Psicólogo) en el proceso de Enseñanza-Aprendizaje, de tal forma que pueda desarrollar labores de instrucción, así el paraprofesional podrá manipular el ambiente instruccional fungiendo como mediador en la adquisición de conocimientos, por lo que un paraprofesional asiste y apoya al psicólogo en el ámbito laboral dentro del área de capacitación (Reyes, 1986).

La formación de instructores en las empresas dice Ramírez (1984), es una de las principales tareas del psicólogo laboral en el área de la capacitación, pues ofrece las siguientes ventajas:

- 1.- La empresa no requerirá de instructores externos.
- 2.- Se utiliza la potencialidad de conocimientos del personal

- 3.- Se evita el rechazo y el enfrentamiento que en ocasiones se presenta hacia el personal ajeno a la compañía.
- 4.- Incrementa conocimientos y habilidades.
- 5.- Mejora el nivel económico de los trabajadores al considerárseles mano de obra calificada.
- 6.- Permite al psicólogo abarcar un rango más amplio de actividades.

De tal manera que la capacitación en las organizaciones descansa en gran medida en los instructores o paraprofesionales que deben de llevar a cabo.

De ahí que el tema central de este trabajo sea, cómo formar instructores o paraprofesionales.

SITUACIONES A LAS QUE SE ENFRENTA UN INSTRUCTOR.

Por lo general la responsabilidad de capacitación es asignada casi siempre a un operario experimentando, sin embargo no hay ninguna razón para suponer que este, sea un buen instructor, pues a menudo un trabajador excelente no es capaz, incluso de describir el método que utiliza (Blum, y Naylor, 1981).

Esto supone, que los instructores deben adquirir unos conocimientos psicológicos, pedagógicos, técnicos y hasta sociológicos especiales, como también disfrutar de aptitudes y habilidades peculiares. Se comprende fácilmente que los instructores o paraprofesionales no pueden improvisarse.

Las dificultades con que debe enfrentarse un instructor son específicos, casi no se parecen en nada a las que tienen que resolver los educadores de niños y adolescentes.

El instructor se encontrará con hombres y mujeres de edades -

muy diversas, distintos niveles de formación escolar y cada uno tiene obligaciones personales, tanto familiares como laborales que le roban disponibilidad para su aprendizaje, más todavía, cada trabajador posee su particular idea de qué cosa es la capacitación (Salvat, 1975). Además, con frecuencia el educando adulto se resiste al cambio y a las ideas nuevas, pues con su experiencia y condiciones pasadas ha ido moldeando su comportamiento y por consiguiente encuentra difícil abandonar prácticas que le han servido adecuadamente en el pasado, por otras que le son extrañas, por lo que el instructor tendrá que demostrar la conveniencia de las nuevas prácticas en comparación con las antiguas.

El instructor también se enfrentará a problemas de comunicación pues el educando adulto en ocasiones es incapaz de comunicar o de expresar sus ideas, aunque éste, principalmente es un problema de inhibición o de carácter lungüístico si el vocabulario es extraño para él, de tal manera que antes de exponerse al posible ridículo o crítica por utilizar el lenguaje en forma inadecuada, prefiere guardar silencio (Hermanos, 1981). Por esta razón es importante que la formación de cuadros de instructores sea con el personal de la misma empresa, ya que nadie conoce mejor que estos técnicos, los procesos, los equipos, el trabajo en planta y sobre todo a los miembros que en ella trabajan, su lenguaje, sus temores, sus motivaciones, pues comparten el mismo lugar de trabajo (Armo, 1982).

CARACTERÍSTICAS DE UN INSTRUCTOR O PARAPROFESIONAL.

Es importante resaltar que los instructores no sólo son sabedores de conocimiento, pues deben poseer habilidades y ciertos conocimientos psicopedagógicos antes de iniciar el proceso de Enseñanza-Aprendizaje.

Pero ¿Cuáles son estos rasgos de habilidad y personalidad que debe adquirir un instructor?

Muchos trabajos han tratado de establecer una lista de las características ideales del instructor, por ejemplo.

Mocker, (1974) utilizando el Inventario de Competencia para la Educación Básica de Adultos, clasificó una lista de 200 cualidades jerarquizadas y sistemáticamente clasificadas dentro de tres categorías: Conocimientos, Conducta y Actitudes.

Bunning (1976) utilizando la técnica Delphi, organizó aquellas destrezas y conocimientos a los que 141 profesores de educación de adultos les había concedido mayor importancia dentro de seis categorías: El educador de adultos mismo, el área de educación de adultos, la programación de la educación de adultos y el proceso de educación de adultos.

Grabowski (1976), después de una amplia revisión de las cualidades y destrezas mencionadas en varios estudios, destacó diez competencias comunes a la mayoría de los estudios.

- 1.- Comprende y toma en cuenta la motivación y las formas de participación de los aprendices adultos.
- 2.- Comprende y satisface las necesidades de los aprendices adultos.
- 3.- Está enterado de la teoría y práctica del aprendizaje adulto.
- 4.- Conoce la comunidad y las necesidades de los aprendices adultos.
- 5.- Conoce la forma de aplicar diferentes métodos y técnicas de enseñanza.
- 6.- Posee destrezas de comunicación y sabe escuchar con atención.

- 7.- Sabe cómo localizar y utilizar materiales educativos.
- 8.- Tiene amplio criterio y permite a los adultos estimular sus propios intereses.
- 9.- Continúa su propia educación.
- 10.- Puede evaluar y apreciar un programa.

Smith (1977) utilizó una modificación de la técnica Delhi, con objeto de identificar las cualidades que deben poseer los instructores en EBA de la cual un grupo de instructores seleccionó 136 cualidades.

En el Centro para el Desarrollo de Personal de Educación de Adultos, en la Universidad de Misuri en Kansas City. Se elaboró una lista de 605 criterios de competencia extraídos de sesenta y un documentos seleccionados de la bibliografía sobre el tema. Esta lista fue reducida hasta 173 afirmaciones, las cuales se consideraron como criterios de entrenamiento en 700 maestros de educación de adultos, posteriormente se seleccionó una lista jerarquizada de las 24 más altas características porque parecían formar un conjunto de objetivos para un proyecto de desarrollo de personal y por ser cualidades y capacidades comunes a todos los maestros en educación de adultos.

- 1.- Comunicarse eficazmente con los aprendices.
- 2.- Desarrollar eficaces relaciones de trabajo con los aprendices.
- 3.- Reforzar actitudes positivas hacia los aprendices.
- 4.- Desarrollar un clima que estimule la participación de los aprendices
- 5.- Establecer con los aprendices un ambiente mutuo de respeto.
- 6.- Adaptar el ritmo de instrucción al ritmo de progreso de los aprendices.

- 7.- Adaptar la enseñanza a las características de los individuos y del grupo.
- 8.- Conocer la diferencia entre la enseñanza a niños y la enseñanza a adultos.
- 9.- Diseñar estrategias de enseñanza que estimulen la confianza de los aprendices.
- 10.- Mantener el interés de los aprendices en las actividades del salón de clase.
- 11.- Adaptar el programa para ajustarlo a las cambiantes necesidades de los aprendices.
- 12.- Utilizar salones de clase y otros escenarios que proporcionen un ambiente cómodo de aprendizaje.
- 13.- Reconocer las potencialidades de los aprendices.
- 14.- Asignar a los aprendices a sus respectivos niveles de instrucción.
- 15.- Resumir y revisar los puntos principales de cada lección o presentación.
- 16.- Realizar una autoevaluación de la eficacia didáctica.
- 17.- Proporcionar a los aprendices una continua retroalimentación acerca de su progreso educativo.
- 18.- Seleccionar aquellos aspectos de la materia de estudio que sean esenciales para los aprendices.
- 19.- Coordinar y supervisar actividades en el salón de clase.
- 20.- Determinar los principios de aprendizaje que se aplican a los estudios.
- 21.- Demostrar confianza en la innovación y experimentación permaneciendo dispuestos a probar nuevos enfoques en el salón de clase.
- 22.- Elaborar planes de estudio individuales con los aprendices.
- 23.- Aplicar los conocimientos y procedimientos adquiridos de otros maestros.
- 24.- Adaptar las actividades del salón de clase a la experiencia de los aprendices.

Según los puntos anteriores del desarrollo del personal que constituye el cuerpo de instructores de tiempo parcial debe concentrarse en el salón de clases, y en la interacción instructor-aprendiz. (Graboski, 1989).

En México también se han realizado investigaciones al respecto, aunque no tan amplias, por ejemplo:

Ramírez (1984) hace una revisión de varios autores sobre los puntos de vista acerca de los requisitos y funciones que debe tener un instructor, con el propósito de identificar los lineamientos de los cuales se podría partir para delimitar el entrenamiento de éstos.

De esta revisión abstrae una lista de las características y funciones del instructor la cual se divide en cuatro apartados:

- 1.- Rasos mencionados como importantes.
 - Maestro, experto o con experiencia en los conocimientos y habilidades a entrenar.
 - Capacidad intelectual en general.
 - Familiaridad con la organización.
- 2.- Rasgos de personalidad poco mencionados.
 - Seguridad en sí mismo.
 - Buena presencia.
 - Madurez emocional.
 - Creativo y con iniciativa.
 - Ingenuo.
- 3.- Funciones consideradas como las más importantes.
 - Diagnóstico.
 - . Identificación de necesidades de entrenamiento.
 - Planeación y diseño de programas de entrenamiento.
 - . Determinación de objetivos.
 - . Determinación y organización de contenidos.

- . Determinación de técnicas y procedimientos instruccionales.
 - . Determinación y diseño de materiales.
 - Instrucción o entrenamiento.
 - . Preparar las actividades de entrenamiento.
 - . Presentarlas.
 - . Aplicarlas, manejando métodos y tecnología instruccionales.
 - . Adaptarla a las características de los participantes.
 - . Evaluación de resultados.
 - Asesoría en el manejo de actividades de entrenamiento.
 - Investigación del entrenamiento.
- 4.- Otras funciones poco mencionadas.
- Desarrollo y organización de grupos.
 - Control de la situación.
 - . Manejo o autoridad de grupo.
 - . Motivar a los participantes.
 - . Despertar sus intereses.
 - . Mantener su atención.
 - . Desarrollar la competencia.
 - Manejo de recursos internos y externos de la organización.
 - . Autosuperación constante.

Ribes y Fernández (1980) no se enfocan tanto en las conductas que debe presentar un instructor sino en las técnicas que debe manejar para lograr modificar la conducta del trabajador, así de manera general en los programas de adiestramiento o paraprofesionales e instructores que revisaron, incluyen las siguientes técnicas de entrenamiento de modificación de conducta, ya sea en forma individual o combinada.

- a) Instrucciones concretas.
- b) Lecciones de entrenamiento en relación a principios y

- a la teoría de modificación de conducta.
- c) Demostraciones.
 - d) Sesiones de reforzamiento verbal.
 - e) Sistemas de indicios.
 - f) Discusión general de los fines y esbozo de los procedimientos.
 - g) Adiestramiento sobre como observar y registrar la conducta
 - h) Tareas de lectura.

Hermanus (1981), se opone un poco a la idea de tratar de establecer una lista de características ideales del educador pues el "ideal" estará mucho más allá del alcance del individuo más motivado para fungir como instructor. Por tal razón sugiere simplemente identificar esferas de competencia a las que debería aspirar todo instructor o educador de adultos, estas son :

La posesión de habilidades y conocimientos útiles en términos de comunicación y de didáctica, así como también lo relacionado con la dirección de grupos, y el desarrollo de programas de manera eficaz.

La apreciación y comprensión de las condiciones bajo las cuales aprende el adulto, sus motivaciones para el aprendizaje y la naturaleza y estructura de su comunidad y sociedad.

Según el Mtro. Joaquín Peón (1985) hace falta agregar algo más, pues lo que México requiere es una cultura de calidad, la que sólo se podrá lograr con personas que conozcan bien la realidad de su país, de su organización y de sí mismas y que busquen satisfacer las necesidades de México, de su empresa y las suyas propias como instructores o educadores pues la tarea a realizar es formativa.

Por esta razón en el siguiente capítulo se revisará el

surgimiento de los programas de formación de instructores, los pasos requeridos para la realización de programas, posteriormente se presentan 4 programas de formación de instructores a nivel nacional y finalmente se hacen algunas consideraciones de dichos programas.

CAPITULO III

PROGRAMAS DE FORMACION DE INSTRUCTORES

IMPLEMENTADOS EN MEXICO

SURGIMIENTO DE LOS PROGRAMAS DE FORMACION DE INSTRUCTORES EN MEXICO

La capacitación y el adiestramiento en México no es una actividad nueva, pues desde la época de la colonia se registran actividades de capacitación realizadas por Don Vasco de Quiroga, en el Estado de Michoacán. (Palomino, 1985).

El crecimiento de la industria a fines del siglo pasado e inicios del presente, provocó que la actividad de la mano de obra se formalizara, así en 1870 se registra en el Código Civil la figura jurídica del contrato de aprendizaje y no es hasta 1970 que se suprime el referido contrato del aprendizaje y se establece a través de la Fracción XV del Artículo 132, la obligación patronal de capacitar a los trabajadores, dándole un gran impulso para garantizar que la formación de la mano de obra del país fuera acorde con el acelerado avance tecnológico, de tal manera que el gobierno Mexicano elevó a rango constitucional el derecho obrero a la Capacitación y Adiestramiento, esta reforma modificó la ley federal del trabajo que entró en vigor el 1º. de Mayo de 1978. De aquí surgió la necesidad de establecer una estrecha vinculación entre todos los aspectos que inciden en el proceso de capacitación y adiestramiento de los trabajadores considerándose como elementos del mismo con sus respectivas funciones: El sector público como coordinador, promotor y vigilante de todo el proceso; los patrones como obligados de su instrumentación, los trabajadores como receptores de las acciones, y los capacitadores como facilitadores del proceso,

surgiendo así el planteamiento técnico del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento. (Palomino, 1985).

En lo que respecta a los agentes capacitadores, entendidos éstos como instituciones públicas o privadas y personas físicas, para poder efectuar sus labores de facilitación del proceso requieren de la autorización por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con lo que se garantiza la calidad de la instrucción que vayan a impartir (Artículo 153-P, Ley Federal del Trabajo).

En 1983, el Ejecutivo Federal presentó el Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988, donde se plantea la ordenación racional y sistemática de la asignación de recursos y responsabilidades creándose además los programas nacionales sectoriales.

El Programa Nacional de Capacitación y Productividad establece los siguientes objetivos:

- Fomentar y apoyar el incremento de la productividad, consolidando la práctica de la capacitación y adiestramiento en el trabajo.
- Intensificar las acciones de capacitación mediante la infraestructura de que dispone el gobierno federal y los sectores privado y social, vinculándose con la investigación, el desarrollo y la innovación tecnológica para satisfacer los requerimientos de la planta productiva.
- Promover y apoyar el proceso de desconcentración de las acciones, proyectos y programas de capacitación y productividad en el interior del país, haciendo partícipes a diversas instituciones, como la Secretaría de Educación Pública (SEP) y el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).
- Aprovechar la infraestructura del sistema de educación tecnológica y sus planteles en toda la República, en coordinación con el Programa de Educación No Formal

Industrial y de Servicio (PROENFIS).

De estos objetivos surgen varios programas de capacitación y entre ellos el de formación de instructores que imparten diferentes instituciones, sin embargo el 10 de septiembre de 1985, la STPS en un esfuerzo por simplificar aún más el trámite de registro, hace posible registrar el tipo de capacitación "De persona a persona" en el que el dueño del establecimiento, el supervisor o cualquier trabajador que conozca en forma suficiente el desempeño de su trabajo, puede enseñar a alguno de sus compañeros lo que sabe. En este caso la persona que enseña deberá ser registrada como Instructor Interno de la empresa.

De tal manera que el diseño de programas para la formación de instructores requiere un especial interés, pues las actividades y habilidades de los entrenados constituye el mejor recurso del éxito en el trabajo. Lo anterior es respaldado por investigaciones hechas por Taylor (citado en Brow, 1977) quien resalta las repercusiones de diferentes condiciones de entrenamiento, a partir de cambios significativos en la producción, cuando existe un buen instructor que dirija el entrenamiento.

Posteriormente Barelás (citado en Blum, 1981) demostró claramente que el entrenamiento de los instructores produce un mejor desempeño en las personas que están adiestrando.

En México hay poca investigación publicada de los resultados de los programas de formación de instructores, sin embargo, el número y variedad de los planes de entrenamiento desarrollados, las experiencias descritas y los manuales escritos durante los años setentas y ochentas, informan acerca de los tipos de entrenamiento considerados útiles e importantes

en México, relacionándolos al rendimiento efectivo del trabajo (Grabowski 1989).

Antes de revisar algunos de los programas de formación de instructores que se han implementado en México es importante conocer las interrelaciones entre los diversos pasos requeridos para la realización de planes y programas, de tal forma que sea posible observar repercusiones significativas en la dirección de los pasos subsiguientes, predeterminando resultados exitosos o mediocres.

EL PROCESO DE CAPACITACION.

De manera general se puede decir que un proceso de Capacitación ha de tener como mínimo las siguientes etapas:

- Determinación de necesidades de capacitación.
- Señalamiento de objetivos.
- Señalamiento de los métodos e instrucción.
- Evaluación.
- Seguimiento de la Capacitación (Mora, 1981).

Es importante aclarar que la capacitación no es en ninguna de sus etapas una actividad mecánica, rígida; por el contrario, es un evento eminentemente humano que exige cooperación y compromiso de todos los involucrados en ella, dado que busca generar o modificar el comportamiento del personal (aprendizaje) (Mendoza, 1986).

Se describe a continuación en qué consiste cada una de estas etapas.

- Determinación de Necesidades de Capacitación.

Según el diccionario "El Pequeño Larousse Ilustrado", necesidad es aquello de que no se puede prescindir, falta de las cosas que son menester para la vida.

En una organización la determinación de necesidades sirve para diagnosticar los problemas existentes y los retos ambientales que pueden satisfacerse mediante la capacitación, o bien las necesidades futuras que se cubrirán mediante el desarrollo a largo plazo (Biblioteca de los Negocios, 1987). Entonces, se puede decir que éstas se refieren a carencias que los trabajadores tienen para desarrollar su trabajo de manera adecuada dentro de la organización.

La determinación de necesidades de capacitación es el punto de partida de las acciones de capacitación, pues :

- 1.- "Proporciona la información necesaria para elaborar o seleccionar los cursos o eventos que la empresa requiera.
- 2.- Asegura, en mayor medida, la relación con los objetivos, los planes y los problemas de la empresa, y constituyen un importante medio para la consolidación de los recursos humanos y de la organización.
- 3.- Genera los datos esenciales para permitir comparaciones a través del seguimiento, de los índices de producción, rechazos, desperdicios, etc." (Mendoza, 1986 pag. 36).

- Señalamiento de Objetivos.

Los objetivos son para los encargados de la planeación en la capacitación, algo que les permite, a partir de su enunciado, orientar sus acciones hacia miras concretas y reales. Los objetivos son el fundamento de un plan de evaluación que permite comparar el producto de la acción educativa con el propósito o intento que se expresa en un objetivo.

Una evaluación no podrá realizarse en forma sistemática y organizada si no existen objetivos que definan con anticipación el producto que debe evaluar.

Los objetivos permiten también hacer los ajustes, modificaciones o cambios necesarios, al plan original, sin desviarse del mismo. Por medio de los objetivos los educandos cuentan con los elementos necesarios que hagan de su instrucción una actividad más participativa, pues saben de antemano qué van a hacer, como lo van a hacer y, sobre todo, para qué les va a servir en el futuro.

Si bien el punto de partida real es el hecho de identificar un problema (detectar necesidades de capacitación), establecer objetivos es la primera actividad que se debe llevar a cabo para resolver dicho problema. (ARMO, 1980).

- Definición del Contenido de la Capacitación.

El contenido del programa se adecúa por medio de la detección de necesidades y los objetivos de aprendizaje. Este contenido puede tratar de enseñar capacidades específicas, proporcionar conocimientos necesarios o sencillamente tratar de satisfacer las necesidades de la organización y los participantes. Para que el contenido sea eficaz, también debe tomarse en consideración principios específicos de aprendizaje, como son la repetición de conducta, la transferencia o generalización y la retroalimentación. (Ardilla, 1980).

- Señalamiento de los Métodos e Instrucción.

Los métodos de instrucción son la forma y medios que se pueden aplicar para lograr los objetivos de la capacitación.

El número de medios entre los cuales se puede elegir los adecuados, para llevar a cabo un buen programa de capacitación, son innumerables, sin embargo, Mora (1981) menciona seis factores en base a los cuales se puedan elegir:

- . Psicológicos. Conocimientos, habilidades, aptitudes, expectativas personales, deseos, percepción de sí mismo, de su trabajo y de los instrumentos y medio ambiente en el que se desenvuelve.
- . Sociales. El papel que desempeña, su relación con los otros papeles, las reglas, normas y valores de su grupo o equipo de trabajo.
- . Económicos. En base a su menor costo y a su adaptabilidad a las necesidades de la organización.
- . Administrativos. Políticos, estructuras, procedimientos normas y reglamentos establecidos formalmente en la empresa
- . Técnicas. Los aspectos de la tarea misma, el tipo de actividad, la maquinaria, el equipo y la técnica.
- . Ambientales. Las condiciones físicas internas y externas en las que se encuentra la organización.

Se mencionarán algunos de estos métodos o técnicas, con objeto de poder ser identificados.

- . Conferencias.
- . El método de casos.
- . El método de "Dramatización".
- . Instrucción programada.
- . Laboratorio de relaciones humanas "grupo T"
- . Juegos vivenciales.
- . Estudios por correspondencia.
- . Conferencias.
- . Corrillos.
- . Mesa redonda, etc.

- Evaluación,

Esta consiste en observar, apreciar y analizar los cambios de conducta de los participantes que son resultado de la capacitación.

Para realizar una buena evaluación en primer lugar, se tienen que establecer criterios de evaluación antes de que se inicie la capacitación. Esos criterios pueden ser iguales a los objetivos de aprendizaje, También debe someterse a los participantes a una prueba previa para determinar el nivel de conocimientos, antes de que se inicie el programa. Después de completar la capacitación o el desarrollo, una prueba deberá relevar cualquier mejoramiento que se produzca como resultado del programa.

- Seguimiento de la Capacitación.

La transferencia se mide mejor mediante el mejoramiento de rendimiento en el empleo. Se pueden realizar estudios de comprobación meses o incluso, años después, para ver hasta que punto se retuvo bien el aprendizaje. (Biblioteca práctica de los negocios).

La Lic. Villareal M. (1985) en su conferencia "Diseño de objetivos y estructura de programas de formación para adultos" que presenta en el encuentro sobre capacitación y formación de adultos en México (1985) expone el proceso de capacitación en forma de diagrama que muestra con claridad y de manera más desglosados las interrelaciones entre diversos pasos requeridos para la realización de planes y programas exitosos. (Anexo 1).

Ahora, se verán algunos de los programas a nivel Nacional que se han aplicado en México.

PROGRAMA DE ADIESTRAMIENTO EN PLANTA

FORMACION DE INSTRUCTORES

(CENAPRO ARMO).

1982.

Prerequisito : Personal con dominio técnico sobre su área de trabajo y necesidad de impartir adiestramiento a otros en esa rama.

Objetivos : - Valorar las tareas y responsabilidades del instructor.
- Elaborar planes de actividades para la conducción de sesiones de instrucción a partir de conocimientos de las necesidades de los participantes.
- Desarrollar habilidades para la conducción de actividades de instrucción.

Tiempo : 36 Hrs.

Temas : 1.- Aprendizaje e instrucción.
- Funciones del instructor.
- Aprendizaje en el adulto.
2.- Planificación de actividades de enseñanza.
- Obejtivos y contenidos.
- Esquema didáctico.
3.- Conducción de la enseñanza.
- Definición de las habilidades de instruc
ción.
- Principios y criterios de tecnología educativa.
4.- Evaluación de la enseñanza.
- Evaluación del aprendizaje.
- Evaluación de las actividades del instructor.

Para desarrollar los temas anteriores y poder cubrir los objetivos propuestos realiza las siguientes actividades dentro del Proceso Enseñanza-Aprendizaje.

- Preguntas de las expectativas de los participantes
- Análisis de las tareas del instructor.
- Planificación, conducción y análisis de una clase de 10 min. sobre el tema de su especialidad (antes y después de la siguiente actividad).
- Identificación de los aciertos al planificar y conducir la primera enseñanza y determinación de las necesidades de información que refuerce las habilidades para producir el proceso de Enseñanza-Aprendizaje.
- Análisis de los resultados comparando las dos presentaciones
- Síntesis final.

Para poder realizar estas actividades se apoya en los siguientes Recursos Didácticos.

- Manuales.
- Guía de observación de prácticas para formación de instructores. (Anexo 2).
- Videgrabadora.

Las formas de evaluación utilizadas son:

- Procedimientos de evaluación continuo a base de retroalimentación.
- Por medio de observación directa y con una lista de cotejo. (Anexo 2).
- Escuchar y observar su actuación en una videocinta.

**PROGRAMA DE FORMACION DE INSTRUCTORES DE CAPACITACION
CONALEP - 1987.**

Este programa esta basado en 10 módulos, (Manuales) los cuatro primeros corresponden a la "Psicología del Instructor" y los 6 restantes a la "Metodología de la Capacitación".

Módulo I Personalidad y diferencias individuales.

Objetivos : Después de analizar varios enunciados de situaciones reales sobre aptitudes, inteligencia, intereses, temperamento y caracter: usted será capaz de identificar y clasificar los aspectos de la personalidad.

Al final del estudio de este módulo, se presentaron situaciones relacionadas con datos de la personalidad; usted será capaz de reconocer (Escribiendo) la importancia de respetar la individualidad y la manera de aprender a relacionarse.

Tema :

- Percepción
- Prejuicio
- Empatía
- Diferencias individuales
- Personalidad
- Aptitud
- Inteligencia
- Interes
- Temperamento
- Caracter
- Respeto a la individualidad

Módulo II Educación de Adultos.

Objetivos : Al finalizar el estudio de este módulo, usted estará en condiciones de determinar la naturaleza y el alcance de la educación de adultos.

Después de realizar el estudio de este módulo, usted podrá diferenciar las características de un alumno adulto y los procedimientos de un instructor de capacitación durante el desarrollo de un curso.

- Temas : - Educación de adultos
- Auto-aprendizaje
- Elementos de la educación liberadora
- Relación Instructor-Alumno
- Perfil del instructor
- Características del alumno adulto.

Módulo III. Motivación.

Objetivos : Al finalizar el estudio del presente módulo, usted diferenciará y aplicará los diferentes tipos de motivación para realizar el proceso Enseñanza-Aprendizaje.

Dadas algunas situaciones de la vida real, usted será capaz de proponer el tipo de motivación que corresponde para interesar a los alumnos en el estudio del tema.

- Tema : - Concepto de Motivación
- Motivación del Aprendizaje
- Factores de la Motivación
- Fuentes de la Motivación
- Situación Motivadora
- Pasos de la Motivación
- Motivo e Incentivo

Módulo IV. Aprendizaje.

- Objetivos :
- 1.- Presentados un diagrama y una relación de enunciados, usted será capaz de clasificar (Escribiendo) las características del proceso de aprendizaje.
 - 2.- Presentados conceptos, definiciones, desempeños, usted será capaz de clasificar (Escribiendo) Las etapas, áreas y los tipos de resultados del proceso de aprendizaje.
 - 3.- Después del estudio de este módulo, al presentarle enunciados de situaciones, usted será capaz de clasificar (Escribiendo) los factores que influyen en el proceso de aprendizaje.

- Tema :
- Aprendizaje
 - Concepto de aprendizaje
 - Elementos del proceso del aprendizaje.
 - Características del aprendizaje
 - Etapas del aprendizaje
 - Areas del aprendizaje
 - Resultados del aprendizaje
 - Factores que influyen en el proceso de aprendizaje.

Módulo V. Método de instrucción individualizada.

- Objetivos :
- 1.- Después de presentarle algunos enunciados de la vida real, donde se presentan algunas características del método de capacitación usted será capaz de diferenciar los métodos tradicionales de los métodos activos.
 - 2.- Después de realizar el estudio de este módulo, al presentarle varios enunciados sobre las características, objetivos y fases del método



U.N.A.M. BIBLIOTECA
MEXICALCO

de enseñanza adoptado por el CONALEP, usted será capaz de distinguir las cuatro fases del método de instrucción individualizada.

- Temas : - Método
- Métodos tradicionales y activos
 - Características del método tradicional
 - Características del método activo
 - Método de instrucción individualizada
 - Características de la instrucción individualizada.
 - Objetivos del método de instrucción individualizada.
 - Las 4 fases del método de instrucción individualizada.

Módulo VI. Estudio de la tarea al través de módulos instruccionales.

IZT. 1001262

- Objetivos : 1.- Al presentarse una serie de enunciados que detallan situaciones de la vida real, en la que se destaca el "Estudio de la Tarea" al través de una serie de módulos instruccionales, usted será capaz de distinguir los 5 pasos que la configuran.
- 2.- Después de realizar un estudio metódico de este módulo usted será capaz de diferenciar y demostrar por escrito los procedimientos de cada uno de los pasos al "Estudio de la Tarea".

- Tema : - Estudio de la tarea al través de módulos instruccionales.
- Los tres pasos del estudio de la tarea
 - Procedimiento del instructor y el alumno en el estudio de la tarea.

Módulo VII. Estudio de la tarea al través de módulos instruccionales.

- Objetivos :
- 1.- Al presentarles algunos enunciado sobre los formatos de los módulos instruccionales, usted será capaz de diferenciarlos.
 - 2.- Al presentarle algunas situaciones de la vida real sobre la forma en que se compone un paquete de módulos instruccionales, usted será capaz de indicar su funcionalidad.
 - 3.- Al término del estudio de este módulo, usted será capaz de indicar los procedimientos del alumno y el instructor en las cuatro etapas del "Estudio de la Tarea" al través de módulos instruccionales.

- Temas :
- Módulo instruccional
 - Secciones que componen un módulo instruccional
 - Módulo instruccional teórico
 - Módulo instruccional de prácticas
 - Paquete instruccional
 - Las 4 etapas del estudio de la tarea al través de Módulos instruccionales.

Módulo VIII. Demostración.

- Objetivos :
- 1.- Al término del estudio del módulo, el instructor clasificará los tipos de demostración que son viables en una situación de instrucción, pudiéndolos transferir a otras condiciones.
 - 2.- Al término del estudio del módulo, el instructor demostrará claramente, que tiene una idea precisa de las diferencias que existen entre la "Demostración Directa" y la "Demostración Indirecta" en diferentes situaciones de instrucción.

- Temas : - Tipos de demostración
- Demostración (Definición)
 - Demostración indirecta
 - Etapas de la demostración indirecta
 - Demostración Directa
 - Etapas de la demostración directa
 - Procedimientos de la demostración directa
 - Procedimientos de la demostración indirecta
 - Retroalimentación de la demostración directa

Módulo IX. Ejecución de la tarea por el alumno.

- Objetivo : 1.- Al terminar el estudio de este módulo, usted será capaz de distinguir el objetivo correspondiente al comportamiento de los alumnos durante la "Ejecución de la Tarea".
- 2.- Al término del estudio de este módulo, usted será capaz de indicar los procedimientos que debe seguir un instructor para cada situación que se presente, sobre la "Ejecución de la Tarea" por el alumno.

- Temas : - Ejecución de la tarea por el alumno
- Objetivos del estudio de la tarea
 - Procedimientos del instructor en la ejecución de la tarea por el alumno.
 - Observación
 - Orientación

Módulo X. Evaluación.

- Objetivo : 1.- Al término del estudio de este módulo, usted será capaz de clasificar diferentes técnicas de evaluación.

- 2.- Después de presentarse algunas fichas de evaluación del desempeño del alumno y dadas algunas situaciones de la vida real, usted será capaz de evaluar el desempeño del alumno, en el "Estudio de la Tarea".
- 3.- Después de presentarle algunas fichas de evaluación del desempeño del alumno y dadas algunas situaciones de la vida real, usted será capaz de evaluar el desempeño del alumno en el taller y/o laboratorio.

- Temas : - Evaluación
- Evaluación del aprendizaje
 - Técnica de evaluación
 - Observación
 - El instructor como observador
 - Formulación de preguntas
 - Formulación de preguntas escritas
 - Ficha de evaluación del desempeño del alumno
 - Ficha de evaluación del alumno en el estudio de la tarea.
 - Ficha de evaluación del alumno en el taller y/o laboratorio.
 - Escala de evaluación
 - Evaluación de la ruta de trabajo
 - Registro de la evaluación
 - Evaluación final
 - Evaluación del alumno en taller y/o laboratorio
 - Escala de evaluación

La metodología para implementar este programa fue a base de la lectura de los manuales, el cual contiene pequeños cuestionarios a lo largo del mismo, de tal manera que cuando el educando se cree capaz, presenta su examen para acreditar el módulo estudiado.

La evaluación es a base de cuestionarios finales a cada módulo del cual el instructor tiene el control.

PROGRAMA NACIONAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD FORMACION DE INSTRUCTORES (STPS).

Este programa esta constituido por tres niveles (Básico, Medio, Superior), que se diferencian por la profundidad de los contenidos, veamos cada curso.

Programa Instruccional Formación de Instructores Nivel Básico

Objetivo General: Utilizar los principios de aprendizaje, técnicas de instrucción y grupales, recursos didácticos y proceso de evaluación en la instrucción.

Dirigido : A técnicos de nivel operativo con un mínimo de 5 años de experiencia.

T E M A S	T I E M P O		
	Teórico	Práctico	Total
- El instructor en la capacitación.	4 Hrs.	4 Hrs.	8 Hrs.
- ^{Mant.} Conducción de grupos en la instrucción.	2 Hrs.	1 Hr.	3 Hrs.
- Recursos Didácticos.	1 Hr.	2 Hrs.	3 Hrs.
- Evaluación en la instrucción	1 Hrs.	2 Hrs.	3 Hrs.
- Plan de sesión.	2 Hrs.	3 Hrs.	5 Hrs.
- Aplicación de los principios psicopedagógicos de la instrucción.	8 Hrs.	0 Hr.	8 Hrs.
T O T A L	18 Hrs.	12 Hrs.	30 Hrs.

Programa Instruccional Formación de Instructores Nivel Medio

Objetivo General; Utilizar los principios psicopedagógicos, técnicos, recursos didácticos y evaluación

necesarios para el desarrollo del Proceso de instrucción en capacitación.

Dirigido : A supervisores con experiencia mínima de 1 año.

T E M A S	T I E M P O		
	Teórico	Práctico	Total
- El papel del instructor en la capacitación	3 Hrs	2 Hrs	5 Hrs
- Aspectos psicopedagógicos en la instrucción de adultos	3 Hrs	1 Hrs	4 Hrs
- Conducción de grupos en la instrucción.	2 Hrs	4 Hrs	6 Hrs
- Recursos Didácticos	2 Hrs	4 Hrs	6 Hrs
- Evaluación en la instrucción	2 Hrs	3 Hrs	5 Hrs
- Planeación de la instrucción	2 Hrs	4 Hrs	6 Hrs
- Aplicación de los principios didácticos en la instrucción	0 Hrs	8 Hrs	8 Hrs
T O T A L	14 Hrs	26 Hrs	40 Hrs

Programa Institucional Formación de Instructores Nivel Superior

Objetivo General: Desarrollar el proceso instruccional de la capacitación a partir del análisis de los principios psicopedagógicos, técnicas de instrucción y grupales, recursos didácticos y evaluación.

Dirigido : A personas que desempeñen puestos directivos, equivalente con experiencia mínima de 3 años

T E M A S	T I E M P O		
	Teórico	Práctico	Total
- Educación y Capacitación	2 Hrs	3 Hrs	5 Hrs

- El papel del instructor en la capacitación	2 Hrs	3 Hrs	5 Hrs
- Aspectos Piscopedagógicos en la instrucción de adultos	2 Hrs	4 Hrs	6 Hrs
- Conducción de grupos en la instrucción	3 Hrs	4 Hrs	7 Hrs
- Recursos didácticos	2 Hrs	6 Hrs	8 Hrs
- Evaluación en la instrucción	2 Hrs	5 Hrs	7 Hrs
- Planeación en la instrucción	2 Hrs	4 Hrs	6 Hrs
- Aplicación de los principios didácticos de la instrucción	0 Hrs	6 Hrs	6 Hrs
T O T A L	15 Hrs	35 Hrs	50 Hrs

Las técnicas que se aplican son variadas y se mezclan en los 3 niveles algunos de ellos son:

- Expositiva
- Interrogatorio
- Corrillos
- Diálogos simultáneos
- Lluvia de ideas
- Juego vivenciales como por ejemplo:
 - . Comunicación en doble sentido
 - . Supervivencia en el desierto
 - . Teléfono descompuesto
 - . Zoológico etc. (Todos elegidos de Acevedo 1985).

Como apoyo utilizan recursos didácticos en los tres niveles los cuales son :

- Retroproyector, acetatos.
- Videgrabaciones
- Rotafolio/hojas
- Pizarrón
- Hojas de lista de cotejo

La evaluación la hacen de manera continua durante el proceso apoyándose con las técnicas de interrogatorio y de reflexión y la evaluación final basándose en la retroalimentación con apoyo de la videocinta y con observación directa basada en la lista de cotejo la cual contempla los siguientes aspectos: Planeación, Manejo de Recursos, dominio del tema técnicas de Instrucción y Grupales, capacidad de análisis y síntesis y Actividad del Instructor.

**EL PROGRAMA NACIONAL DE FORMACION, ACTUALIZACION Y
DESARROLLO DE INSTRUCTORES (FADI).**

TEMA :	I N T R O D U C C I O N
Objetivos :	El participante señalará los objetivos del curso, así como la importancia de éste.
Metodología :	Expositiva.
Materiales de apoyo:	Ninguno
Duración :	30 minutos.
Evaluación:	Ninguna
TEMA :	Integración del grupo de aprendizaje.
Objetivos:	El participante se presentará y ubicará en el grupo. Mencionará sus expectativas del curso.
Metodología:	Dinámica vivencial (de presentación) e integración.
Materiales de Apoyo:	Hojas blancas y cartulinas.
Duración :	Una hora
Evaluación	Ninguna
TEMA :	La instrucción en la capacitación y desarrollo.

Objetivos : El participante ubicará la importancia de su función en el proceso de capacitación, el concepto de capacitación, el concepto de instrucción y la importancia de considerar las características del adulto en la capacitación y explicará el papel del instructor en el proceso Enseñanza-Aprendizaje.

Metodología : Técnica de corrillos y expositiva

Material de Apoyo: Rotafolio, material impreso y retrotransparencias.

Duración: 1:30 Hrs.

Evaluación: Ninguna

TEMA : Características y funciones del instructor.

Objetivos : El participante mencionará las características del instructor y describirá las actividades del instructor antes, durante y después de la instrucción.

Metodología: Lectura comentada, expositiva y dramatización.

Material de Apoyo: Rotafolio y material impreso.

Duración: 3 Horas.

Evaluación: Ninguna

TEMA : Proceso de Enseñanza-Aprendizaje (Redacción de objetivos de aprendizaje).

Objetivos : El alumno describirá como se da el aprendizaje, explicará el concepto de enseñanza, definirá con

	sus propias palabras un objetivo de aprendizaje, mencionará las características de los objetivos de aprendizaje y los redactará. Dinámica vivencial y expositiva.
Metodología :	Retrotransparencias y material - impreso.
Material de Apoyo:	
Duración:	3:30 Hrs.
Evaluación:	Evaluación Escrita.
TEMA :	Materiales de Apoyo
Objetivos :	El participante explicará el concepto de material de apoyo, mencionará sus características, funciones y los clasificará de acuerdo a su uso.
Metodología:	Simposio
Material de Apoyo:	Material impreso.
Duración :	2 Hrs.
Evaluación:	Ninguna
TEMA :	Técnicas de Enseñanza.
Objetivos:	El capacitando explicará el concepto de Técnicas de enseñanza, describirá en que consiste cada una de ellas y diferenciará las técnicas que considere más útiles de acuerdo a su especialidad.
Metodología :	Lectura comentada y dramatización
Material de Apoyo:	Material impreso.
Duración:	4 Hrs.
Evaluación:	Ninguna.
TEMA :	Evaluación en la Instrucción
Objetivos :	El capacitnado explicará la impor

	tancia de la evaluación, lo defini <u>r</u> á y enlistará sus funciones.
Metodología:	Expositiva.
Material de Apoyo:	Rotafolio y retrotransparencias
Duración:	2 Hrs.
TEMA :	Taller de Planificación.
Objetivos:	El capacitando describirá la se-- cuencia para la elaboración de un programa de instrucción y elabora <u>r</u> á uno de acuerdo a su especiali- dad.
Metodología :	Taller
Material de Apoyo:	Material impreso y láminas
Duración:	2:30 hrs.
Evaluación:	Presentación por escrito de la - planeación de un curso y cuando - menos una de sus sesiones.

Estos son los programas que se han puesto a disposición de las empresas a nivel nacional, es la forma en como se estan capacitando a los trabajadores para formarse como instructores.

Es importante conocerlas para posteriormente analizarlas y en el momento que se requiera adaptarlos a las necesidades particulares de cada empresa.

CONSIDERACION EN TORNO A LOS PROGRAMAS

A partir de que surgio la ley que establece que el patrón deberá realizar las acciones de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, el Centro Nacional de Productividad CENAPRO ARMO desarrolla en 1982 el "Adiestramiento en Planta" esto es, el proceso que se genera en el seno mismo del trabajo,

para que esto se pueda llevar a cabo se requiere de condiciones:

- 1° Sistematizar los mecanismos de aprendizaje inherentes al trabajo industrial.
- 2° Los planes y programas de aprendizaje deben establecerse a partir de fundamentos psicopedagógicos con objeto de hacer los ágiles y eficaces.
- 3° Se requiere crear y fomentar la capacidad de instrucción o sea la formación de cuadros de instructores con personal de la misma empresa, ya que nadie conoce mejor que estos técnicos los procesos, los equipos, el trabajo, de planta y, sobre todo, a los miembros que en ella trabajan.

El interés por formar instructores en las industrias radica en la convicción de la importancia que tiene para el adiestramiento la función y responsabilidad del instructor, cuya tarea principal es la facilitación del aprendizaje.

El curso de Formación de Instructores CENAPRO ARMO (Ver pag. surge bajo estos principios y lo que más lo caracteriza, como podemos observar es la gran importancia que le dan a la técnica de retroalimentación, pues la consideran primordial para el cambio de conducta dentro del PEA.

La retroalimentación es la actividad individual y de grupo que acerca al sujeto a la crítica constructiva de su actuación en una situación determinada con la finalidad de detectar fallas y reforzar aciertos. También tiene como ventaja, que desarrolla la capacidad de análisis, la sensibilidad y la objetividad en el proceso de instrucción. (CENAPRO ARMO 1982).

Este es uno de los programas de formación de instructores que funcionó hasta desaparecer la CENAPRO ARMO.

Cuando el Poder Ejecutivo Federal presentó el Plan Nacional

de Desarrollo 1983-1988, y surge el Programa Nacional de Capacitación se estableció que se intensificaran las acciones de capacitación mediante la infraestructura de que dispone el gobierno federal y aprovechando el sistema educativo tecnológico y sus planteles en toda la República.

De tal manera el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, (CONALEP) además de su función de formación de profesionales técnicos, se propone capacitar en y para el trabajo (Modelo Educativo CONALEP 1987).

Para ello elabora su catálogo de programas de capacitación y dentro de ellos aparece el programa de formación de instructores de capacitación para su realización se basaron en el modelo del SENAI el cual se elaboró en Río de Janeiro y cuyo material ha servido en varios países para formar instructores de capacitación.

Este programa se crea como un sistema abierto, esto es los manuales son entregados a los educandos quienes los estudian y cuando se sienten capaces acuden a algún plantel de CONALEP y presentan su examen.

Posteriormente, cuando se trata de simplificar el sistema de capacitación y se autoriza que los miembros de la empresa puedan ser registrados como instructores internos de persona a persona, la STPS establece el Programa Nacional de Capacitación y Productividad STPS, en sus tres niveles, con objeto de formar agentes capacitadores, los primeros desarrollan el proceso capacitador, los segundos lo diseñan técnica y pedagógicamente y los terceros lo organizan y coordinan, lo anterior con objeto de sistematizar y elevar la calidad de la capacitación, optimizar recursos y apoyar pequeñas y medianas empresas.

En estos programas destacan en cuanto a la cantidad de tiempo

que se les designa los temas de Aplicación de los principios didácticos de la instrucción, recursos didácticos y en el primero la importancia del instructor esto hace que coincida con el punto de vista de Hermanus, (1981) ver pag. 23 en que la posesión de habilidades y conocimientos útiles referentes a didáctica son de los más importantes, así como el desarrollo de programas y la conducción de grupos.

Otro de los aspectos que hace destacar a este programa es la utilización de varias técnicas de grupo durante todo el curso, principalmente Juegos Vivenciales, lo cual permite que los participantes se involucren e intervengan en la discusión o el diálogo y se logra una menor resistencia al cambio, un menor abandono de las funciones de los miembros, mayor productividad satisfacción e identificación con el grupo y con los miembros entre sí.

Los programas que hasta ahora hemos mencionado no se tiene conocimiento porque profesionistas fueron elaborados, sin embargo, el programa de FAPI de la Secretaría de Salubridad y Asistencia fue elaborado por psicólogos egresados de la ENEP-Iztacala en 1986, en este programa resalta el tema del Proceso de Enseñanza-Aprendizaje, tratando de desarrollar en primera instancia la elaboración de objetivos de aprendizaje, que como se mencionó anteriormente es el punto de partida de todo programa que pretenda modificar la conducta.

También se puede observar la metodología que utiliza, la cual al leerse es fácil de reproducir por otro profesional del área, pues es sistemática y explícita paso a paso el desarrollo del programa. Se utilizó un diseño pretes-postes para evaluar el programa.

Hasta aquí hemos tratado de resaltar los aspectos que a nuestro

juicio son más relevantes de cada programa, aunque cada uno tiene infinidad de detalles que pueden ser considerados para un análisis de dichos programas.

Es también sienta que un programa no se puede evaluar solo por su contenido, sino por los resultados que se obtienen de él y desgraciadamente no se reportan resultados de ninguno de estos programas con excepción del último programa que es el del FADI.

C O N C L U S I O N E S

La extraordinaria velocidad de cambio en el mundo contemporáneo en diversos campos; a partir del avance científico y tecnológico, está incidiendo en una brecha cada vez mayor entre los países desarrollados y subdesarrollados.

México como país subdesarrollado y sus organizaciones viven una situación de crisis económica y social. No puede negarse que México sea un país excepcionalmente dotado de recursos naturales, pues cuenta con un potencial agrícola y forestal superior a los millones de hectáreas, dispone de recursos hidroeléctricos, de recursos siderúrgicos, recursos hidrográficos, topográficos, etc., sin embargo, su explotación es poco racional.

La tecnología en la mayor parte del país se encuentra atrasada.

En lo referente a la población, los índices de crecimiento demográfico es de los más altos del mundo y este extraordinario potencial humano desafortunadamente presenta indicadores de calidad de vida nada halagadores, índices de mortalidad y morbilidad infantil alarmantes; índices de desnutrición, escolaridad que ubica a México como un país analfabeta funcional. Un severo deterioro en el salario real de la mayoría de la población laboral, tasas tradicionalmente altas de subempleo y desempleo, que aunadas a otros indicadores como falta de agua potable, vivienda, electrificación, deficiente asistencia médica, etc., plantean un panorama desolador para México.

Para salir de esta crisis se requiere en parte de una conciencia de calidad y productividad. Uno de los elementos fundamen

tales para generarla es la formación del personal que labora en las organizaciones.

La formación como agente de cambio y promotora del desarrollo económico, político y social, la capacitación tiene una importante función en las organizaciones para el logro de sus objetivos.

Pero hay que partir de ciertos principios.

- Es necesario una visualización integral de las organizaciones.
- Tomar en cuenta que el cambio en todo organismo social no sólo es inevitable, sino que tiende a aumentar y nunca a disminuir.
- Considera que el elemento humano es el activo más valioso de toda organización, por lo que el incremento de su creatividad y eficiencia repercutirá en mayores logros.
- El ser humano y los grupos a los que pertenece son susceptibles de modificación en sus comportamientos, siempre y cuando, se cree el ambiente que facilite el desarrollo de sus habilidades, participe y se corresponsabilice en la detección y solución de problemas, se le de una retroalimentación adecuada y oportuna sobre su desempeño y reconocimiento por sus logros.
- Ahora es importante concluir también que la capacitación beneficia a la empresa, a la organización, y en última instancia al capital. Pero a su vez está dando un beneficio colateral a la mano de obra, llámese empleado, trabajador del nivel que sea pues eleva el costo de su fuerza de trabajo en el mercado.

Es importante resaltar que el responsable de la función de capacitar es el jefe, así como de los resultados.

Es importante que se involucre a los jefes en todo el proceso de Capacitación de su personal, obviamente apoyándolos en la comprensión del proceso de enseñanza-aprendizaje, para que puedan contribuir a la capacitación y definir cual será su papel.

La capacitación debe ligarse a los procesos productivos, y están en responsabilidad directa de las áreas operativas y de servicio, actuando el área de Capacitación como consultor.

El responsable de la capacitación es el jefe de cada una de las áreas, de cada uno de los departamentos y se puede concluir también que la capacitación efectiva es la que se realiza en el mismo puesto de trabajo. De ahí la importancia de los programas de formación de instructores.

Los programas de Formación de Instructores revisados en este trabajo pueden tomarse como base, pero no deberán ser aplicados idénticamente en cualquier empresa, pues se debe de tomar en cuenta las características de la misma para implementar un curso de formación de instructores, si se observa, todos los programas tratan de generar habilidades de instrucción en grupo y sólo en el programa de CONALEP establece el tema de Método de Instrucción Individualizada, con ésto no se quiere decir que uno sea mejor que otro, simplemente son diferentes y que como se menciona anteriormente no se deberán aplicar programas al pie de la letra sino siempre estudiando y detectando la situación y necesidades de la empresa en la que se quiera implementar adaptando los temas, las técnicas, el tiempo, etc. según la empresa lo requiera.

Se concluye también que el perfeccionamiento de los programas de formación de instructores (paraprofesionales) es una

responsabilidad que tiene el psicólogo y otros profesionales que cuentan con los conocimientos y habilidades necesarias para llevarlo a cabo en base a su formación profesional, que debe dársele mayor énfasis a la fase de evaluación de los programas, no sólo detectando si el desarrollo del programa fue adecuado o no, o si el educando es capaz de memorizar, repetir, o explicar los conceptos manejados durante el curso, sino una verdadera evaluación cuyos resultados se ven únicamente en el desarrollo que como instructores tengan los educandos. Ahí es donde deba centrarse principalmente la fase de evaluación.

Para terminar con las conclusiones se destaca que el Psicólogo y sobre todo el Psicólogo egresado de la ENEP-Iztacala es capaz de incorporarse y desarrollarse en el ámbito de la psicología Laboral u Organizacional con éxito, pues cuenta con los elementos teóricos-prácticos los cuales adquiere en su formación profesional.

Para elaborar, ejecutar y evaluar programas de capacitación cuenta con los conocimientos recibidos en áreas como la Psicología experimental, la educativa y la clínica.

Pero si es conveniente que estos conocimientos se orienten para ser aplicados en el área industrial y que se haga de manera explícita, teórico-práctica durante la carrera para tener una visión más exacta del papel del Psicólogo en este campo. Se ha visto en el contenido de este trabajo que el país requiere para su desarrollo de la capacitación de su recurso humano, que conforme una persona desarrolla habilidades laborales adquiere también, aceptación social, satisfacción en su actividad como ser humano y la oportunidad de vender su fuerza de trabajo especializada a mayor costo.



Se puede concluir también que la formación de paraprofesionales es de gran importancia para el desarrollo del país pues incrementa la productividad del mismo, que beneficia al psicólogo quien puede orientarse al diseño y evaluación del proceso de capacitación y el paraprofesional que tiene los conocimientos específicos de su área, desarrolla las habilidades para poderlos transmitir de tal manera que pueda modificar la conducta de sus compañeros de trabajo en favor de la calidad de su trabajo.

La comprensión del entorno y del compromiso adquirido como estudiosos de la conducta humana hace participar al psicólogo en la tarea de formar personal más apto para las tareas, consciente de que sólo mejorando y desarrollándose como ser humano en lo que uno es se mejorará la calidad de lo que se haga.

IZT. 1001262

Se debe convencer y demostrar a la alta dirección de las instituciones la valiosa contribución que el Psicólogo principalmente el egresado de la ENEP-Iztacala puede aportar a las organizaciones no sólo en el área de la capacitación sino en el logro de sus objetivos y al desarrollo de la organización.

B I B L I O G R A F I A

- Acevedo, I. Aprender Jugando, 60 dinámicas vivenciales. Ed. Acevedo y Asociados, Tomo I y II. México, 1985.
- Alducin, E. Los valores de los mexicanos. México: entre la tradición y la modalidad. E. Fomento Cultural Banamex, A.C. México 1986.
- Aranda, J. El panorama actual de la Psicología Industrial en México. En las Memorias del I Congreso Mexicano de psicología. UNAM, Universidad Veracruzana, Sociedad Mexicana de Psicología, México 1974.
- Ardila, R. Psicología del Aprendizaje. Ed. Siglo XXI México, 1980.
- ARMO, Metodología para determinación de necesidades de adiestramiento y capacitación. México Armo, 1979. Los objetivos de aprendizaje en el adiestramiento. México 1980.
- ARMO CENAPRO Elaboración de Objetivos, México 1980.
- ARMO CENAPRO Formación de Instructores (Documento del Instructor) STPS. México 1982.
- Benis, W. Benne, K y Chin, R. The planning of change, 2ª. Ed. Nueva York. Holt, Rnehart y Winston, 1969.
- Biblioteca Práctica de los Negocios. Tomo III Administración de Personal y Recursos Humanos. Parte III Desarrollo y Evaluación. Ed. Mc. Graw Hill, México, 1987.
- Blum, M y Naylor, J. Psicología Industrial sus fundamentos teóricos y sociales. Ed. Trillas, México 1981.

- Bravo, J. "El Servicio Nacional ARMO, su actividad futura a la luz de las nuevas disposiciones legales.
En Memorias de la Conferencia Nacional sobre reformas a la Ley Federal del Trabajo. STPS-CTM, México, 1978.
- Brown, J.A.C. La Psicología Social en la Industria. Ed. F.C.E. México 1977.
- Bunning, R.L. Skills and Knowledges for the Adult Educator A Delphi Study Adult Education Association of the USA, Washington, D.C. 1976.
- Carvazos, B. Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada Ed. Trillas, México, 1978.
- CONALEP Programa de Formación de Instructores, México 1984.
- CONALEP Modelo Educativo Conalep. México, 1987.
- Díaz, G. R. El Psicólogo Mexicano, Ayer, Hoy y Mañana. En Memorias del i Congreso Mexicano de Psicología, UNAM, Universidad Veracruzana, Sociedad Mexicana de Psicología, México, 1974.
- Fernández, C. Psicología Iztacala como Modelo Educativo. En Enseñanza, Ejercicio e Investigación de la Psicología. Un modelo integral de Ribes, E, Fernández, C, Rueda, M. Talento, M. y López, F. Ed. Trillas, México, 1980.
- Grabowski, S. Training Teachers of Adults: Models and Innovative Programs. National Association for Publica continuing and adult Education. ERIC Syracuse, N.Y. 1976.
- Grabowski, S. Educación de Adultos, Manual de entrenamiento 2ª. Edición. Ed. Trillas, México, 1989.

- Gutiérrez, R. Consideraciones acerca de la incidencia social de la psicología del trabajo. En el Psicólogo, Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva de Urbina, J. Ed. UNAM. México.
- Hermanus, F. Educación de Adultos, su metodología y sus técnicas. Ed. Edicol, México 1981.
- Huerta, J. La Sociedad Mexicana de Psicología y la Psicología Industrial en México. En Memorias del I Congreso Mexicano de Psicología. UNAM, Universidad Veracruzana y la Sociedad Mexicana de Psicología, México, 1974.
- Ley Federal de Trabajo, Sección Segunda, Título IV. Cap. II Bis Artículo 153-A-Q.
- Mendoza, N. Manual para determinar necesidades de Capacitación. Ed. Trillas, México, 1986.
- Mercado, S. Discurso de Bienvenida. En Memorias del I Congreso Mexicano de psicología. UNAM, Universidad Veracruzana y la Sociedad Mexicana de Psicología. México 1974.
- Mocker, D.W.A. Report on the Identification, Classification and Raunking of Competencies Appropriate for Adul Basic Education Teachers, ERIC Document, USA. 1974.
- Mora, C. Dinámica de grupos y capacitación con juegos vivenciales. Ed. F.H. México, 1981.
- Morell, N. La responsabilidad de la formación en los índices económicos de México. Memorias del Encuentro sobre capacitación y formación de adultos en México, Centro Nestlé de Formación, México 1985.
- Palomino, M. La normatividad de la Capacitación como respuesta a las necesidades del país. Memorias

Encuentro sobre Capacitación y Formación de Adultos en México. Centro Nestlé de Formación Mexico, 1985.

- Peón, J. La necesidad de ser productivas y la urgencia de orientar las acciones formativas hacia su satisfacción. Memoria. Encuentro sobre Capacitación y Formación de Adultos en México, Centro Nestlé de Formación, México 1985.
- Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994.
- Ramírez, P.J.A. La capacitación y adiestramiento de instructores: Un programa. Reporte de trabajo profesional. ENEP-Iztacala, México 1984.
- Reyes, O y González del M. Entrenamiento a Paraprofesionales como estrategia de Capacitación en el Sector Público. Tesis ENEP-Iztacala, México, 1986.
- Ribes, E. El Entrenamiento Académico del Psicólogo en México. En Memorias del I Congreso Mexicano de Psicología. UNAM, Universidad Veracruzana y la Sociedad Mexicana de Psicología, México, 1974.
- Ribes, E. y Fernández, C. Diseño curricular y programa de de formación de profesores. (Proyecto de la ENEP-Iztacala) presentado en la Reunión sobre Nuevas Técnicas Instruccionales en Educación Superior, Jalapa, México 1975.
- Ribes, E. La Formación de profesionales e investigadores en - psicología con base en objetivos definidos conductualmente. En Enseñanza, ejercicio e investigación de la psicología. Un modelo integral de Ribes, E., Fernández, C., Rueda, M, Talento, M. y López, F. Ed. Trillas, México 1980.
- Ribes, E. El Conductismo: Reflexiones Críticas. Ed. Fontanella México, 1982.

- Ribes, F., Fernández, C., Rueda, H., Talento, M. y López, -
Enseñanza, Ejercicio e Investigación de la
Psicología. Un Modelo Integral. Ed. Trillas,
México, 1980.
 - Rueda, M. Quiroz, A. y Hernández, G. El Psicólogo en la
Educación. En Enseñanza, ejercicio e investi-
gación de la psicología, un modelo integral
de Ribes, E. Fernández C., Ruedas, M., Talento,
M. y López, F. Ed. Trillas, México 1980.
 - Sagan, C. Los Dragones del Edén. Ed. Grijalbo, México 1979.
 - Salvat. La Educación Permanente. Biblioteca Salvat. de
Grandes Temas, Salvat. Ed. S.A. España 1975.
 - Siliceo, A. Capacitación y Desarrollo de Personal. 2ª.
Edición. Ed. Limusa, México, 1989.
 - Smith, D. The Determination of Necessary Competencies of
Adult Education Administrators and ABE Ins-
tructors. Informe presentado para Ault Educa-
tion Research Conference, Minneapolis 1977.
 - S.S.A. Programa Nacional de Formación. Actualización y
Desarrollo de Instructores (FADI) 1985.
 - STPS Programa Nacional de Capacitación y Productividad
Formación de Instructores, México 1987.
- Varela, J. y Seligson I. "Los Trabajos de Tesis y la Despro-
fesionalización" Texto del 1er. coloquio
Interno de Análisis y Desarrollo Curricular
E.N.E.P. Iztacala, México 1980.
- Vázquez A. y Ascencio, C. La psicología del trabajo y la
evolución del entrenamiento en México. En
el Psicólogo, Formación, ejercicio profesional
y prospectiva de Urbina, J. Ed. UNAM México
1989.

ANEXO 1

- Villareal, M. Diseño de Objetivos y Estructura de Programas de Formación para Adultos. Memorias del Encuentro sobre Capacitación y Formación de Adultos en México. Centro Nestlé de Formación, 1985.

ANEXO 2

GUIA DE OBSERVACION DE PRACTICAS PARA FORMACION DE INSTRUCTORES

INSTRUCCIONES :Antes de observar el desempeño del instructor, lea con detenimiento los indicadores que se presentan. Observe el desarrollo de la sesión y subraye el grado que mejor califique la conducta desempeñada por el instructor. En la columna de consideraciones anote información adicional sobre la estimación dada o bien alguna sugerencia para la persona observada.

INDICADORES	ESTIMACION			CONSIDERACIONES
Detectó necesidades y expectativas del grupo comparándolas con los objetivos de la instrucción.	En forma Eficiente	En forma Deficiente	No detectó	
Seleccionó las técnicas de instrucción para lograr el objetivo, de manera.	Adecuada	Deficiente	Inadecuada	
Seleccionó los recursos informativos para alcanzar el objetivo, de manera	Adecuada	Deficiente	Inadecuada	
Elaboró materiales didácticos	En forma Eficiente	En forma Deficiente	No elaboró	
Condujo las actividades de instrucción.	Con secuencia y fluidez.	Con dificultades	sin secuencia.	
Utilizó los recursos y materiales en la conducción de la instrucción.	Bien	Regular	Mal	
Ajustó las actividades atendiendo la conducta no verbal de los participantes (Gestos, Posturas, Movimientos, etc).	Siempre	Algunas veces	No ajustó	

Consideró las aportaciones de los participantes para aprovechar su experiencia	Siempre	Algunas veces.	No considero	
Propicio ejercitación en los aspectos requeridos.	Siempre	Algunas veces.	No considero	
Promovió el entusiasmo y la participación del grupo.	Siempre	Algunas veces.	No promovio	
Se expresó verbalmente de manera	Clara	Poco clara	Confusa	
Modificó su conducta y las actividades de instrucción considerando la retroalimentación recibida en forma verbal	Siempre	Algunas veces	No modificó su conducta	
Proporcionó información a los participantes que sirvió como retroalimentación individual y/o de grupo	Frecuente	Algunas veces	No proporciono.	
Aplicó instrumentos y/o formas de evaluación durante la instrucción.	Eficiente y oportuna	Deficientemente	No aplicó.	
Facilitó el establecimiento de conclusiones y síntesis.	Durante todo el proceso	Algunas veces	No facilitó	
Demostró el funcionamiento de aparatos, maquinaria o herramientas.	Bien	Regular	Mal	

De acuerdo a las estimaciones de los indicadores anteriores, determine el grado de habilidad que el instructor observado manifestó:

NIVEL DE DESARROLLO DE HABILIDADES	ESTIMACION		
Para diseñar actividades de aprendizaje centradas en las necesidades individuales y de grupo.	Muy habil	Poco habil	No habil
Para conducir actividades de aprendizaje centradas en las características del grupo.	Muy habil	Poco habil	No habil
Para efectuar la evaluación de los aprendizajes - durante y al final de la instrucción.	Muy habil	Poco habil	No habil

NOMBRE DEL INSTRUCTOR : _____ **Grado de Habilidad observado** _____