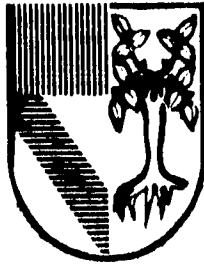


308923

UNIVERSIDAD PANAMERICANA

ESCUELA DE PEDAGOGIA
INCORPORADA A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



PROPUESTA DE UN MODELO DIDACTICO PARA
LA ELABORACION DE UN PROGRAMA DE
CAPACITACION

T E S I N A
QUE PRESENTA:
HECTOR HORACIO OLAGUE GAITAN
PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN PEDAGOGIA

DIRECTOR DE TESINA:
DRA. ELVIA MARVEYA VILLALOBOS TORRES

MEXICO, D. F.

1996

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

TESIS CON

FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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.

**A TI SEÑOR:
POR ESTAR SIEMPRE A MI LADO**

**A MIS PADRES:
GRACIAS POR EL DON DE LA VIDA
Y POR APOYARME EN TODO MOMENTO.**

**SILVANA:
A TI POR IMPULSARME A SEGUIR
ADELANTE
Y POR ACOMPAÑARME SIEMPRE.**

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	
FUNDAMENTOS TEÓRICO-EDUCATIVOS	4
I.1 Educación y Pedagogía	4
I.1.1 Concepto de Educación	4
I.1.2 Concepto de Pedagogía	11
I.2 Didáctica y Proceso Enseñanza-Aprendizaje	14
I.2.1 Concepto de Didáctica	14
I.2.2 Proceso Enseñanza-Aprendizaje	16
I.3 Modelo Didácticos	17
I.3.1 Momentos Didácticos	17
I.3.2 Elementos Didácticos	18
CAPÍTULO II	
FUNDAMENTOS TEÓRICO-ADMINISTRATIVOS	20
II.1 Administración y Proceso Administrativo	20
II.1.1 Concepto de Administración	20
II.1.2 Concepto de Proceso Administrativo	22
II.2 Administración de Recursos Humanos	23
II.2.1 Concepto de Administración de Recursos Humanos	24
II.2.2 Funciones de la Administración de Recursos Humanos	25
II.3 Capacitación y Desarrollo	28
II.3.1 Concepto de Capacitación y Desarrollo	28
II.3.2 Marco Legal de la Capacitación	31

CAPÍTULO III	
MODELO DIDÁCTICO PARA LA ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	34
III.1 Modelos de Enseñanza-Aprendizaje	34
III.1.1 Modelo de W. James Popham	34
III.1.2 Modelo de Anderson y Faust	36
III.1.3 Modelo de Bela H. Banaty	37
III.3 Modelo Didáctico de Capacitación	40
APARATO CRÍTICO	47
ANÁLISIS CRÍTICO	47
CONCLUSIONES	50
RECOMENDACIONES	52
BIBLIOGRAFÍA	53

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación, se centra en un aspecto educativo que se debe desarrollar al interior de cualquier empresa o institución: la capacitación.

La razón para la elección de este tema principal surge por la necesidad manifiesta que tiene toda organización de contar con una estructura general que permita considerar todos aquellos elementos básicos que debe contener un programa de capacitación, desde el punto de vista didáctico.

Todo ello se hace palpable al identificar a la capacitación como un requerimiento laboral y no como una parte importante para el crecimiento y desarrollo de toda institución.

De esta manera, su cumplimiento se basa simplemente en la estructuración, elaboración e impartición de cursos, sin un programa o lineamientos generales que les den uniformidad y coherencia.

De estas consideraciones surge el objetivo general de esta Tesina:

Identificar los elementos básicos que debe contener un modelo didáctico (enseñanza-aprendizaje) y aplicarlo al área empresarial, a fin de proponer una metodología para la elaboración de un Programa de Capacitación.

Este objetivo general está especificado, más concretamente, en los objetivos particulares siguientes:

Identificar y definir los conceptos básicos que sustenten los fundamentos teóricos del trabajo de investigación.

Analizar diferentes modelos de enseñanza-aprendizaje, a fin de identificar los elementos básicos que contienen.

Estructurar un modelo didáctico aplicado al área empresarial para el desarrollo del proceso de capacitación.

Para cumplir con estos objetivos, se recurrió a una metodología basada en la investigación documental y en el análisis bibliográfico de los elementos que conforman la estructura teórica del trabajo.

Una vez identificados los temas a desarrollar, se recurrió al análisis de obras especializadas a fin de sustraer los conceptos manejados por los diversos autores y, de esta manera, conformar de una manera lógica el cuerpo de esta investigación.

Los objetivos anteriormente expuestos se van desarrollando a lo largo de los tres capítulos que conforman esta tesina.

El Capítulo I contiene los Fundamentos Teórico-Educativos y está compuesto de la siguiente manera:

Parte del concepto de Hombre, de su conceptualización como un ser que debe desarrollar toda una serie de facultades y potencialidades dentro de un marco de referencia específico; así, la Educación se considera como el modo en que éste se va perfeccionando y enriqueciendo.

Después se analiza el concepto de Pedagogía, ya como la Ciencia y Arte de la Educación, y se señala una de las diversas maneras en que ésta se

clasifica. Para que surja la Didáctica como una disciplina pedagógica que estudia un aspecto educativo específico, el Proceso Enseñanza-Aprendizaje (PEA).

El Capítulo II, los Fundamentos Teórico-Administrativos, nos dan un panorama general que parte del concepto de Administración y Proceso Administrativo, cuya finalidad es organizar y desarrollar los elementos que conforman un grupo o grupos a fin de lograr conjuntamente y de manera efectiva las metas u objetivos propuestos.

Posteriormente, se centra en el recurso o factor humano por lo que surge la Administración de Recursos Humanos como el medio a través del cual, más específicamente, se integra, mantiene y desarrolla a las personas que laboran en una organización.

Una parte importante del máximo aprovechamiento del esfuerzo individual y grupal se basa en el desarrollo de la Capacitación; brinda los elementos teóricos y prácticos necesarios para el mejor desempeño laboral y profesional.

Una vez desarrollados los dos capítulos anteriores, el Capítulo III establece las relaciones entre ellos mismos; toma elementos educativos y administrativos para establecer un Modelo Didáctico que sustente la elaboración de un Programa de Capacitación, no sin antes analizar diversos modelos que sirven de base a la propuesta anterior.

De esta manera, una vez finalizada la parte teórica de la Tesina, se procede al Análisis Crítico de la misma, para que, de este modo, se cierre el ciclo de este Trabajo de Investigación, cumpliendo así con los objetivos propuestos en un principio.

CAPÍTULO I

FUNDAMENTOS TEÓRICO-EDUCATIVOS

El primer capítulo parte del concepto de Educación, de donde se desprende la Pedagogía como Ciencia y Arte de la Educación, y la Didáctica como disciplina pedagógica que estudia el Proceso Enseñanza-Aprendizaje.

1.1 Educación y Pedagogía.

En este apartado se toma como punto de referencia el concepto educativo y los factores básicos que se desarrollan en torno a él, de esta manera, se realiza también un análisis a la Pedagogía y elementos que la conforman.

1.1.1 Concepto de Educación.

Para hacer referencia a la Educación, es necesario partir del concepto de hombre; ya que ésta sólo existe en y para el ser humano, solamente se da en él. A lo largo de la historia, el hombre ha reflexionado acerca de su propia naturaleza: *quién es, de dónde viene, dónde va; busca su esencia, su origen y su fin.* Desde la antigüedad fueron dándose definiciones y concepciones del hombre mismo.

Aristóteles lo define simplemente como un *"animal racional"*, donde es evidente la diferencia que ya se observa con otros seres vivos que le rodean.

Una acepción más profunda es propuesta por Boecio, al considerar al hombre como una *"substancia individual de naturaleza racional"*.

Esta definición considera únicamente la parte espiritual, el alma, al referirse a la *-naturaleza racional-*; sin embargo, en el ser humano se da una unión

sustancial de cuerpo y alma, los cuales, son inseparables. Por ser individual, está compuesto por una serie de órganos que constituyen su cuerpo, la materia, donde radican principalmente sus facultades inferiores, compuestas por una vida vegetativa (potencia nutritiva, aumentativa y generativa) y por una vida sensitiva (sentidos externos y sentidos internos).

La naturaleza racional, dada por la forma que especifica a la materia, actúa por medio de sus facultades superiores: la inteligencia y la voluntad; quienes deben ser las rectoras del actuar humano total, de todas sus potencialidades. La inteligencia como la que conoce y la voluntad como la que mueve hacia lo conocido.

Entre estas dos grandes divisiones se encuentra la vida afectiva, que interviene en cada una de ellas a través de las tendencias o apetitos cuya influencia condiciona, en muchos casos, el origen y dirección de la conducta humana.

Así, el hombre puede definirse como un ser individual que participa de potencialidades vegetativas, sensitivas, afectivas y racionales, las cuales debe desarrollar y enriquecer de acuerdo a su naturaleza propia; todo ello sin dejar a un lado un elemento fundamental, la relación del hombre con el hombre, la sociabilidad.

Esta esfera social no debe dejarse a un lado; el hombre es, por un lado, un ser individual pero no aislado, actúa con otros hombres dentro de un grupo o grupos, se desarrolla y enriquece con el contacto cotidiano de quienes le rodean, es un ser social por naturaleza.

La naturaleza humana se halla incompleta, no en un plano ontológico porque es perfecta por existir como tal; sino en el plano operativo, porque posee en potencia todas esas facultades de las cuales ya se habló, pero debe desarrollarlas continua y progresivamente, debe actualizarlas.

De aquí que pueda fundamentarse que la persona humana es un ser perfectible, en proceso de actualizar todas sus facultades y potencialidades, tanto inferiores como superiores.

De esta manera, el hombre se considera como un ser individual dirigido por sus facultades superiores a la consecución de su fin, al perfeccionamiento y actualización de todas sus potencialidades que corresponden a la naturaleza que le es propia; un ser que debe educarse en y con los demás hombres.

Análisis Etimológico.

Etimológicamente, "educar proviene de *-educare-*, que significa criar, alimentar, nutrir; y de *-educere-*, que equivale a sacar de, extraer". (1)

Estos términos pueden conducir a dos acepciones diferentes también. Si se considera el "educare" ésta sería una especie de nutrición o alimentación, de instrucción e información.

"Así se ha entendido con alguna frecuencia, que educar equivale a informar, a ponerlo todo desde fuera, a conducir -en el sentido de dar una dirección a un proceso". (2)

Por el otro lado, si se toma en cuenta el "educere", ésta sería un modo de desarrollar todo lo que conforma el ser humano.

"La educación, a partir de *-educere-*, consiste en actualizar lo que potencialmente está en el hombre". (3)

(1) OLIVEROS, Otero., Educación y Manipulación, p.38

(2) ibidem., p.39

(3) idem

Esta doble dirección que se origina en el análisis etimológico, no se contraponen, sino que se complementa y enriquece mutuamente; se necesita de una dirección, guía o información y de un trabajo interior.

El hombre es al mismo tiempo un ser individual pero que debe desenvolverse en una sociedad y la educación no escapa a esto; como un proceso de personalización, se ocupa de mecanismos psicológicos que desarrollan la conciencia de sí, el propio yo, que debe llevar al logro de la plenitud y a su realización. (4)

Como proceso de sociabilidad, se desarrollan los aspectos de relación con los demás, la convivencia, la asimilación de conductas y de valores; aspectos sin los cuales sería imposible el proceso de personalización. (5)

Análisis Semántico.

A partir de las nociones etimológicas, se han desarrollado definiciones de tipo formal del concepto de educación por diferentes autores y en épocas distintas: (6)

"La educación tiene por fin dar al alma y al cuerpo toda la belleza y perfección de que son susceptibles". (Platón).

"La educación tiene por fin el desarrollo en el hombre de toda la perfección que su naturaleza lleva consigo". (Kant).

"La educación es el desarrollo natural, progresivo y sistemático de todas las facultades". (Pestalozzi).

(4) cfr., FERMOSO, Paciano., Teoría de la Educación, p. 133

(5) idem.

(6) PLANCHARD, Emile., La Pedagogía Contemporánea, p. 29-30

"La educación es el conjunto de actividades e influencias ejercidas voluntariamente por un ser humano sobre otro y, en principio, por un adulto sobre un individuo inmaduro, que tienden a formar en el segundo las aptitudes y disposiciones de toda especie necesaria para realizar los fines que éste está llamado a cumplir una vez llegado a la madurez". (R. Hubert).

"La función de la educación es preparar para la vida completa". (Spencer).

"La educación es perfeccionamiento intencional de las facultades específicamente humanas". (García Hoz).

Todas estas definiciones parten de la concepción que el autor tiene del hombre, de su esencia, de su origen y de su fin.

Aunque, de forma general, todas ellas muestran notas características que toman una doble orientación.

Por lo que la educación se puede considerar como un proceso, en estrecha relación con la palabra "*educere*"; y como el resultado de dicho proceso, referido al "*educare*".

La educación como un proceso es la "operación cuya finalidad es la actualización cualitativa de la persona humana" (7); es decir, se desarrollan un conjunto de hábitos positivos por medio de ese poner en acto, de provocar la adquisición de una perfección dentro de todas las esferas que conforman al hombre como sujeto de la educación; así, el "*educere*" se afirma como ese extraer y sacar de, como un trabajo en el interior del hombre mismo.

(7) CONFEDERACION NACIONAL DE ESCUELAS PARTICULARES.,
Análisis Filosófico de las Corrientes Pedagógicas Contemporáneas., p.22

La educación como el resultado de un proceso está vinculado a su propio ser, a la ontología educativa, que se define como un ser accidental, no es un ser en sí sino que depende del hombre para que se dé. Esta idea muestra la concepción de perfeccionamiento -el objeto o fin del proceso educativo-, el desenvolvimiento de todas sus facultades, el logro de su máximo desarrollo.

El "educare" como un criar, alimentar o nutrir, se realiza para llevar y mantener al hombre dentro de ese estado de búsqueda permanente de su perfección y enriquecimiento.

Perfectibilidad.

Así, el perfeccionamiento o perfección se toma como el fin primero de toda acción educativa; la perfección se define como un "acrecentamiento progresivo de la riqueza del ser por el despliegamiento ordenado de sus actividades" (8).

Es decir, se completan y actualizan las posibilidades del hombre, aparecen nuevos modos de ser, se da un desarrollo positivo.

Al ser una la naturaleza humana y de un solo tipo, ésta no cambia con la educación, la transformación no se da en el plano ontológico -del ser en sí- sino en el operativo, en las facultades y potencialidades.

Esta perfección es principalmente de las facultades superiores que son el objeto propio de la educación; sin embargo, por ser rectoras de las facultades inferiores, éstas últimas también participan de esa perfección. Todo ello mediante un proceso continuo; siempre habrá algo que mejorar.

(8) GARCIA HOZ, Victor., Principios de Pedagogía Sistemática, p.20

Aunque no debe considerarse al hombre separado del ambiente que le es propio y en el cual se desenvuelve, por lo que este desarrollo tendrá relación con su participación en la vida económica, política, social y cultural.

Este enriquecimiento lo llevará a participar activamente en la vida comunitaria, logrando su plenitud de manera individual y social.

El hombre, al estar compuesto de múltiples elementos que corresponden a sus distintas esferas de desarrollo, no debe desvincular todos estos aspectos; de lo contrario no se estaría procurando una educación integral porque todas las esferas son susceptibles de un perfeccionamiento y habrá que desarrollarlas todas.

El conjunto de ellas es lo que da como resultado la existencia de un hombre realmente educado.

Intencionalidad

Nadie puede ser sustituido en su proceso educativo aunque se reciban ayudas externas; la educación es, por tanto, "un proceso personal, es decir, autoeducación, aunque este proceso sea estimulado, orientado, dirigido por el ejemplo, la palabra, la decisión y la acción de otros -heteroeducación".⁽⁹⁾

De esto se desprende que el proceso educativo tenga mayor relación con las facultades superiores; por ese carácter intencional depende directamente del intelecto y de la voluntad.

La heteroeducación es un modo de aceleración de dicho proceso personal; aunque, en última instancia, puede afirmarse que toda educación es una autoeducación; porque aunque se reciban infinidad de ayudas e influencias externas, si uno mismo no lo desea no desarrollará su propia personalidad.

⁽⁹⁾ OLIVEROS, Otero., *op. cit.*, p.39-40

En la autoeducación el agente principal es el educando, en la heteroeducación, el educador.

Tipos de Educación.

La naturaleza social del hombre hace de la educación un proceso de relación, entre las personas mismas y entre grupos o instituciones; del tipo de relación que se establezca se desarrollará una educación espontánea o una educación intencional.

La espontánea es ametódica, asistemática; se realiza en contacto estrecho con el ambiente, la sociedad y los medios de comunicación.

La intencional es metódica y normada, se da propiamente en un grupo determinado; es la llamada educación institucional.

La educación institucional se caracteriza por "ser realizada mediante la relación personal entre educador y educando de una manera técnicamente regulada". (10)

1.1.2 Concepto de Pedagogía.

La educación, como se vio anteriormente, está afectada por una gran diversidad de elementos y factores que intervienen en su proceso; por lo que se hace necesaria la existencia de una ciencia que se ocupe específicamente del proceso educativo y todo lo que gira en torno a él. Tal cometido lo cumple la Pedagogía.

(10) GARCIA HOZ, Victor., *op. cit.*, p. 353

Análisis Etimológico y Semántico.

La Pedagogía, en su connotación etimológica, significa "conducción de niños" (11); el pedagogo era la persona encargada de llevar a los infantes a los centros de educación y de instrucción de la antigua Grecia.

Dicho concepto se aplicó posteriormente a la educación de los niños y aún se le da ese sentido vulgar. Sin embargo, su campo de acción es más rico y amplio, se define como la "sistematización fundamentada de los hechos, principios y valores que rigen a la educación humana" (12); es decir, su objeto formal es la educación misma, sin hacer referencia a alguna edad o situación específica.

La Pedagogía cuenta con la ayuda de las llamadas "ciencias auxiliares", las cuales estudian, desde algún punto de vista, al hombre; así, se recurre a la Biología, Psicología, Filosofía, Sociología, Política, Economía y Derecho, entre otras.

(11) GUTIERREZ SAENZ, Raúl., Introducción a la Didáctica., p.16

(12) ibidem., p.17

División de la Pedagogía.

A continuación se muestra un esquema propuesto por García Hoz para la clasificación de la Pedagogía: (13)

**I. ESTUDIO ANALITICO DE LA EDUCACION
(PEDAGOGIA GENERAL)**

ANALISIS FORMAL	Filosofía de la Educación	
	Historia de la Educación	
	Ciencia Experimental de la Educación	
	Pedagogía Comparada	
ANALISIS MATERIAL	Elementos Personales	Psicología de la Educación
	Elementos Sociales	Sociología de la Educación
	Elementos Técnico-Culturales	Didáctica Orientación y Formación Organización Escolar

**II. ESTUDIO SINTETICO DE LA EDUCACION
(PEDAGOGIA DIFERENCIAL)**

UNIDADES PERSONALES	Sexo	Educación Femenina Educación Varonil
	Edad	Educación Preescolar Educación Primaria Educación Media Educación Universitaria Educación de la Edad Adulta Educación de la Vejez
	Personalidad	Educación Personalizada Educación Especial
UNIDADES SOCIALES	Educación Familiar Educación Institucional Educación Ambiental	

(13) GARCIA HOZ, Victor., op. cit., p.61

Como ciencia, la Pedagogía toma sus principios y aspectos normativos de la parte analítica de la educación (Pedagogía General) y, como arte, los aplica directamente en los diferentes campos de la Pedagogía Diferencial.

Es necesario remitirse ahora a una parte del análisis material de la Pedagogía General en sus elementos técnico-culturales, a la Didáctica, como otro de los elementos básicos para el desarrollo de este trabajo.

1.2 Didáctica y Proceso Enseñanza-Aprendizaje.

Este apartado se centra en un aspecto educativo concreto, el Proceso Enseñanza-Aprendizaje, el cual es estudiado por la Didáctica y desarrollado a través de diversos elementos

1.2.1 Concepto de Didáctica.

Análisis Etimológico y Semántico.

Etimológicamente deriva del griego "*didaskein*", enseñar; y de "*tékne*", arte. Es el arte de enseñar o de instruir. (14)

Se han dado diversas definiciones de lo que es la Didáctica:

"Trata del fenómeno enseñanza-aprendizaje en su aspecto prescriptivo de métodos eficaces".(15)

"La didáctica está constituida por un conjunto de procedimientos y normas destinadas a dirigir el aprendizaje de la manera más eficiente que sea posible". (16)

(14) cf., GUTIERREZ SAENZ, Raúl., op. cit., p.14

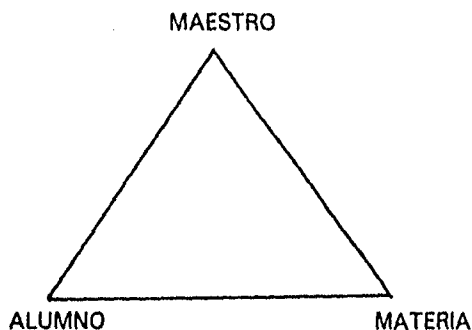
(15) ibidem., p.16

(16) NERICI, Imideo., Hacia una Didáctica General Dinámica., p.54

"Teoría de la instrucción y de la enseñanza escolar de toda índole y en todos los niveles, Trata de los principios, fenómenos, formas, preceptos y leyes de toda enseñanza sin reparar en ninguna asignatura en especial". (17)

En todas ellas se muestra, en cierto modo, la instrucción como el objeto material de la didáctica, concretada en el proceso enseñanza-aprendizaje; y al logro eficaz de dicho proceso como su objeto formal.

El último autor al que se hace referencia, propone una estructura simple y un esquema del tipo de relaciones que se da en la didáctica: (18)



- Existe una relación entre el alumno (receptor) y el tema (material de formación).
- Establece un auténtico contacto entre el estudiante y el objeto de instrucción.

(17) STOCKER, Karl., Principios de Didáctica Moderna, p.6

(18) cfr., ibidem, p.20

- El docente divide el material en partes asimilables, sigue un camino metodológico.

División de la Didáctica.

Dentro del campo de acción didáctica pueden identificarse, como lo han hecho algunos autores, una didáctica que abarque el conjunto de conocimientos aplicables a todo sujeto -una *Didáctica General*-, que Nérici define como la que "está destinada al estudio de todos los principios y técnicas válidos para la enseñanza de cualquier materia o disciplina". (19)

Y de una *Didáctica Especial*, que "es todo trabajo discente y métodos aplicados a cada una de las disciplinas o artes humanas dignas de consideración" (20). Estudia la aplicación de aquellos principios propuestos por la didáctica general para la enseñanza de diversas asignaturas.

I.2.2. Proceso Enseñanza - Aprendizaje.

El Proceso Enseñanza-Aprendizaje (PEA), como objeto material de la didáctica y considerado de manera global o general, se debe adecuar a los siguientes aspectos: al fin general de formación o *contenido de la materia*, a la lógica interna o *epistemología de la disciplina*, y a la *psicología del aprendizaje*. (21)

El contenido de la disciplina debe corresponder al fin u objetivo por lograr; la transmisión de las nociones específicas -a través del método utilizado y de la significación que el mismo aprendizaje tenga- es lo que debe conformar la maduración mental.

(19) NERICI, Imídeo., *op. cit.*, p.56

(20) *apud.*, FERRANDEZ-SARRAMONA., *op. cit.*, p.95

(21) *cf.*, TITONE, Renzo., *Psicodidáctica.*, p.86

Por medio de la epistemología de la disciplina se obtiene el modo particular en el que se ordena o estructura lógicamente la realidad que estudia la misma. Lo cual debe tomarse muy en cuenta al proponer o seguir una determinada metodología con respecto a un tipo de ciencia o conocimiento particular.

La psicología del aprendizaje se refiere a cada uno de los niveles de instrucción y de edad, se deben conocer los principios y leyes que rigen las distintas fases evolutivas; así como las características personales del educando y del educador.

1.3 Modelos Didácticos.

Las consideraciones anteriormente expuestas deben relacionarse directamente con todos aquellos momentos y elementos que se desarrollan dentro de este proceso, con el fin de conjuntar adecuadamente todo aquello que favorezca esta acción educativa.

1.3.1 Momentos Didácticos.

Los momentos didácticos son las fases lógicas que debe seguir el proceso enseñanza-aprendizaje, como parte de la instrumentación didáctica. Tradicionalmente se habla de tres momentos: Planeación, Realización y Evaluación.

La *Planeación* es definir todos los aspectos formales, materiales y técnicos que intervienen en el proceso; es el determinar lo que se va a realizar, con base en un diagnóstico o análisis de las necesidades que se presenten.

La *Realización* es el proceso mismo sobre el cual se está desarrollando el aprendizaje a través de las actividades propuestas.

La *Evaluación* es la comprobación o el seguimiento del proceso con el fin de determinar el grado de logro alcanzado con respecto a los objetivos propuestos.

1.3.2 Elementos Didácticos.

Los elementos didácticos son aquellos factores imprescindibles mediante los cuales se desarrolla el proceso enseñanza-aprendizaje (PEA); son aquellos elementos mediante los cuales se concretan los momentos didácticos.(22)

1. PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PEA

Educador y Educando.
Actores del hecho educativo
(QUIÉNES)

2. OBJETIVOS EDUCATIVOS

Expresión clara y precisa de lo que se quiere alcanzar; metas a lograr.
(PARA QUÉ)

Los objetivos educativos deben corresponder a las áreas cognoscitiva (conocimientos), afectiva (actitudes), psicomotriz (habilidades) y social (relaciones); y pueden plantearse desde el punto de vista del educador (objetivos de enseñanza) o del educando (objetivos de aprendizaje).

3. CONTENIDOS EDUCATIVOS.

Temas a desarrollar; materia de estudio, contenido de la disciplina.
(QUÉ)

(22) cfr., NERICI, Imídeo., op.cit., p.57-58

4. METODOLOGÍA.

Métodos, Técnicas y Procedimientos para llevar a cabo el proceso.

(CÓMO)

5. RECURSOS DIDÁCTICOS.

Recursos Materiales, Formales y Humanos.

(CON QUÉ)

6. TIEMPOS DIDÁCTICOS.

Duración o lapso en el cual se desarrollan las diversas actividades.

(CUÁNDO)

7. LUGAR.

Condiciones físicas, entorno, clima laboral, ambiente institucional.

(DÓNDE)

En este primer capítulo se definieron conceptos relativos a la Educación y que son importantes para ir conformando el cuerpo del presente trabajo, por lo que ahora, y de acuerdo a la temática establecido, es necesario analizar algunos temas relativos al área administrativa; lo cual será tratado en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICO-ADMINISTRATIVOS

El segundo capítulo muestra un panorama general de la Administración y, posteriormente, se centra en la Administración de Recursos Humanos. De aquí se desprende el concepto de Capacitación como una de las acciones específicas para propiciar el desarrollo humano a nivel laboral.

II.1 Administración y Proceso Administrativo.

La Administración, a través del Proceso Administrativo, organiza y desarrolla los elementos que forman un grupo u organización a fin de alcanzar una serie de metas y objetivos; lo cual se analiza en este primer apartado.

II.1.1 Concepto de Administración.

Las características propias del proceso educativo, como permanente y continuo, y la naturaleza social del hombre mismo, hacen que éste busque el desarrollo de sus potencialidades y facultades en cada uno de los ámbitos en los que se desenvuelve: familiar, social y laboral.

Para efectos de este trabajo es imprescindible considerar algunos aspectos referentes al ámbito laboral o empresarial, como una de las instancias por medio de las cuales el hombre busca su propia realización y desarrollo.

Análisis Semántico.

La administración se define como el "proceso de diseñar y mantener un medio ambiente en el cual los individuos, que trabajan juntos en grupos, logren eficazmente los objetivos seleccionados". (23)

Desde este punto de vista, la administración se convierte en una de las actividades humanas más importantes; en cualquier ámbito y de manera individual o colectiva, se deben administrar los recursos con los que se cuenta.

El Papel de la Empresa.

Una empresa o institución de bienes y/o servicios busca fundamentalmente objetivos de tipo económico mediante la satisfacción de las necesidades de una sociedad; tiene también, evidentemente, una función social como parte de un sistema que debe apoyar el desarrollo de los individuos.

Para lograr sus metas y objetivos, la empresa cuenta con una serie de recursos materiales, técnicos y humanos que coordinados adecuadamente deben, precisamente, lograr los fines propuestos.

Los *recursos materiales* son todos aquellos elementos tales como maquinaria y equipo, instalaciones, materias primas, capital, etc. que, como su nombre lo indica, es la parte sobre la cual se realiza el trabajo para producir los bienes o servicios necesarios.

Los *recursos técnicos* están conformados por todos los sistemas de trabajo implantados en la empresa, técnicas, tipos de organización, métodos y procedimientos, etc.; es todo aquello que permite el desarrollo de las funciones laborales.

(23) KOONTZ, Harold., Administración, p.4

Los *recursos humanos* son todos los miembros de la organización quienes realizan el trabajo sobre los recursos materiales y apoyados en los recursos técnicos. Siendo éste, el factor humano, el más importante de ellos.

II.1.2 Concepto de Proceso Administrativo.

Para que la empresa pueda alcanzar sus fines debe desarrollar y conjugar adecuadamente los recursos a los que se hizo referencia anteriormente; esto lo logra por medio de la administración entendida en su sentido más amplio. Toda organización o institución debe ser administrada.

La administración, análogamente a la educación, debe seguir todo un proceso mediante el cual se vayan desarrollando todos los elementos y los recursos que la conforman, surgiendo así, el llamado Proceso Administrativo.

En síntesis, este proceso se conforma de la siguiente manera: (24)

a) Planeación.

Es la etapa en la cual debe establecerse la misión, los objetivos, las políticas, las acciones y los medios para alcanzarlos. Implica el escoger un curso de acción sobre diferentes alternativas.

b) Organización.

Es el establecimiento de la estructura sobre la cual las personas desempeñarán sus "papeles" específicos.

(24) cfr., ibidem., p.18-21

c) Integración.

Tiene como finalidad ocupar y mantener ocupados los puestos de la estructura organizacional: identificar requerimientos y alternativas propias, reclutar, seleccionar, asignar, remunerar, planificar, capacitar y desarrollar.

d) Dirección.

Está basada en el liderazgo y conducción de grupos y es el influir en los empleados para que contribuyan al logro de los objetivos.

e) Control.

Es el indicador mediante el cual se compara el desempeño y efectividad de los recursos con las metas y planes propuestos; es la medición del logro cuya finalidad es proponer acciones para corregir las desviaciones presentadas.

II.2 Administración de Recursos Humanos.

Este apartado se enfoca al análisis del medio a través del cual se integran, mantienen y desarrollan los recursos humanos con los que cuenta una organización o grupo; específicamente, de la Administración del Factor Humano.

II.2.1 Concepto de Administración de Recursos Humanos.

Los Recursos Humanos, como factor primordial para la consecución de los objetivos y metas de una organización, promueven el mejor funcionamiento de la empresa y se convierten en su propia fuerza productiva.

"La Administración de Recursos Humanos se encarga ahora de asuntos como atraer, capacitar y motivar a la gente para obtener de ella la mayor utilidad (...) se concentra en políticas, sistemas y prácticas que se deben seguir en el tratamiento de todo lo concerniente a los empleados". (25)

Mediante su trabajo, desarrollan sus capacidades, manifiestan su individualidad, solucionan las problemáticas presentadas y elaboran una serie de obras o realizan acciones concretas que se convierten en su labor misma, en su trabajo.

De esta manera se van perfeccionando, desarrollando, enriqueciendo; se van educando por medio de los conocimientos, las habilidades y las actitudes que van desarrollando.

La Administración de los Recursos Humanos es, por lo tanto, el proceso administrativo -en su sentido amplio- aplicado al mantenimiento y desarrollo de los conocimientos, habilidades, experiencias y esfuerzos de todos los integrantes de una organización con el fin de lograr los objetivos personales e institucionales, mediante la realización de las funciones específicas concernientes a todos y cada uno de los puestos de trabajo establecidos.

Algunas de las características, del recurso humano, que se desprenden de las ideas manejadas anteriormente son las siguientes:

1. No son propiedad de la organización.
2. Pueden incrementarse y mejorarse continuamente.

(25) KELLY, Francis., Maestría en Harvard, p.176

3. Pueden disminuirse o afectarse por enfermedades o accidentes.
4. Son escasos.

Por lo que deben considerarse ciertas funciones específicas que contribuyan al máximo aprovechamiento del trabajo realizado por todos los empleados y miembros de una organización.

II.2.2 Funciones de la Administración de Recursos Humanos.

Las funciones de la Administración de Recursos Humanos son las siguientes:(26)

1) *Planeación de Recursos Humanos.*

Tiene como finalidad el conocer las posibilidades de crecimiento del personal, de acuerdo a los requerimientos de la organización; mediante el control y seguimiento de su desarrollo personal, familiar, social, académico y profesional o laboral. Es el conocimiento de los recursos propios con los que se cuenta.

2) *Integración de Recursos Humanos.*

Por medio de ella se pretende dotar a la organización del personal idóneo para desarrollar el trabajo requerido. Comprende el reclutamiento, la selección, la contratación y la inducción.

(26) cfr., KOONTZ, Harold., op.cit., p.340-346

El *Reclutamiento* consiste en captar candidatos que cumplan con los requisitos básicos del trabajo; por medio de la *Selección* se elige a la persona o personas más adecuadas; la *Contratación* es la aceptación legal para la prestación de un servicio; y, por último, la *Inducción* como la presentación de lo que es la empresa y de las funciones y responsabilidades del puesto.

3) *Administración de Sueldos y Salarios.*

El sistema de sueldos y salarios se encarga de la retribución justa que debe hacerse a los trabajadores por el servicio que prestan a una empresa o institución.

Está conformado por el Análisis y Descripción del Puesto, la Valuación del Puesto, el Tabulador y la Encuesta de Sueldos y Salarios.

Acciones todas encaminadas al pago competitivo y suficiente para cubrir las necesidades económicas de los empleados.

4) *Administración de Prestaciones.*

Las prestaciones son todos aquellos beneficios que recibe el trabajador, además del sueldo; tales como días de descanso, vacaciones, aguinaldo, reparto de utilidades, seguro de vida, gastos médicos, créditos, previsión social, etc., teniendo que cubrir este aspecto, en su parte logística, de mantenimiento y control.

5) *Capacitación y Desarrollo.*

Tiene como finalidad el incrementar los conocimientos, mejorar las habilidades y desarrollar las actitudes de los empleados para que realicen, de mejor manera, su trabajo cotidiano.

6) *Evaluación del Desempeño.*

Su función es conocer el grado de logro o cumplimiento alcanzado de acuerdo a los requerimientos, funciones y responsabilidades del puesto.

Por medio de esta evaluación se obtiene la información requerida para la promoción, transferencia o retiro del personal.

7) *Seguridad e Higiene.*

Busca el evitar y reducir los accidentes laborales y el prevenir las enfermedades ocasionadas por la realización del trabajo mismo.

Se encarga de dotar de equipo y materiales de protección, de mantener adecuadamente los locales, instalaciones, maquinaria y herramientas, y de propiciar un clima o ambiente que favorezca el trabajo.

8) *Relaciones Laborales.*

Trata directamente los asuntos derivados de la relación de trabajo, ya sea con el grupo de empleados o con los trabajadores sindicalizados.

Su principal función es el logro de negociaciones adecuadas en las revisiones de contrato y el cumplimiento de lo estipulado y pactado en el mismo.

El seguimiento adecuado de estas funciones debe contribuir a la integración, mantenimiento y desarrollo de los recursos humanos de toda la organización.

II.3 Capacitación y Desarrollo.

En este apartado se analiza la Capacitación y su proceso, ya que ésta constituye la parte central para mejorar el desempeño laboral y profesional de los miembros de una organización; aquí se concretiza el aspecto educativo en el ámbito empresarial o laboral.

II.3.1 Concepto de Capacitación y Desarrollo.

Mediante la capacitación se busca el incrementar la productividad de una empresa y el enriquecer la labor de los empleados por los aprendizajes que paulatinamente van adquiriendo.

En un sentido amplio la capacitación comprende la adquisición de nuevos conocimientos y el mejoramiento de ciertas habilidades físicas y mentales; y, conjuntamente con el desarrollo, constituyen la parte medular de la educación obtenida en los centros de trabajo.

Algunos autores marcan la diferencia entre estos conceptos e inclusive les dan diferentes significados:

"El adiestramiento es proporcionar destreza en una habilidad adquirida, casi siempre mediante una práctica más o menos prolongada de trabajo de carácter muscular o motriz". (27)

"La capacitación (...) incluye el adiestramiento, pero su objeto principal es proporcionar conocimientos, sobre todo en los procesos técnicos de trabajo. En esta virtud, la capacitación se imparte a empleados, ejecutivos y funcionarios en general, cuyo trabajo tiene un aspecto intelectual bastante importante". (28)

"El desarrollo comprende integralmente al hombre en toda la formación de la personalidad: carácter, hábitos, educación de la voluntad, cultivo de la inteligencia, sensibilidad hacia los problemas humanos, capacidad para dirigir". (29)

De alguna u otra manera, se marcan las diferencias entre estos elementos: el adiestramiento referido a habilidades o destrezas; la capacitación, a conocimientos y, el desarrollo, a actitudes.

Sin embargo, Mc Gehee, maneja integralmente estos tres conceptos:

"Training comprende todas las actividades que van desde la adquisición de una sencilla habilidad motriz, hasta el desarrollo de un conocimiento técnico complejo, la inculcación de aptitudes administrativas muy elaboradas y la evolución de actitudes referentes a problemas sociales complicados y discutibles". (30)

(27) ARIAS GALICIA, Fernando., Administración de Recursos Humanos, p.319

(28) GUZMAN V., Isaac., Problemas de la Administración de Empresas, p.69

(29) ARIAS GALICIA, Fernando., op.cit., p.320

(30) MC GEHEE, William., Capacitación, Adiestramiento y Formación Profesional, p.14

La Capacitación en México.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 218, reglamentó el llamado "Contrato de Aprendizaje"; definiéndolo como aquél en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo a cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 1962, se pronunció en su Recomendación 117 sobre la "Formación Profesional" y para 1975, en el Convenio 142 sobre la "Orientación Profesional y la Formación Profesional en el Desarrollo de los Recursos Humanos".

Estas instancias internacionales sirvieron de base para las reformas legales en México que se dieron en 1970 y en 1978.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, en el Artículo 132, fracción XV, obligaba a "organizar permanentemente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores".

La Reforma Constitucional de 1978 presenta el Artículo 123, en su fracción XIII del apartado "A" lo siguiente: "Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación". (31)

Las modificaciones constitucionales y reglamentarias dieron origen a una serie de sistemas, procedimientos, requisitos, controles, etc., sobre los cuales debe realizarse la capacitación.

(31) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos., p.113

Así surgió, primeramente, la Unidad Coordinadora de Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA) que fue sustituida -a partir de 1983- por la Dirección de Capacitación y Productividad dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS); actual órgano rector de esta función.

Muchas otras estrategias se han implantado en nuestro país con el fin de darle el papel relevante y trascendente que tiene la capacitación: al suscribirse la renovación del Pacto de Estabilidad y Crecimiento Económico (PECE), el 27 de mayo de 1990, se tomó el "Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad"; el 20 de junio de 1991, la STPS publicó en el Diario Oficial, el "Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1990-1994" y, posteriormente, se dio a conocer un "Proyecto de Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad" (ANEP).

Por lo tanto, el compromiso empresarial mexicano es el de incrementar la Productividad mediante la Capacitación, siguiendo todo un proceso educativo instrumentado en el ámbito laboral.

"El desarrollo de tales aptitudes depende, en gran medida, de los sistemas educativos de carácter general cuyo propósito es, precisamente, el desarrollo de esos conocimientos, actitudes y habilidades. Es por eso que la productividad se inicia en la educación (...) que habrá de permitir tanto una eficaz contribución al progreso social a través de la actividad productiva como su propia realización personal a través del trabajo".(32)

II.3.2 Marco Legal de la Capacitación.

La Capacitación en Mexico fundamenta su carácter legal, como se señaló anteriormente, en el Artículo 123, Apartado A, Fracción XIII de la

(32) SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL., Programa Nacional de Capacitación y Productividad, p.6

Constitución Política Mexicana; determinando sus aspectos reglamentarios, en la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 25, 132, 153 y 391.

Todos estos artículos en sus diferentes apartados, hacen referencia a los siguientes aspectos relativos a la capacitación:

- | | |
|---|---|
| 1) Propósitos y Objetivos. | Art. 153-A y 153-F |
| 2) Obligaciones de los Patrones. | Art. 25-VIII, 132-XV
Art. 391-VII/VIII
Art. 153-E/K/L/M/V/X |
| 3) Derechos y Obligaciones de los Trabajadores. | Art. 153-A/G/H/I/T/U/V/W |
| 4) Comisiones Mixtas. | Art. 153-R y 153-F |
| 5) Planes y Programas. | Art. 153-D/N/O/Q/R/S |
| 6) Agentes Capacitadores. | Art. 153-B/C/P |

A continuación se presenta una síntesis de los aspectos legales más relevantes que deben considerarse al proporcionar capacitación:

- a) Tiene por objeto actualizar conocimientos y habilidades, prevenir riesgos, incrementar la productividad y mejorar aptitudes de los trabajadores.

- b) Dentro de los contratos individuales y colectivos debe estipularse la obligación a impartir capacitación, así como sus aspectos generales dentro de cada empresa.

c) Los trabajadores deben asistir y seguir los cursos adecuadamente, presentar las evaluaciones requeridas y recibir las constancias correspondientes de acreditación.

d) Deben constituirse las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento -formadas por representantes de los trabajadores y de los patrones- con el fin de instrumentar y vigilar los planes y programas propuestos para tal efecto.

e) Los Planes y programas deben presentarse ante la STPS para su aprobación; no deberán ser por un período mayor de 4 años, comprender todos los niveles y puestos de la empresa y precisar las etapas de impartición.

f) Puede llevarse a cabo dentro o fuera de la empresa; con la ayuda de instructores internos, externos o instituciones capacitadoras, todos debidamente registrados.

Una vez establecidas las principales bases teóricas, relativas a la Educación y a la Administración, es necesario relacionar estos temas y aplicarlos en algo muy concreto como es la Capacitación; de aquí se desprende el contenido del siguiente capítulo.

CAPÍTULO III

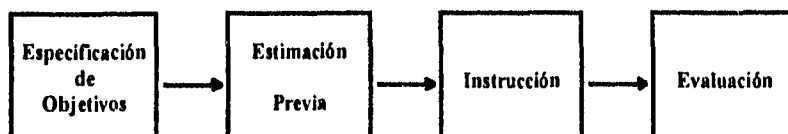
**MODELO DIDÁCTICO PARA LA ELABORACIÓN DE UN
PROGRAMA DE CAPACITACIÓN**

El tercer capítulo establece las relaciones existentes entre los dos capítulos anteriores, toma elementos educativos y elementos administrativos para establecer un modelo de desarrollo del Proceso de Capacitación; el cual se presenta posteriormente.

III.1 Modelos de Enseñanza-Aprendizaje.

Algunos autores se han abocado a la tarea de sistematizar el proceso didáctico y han presentado diversos modelos sobre los cuales presentan sus consideraciones y aportaciones a la labor docente.

Por lo que han desarrollado modelos que consideran, de alguna u otra manera, los momentos y elementos didácticos señalados en el primer capítulo.

III.1.1 Modelo de W. James Popham.

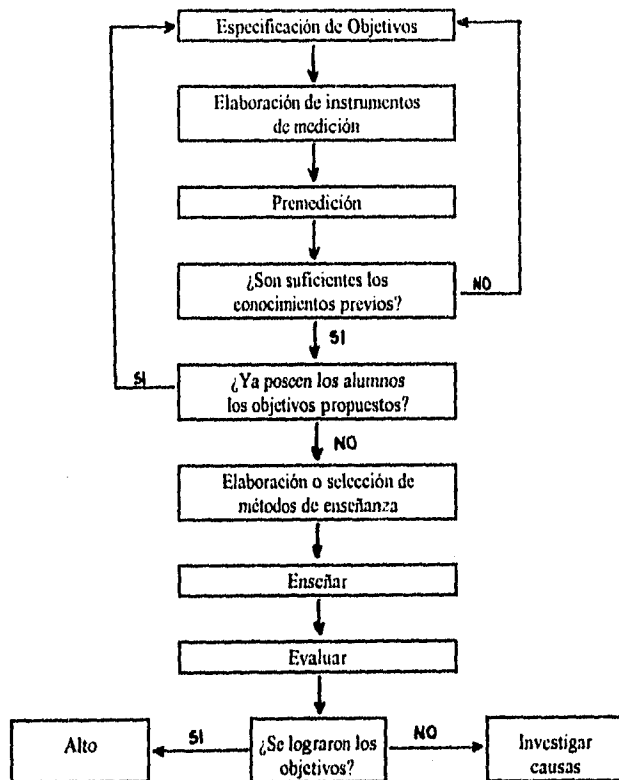
El modelo debe partir de las metas u objetivos que se quieran lograr, esto es, considerar las pautas o aprendizajes que quieran fijarse en los educandos; por lo que este esquema presenta cuatro operaciones básicas:(33)

- " 1. Los objetivos de instrucción son especificados en términos de la conducta del que aprende.
2. El estudiante es sometido a estimación previa para precisar su situación respecto a la cual se fijan sus objetivos.
3. Se plantean las actividades de instrucción que deberían realizarse para lograr los objetivos.
4. El logro de los objetivos por parte del alumno es evaluado."

(33) GAGO H., Antonio., Modelos de Sistematización del Proceso de Enseñanza-Aprendizaje., p.37-38

III.1.2 Modelo de Anderson y Faust.

Anderson y Faust presentan un modelo similar al propuesto por Popham, sin embargo, especifican y detallan aún más estas cuatro etapas. (34)



(34) *ibidem*, p.42

III.1.3 Modelo de Bela H. Banathy.

El modelo de Banathy es aún más desarrollado y muestra los siguientes aspectos: (35)

1. Análisis y Formulación de Objetivos.

Determinar el propósito del Sistema a través de información básica y concreta; metas y propósitos generales.

Definir, mediante enunciados, los objetivos propuestos o terminales.

2. Análisis y Formulación de Tareas de Aprendizaje.

Determinar el Inventario de Tareas de Aprendizaje, lo que debe lograrse para cumplir con lo propuesto.

Medir la Competencia Inicial (Evaluación Diagnóstica).

Identificar y caracterizar las tareas reales de aprendizaje.

3. Planeación del Sistema.

Analizar las Funciones; todo lo que debe hacerse y cómo debe llevarse a cabo: selección y organización del contenido y de las experiencias de aprendizaje, coordinación y dirección de los estudiantes, evaluación del aprendizaje logrado y de la operación del sistema.

(35) cfr., ibidem., p.49-63

Analizar los Componentes; personas y medios que deben ser utilizados (humanos, materiales y técnicos), quién o a través de qué medios se realiza mejor.

Distribuir funciones; qué hara en particular cada elemento, asignar funciones específicas a componentes particulares.

4. Elaboración de Cronogramación.

Estimar y establecer las cuestiones relativas a la fijación de tiempos y lugares; cuándo y dónde se llevara a cabo cada actividad.

5. Realización y Control de Calidad.

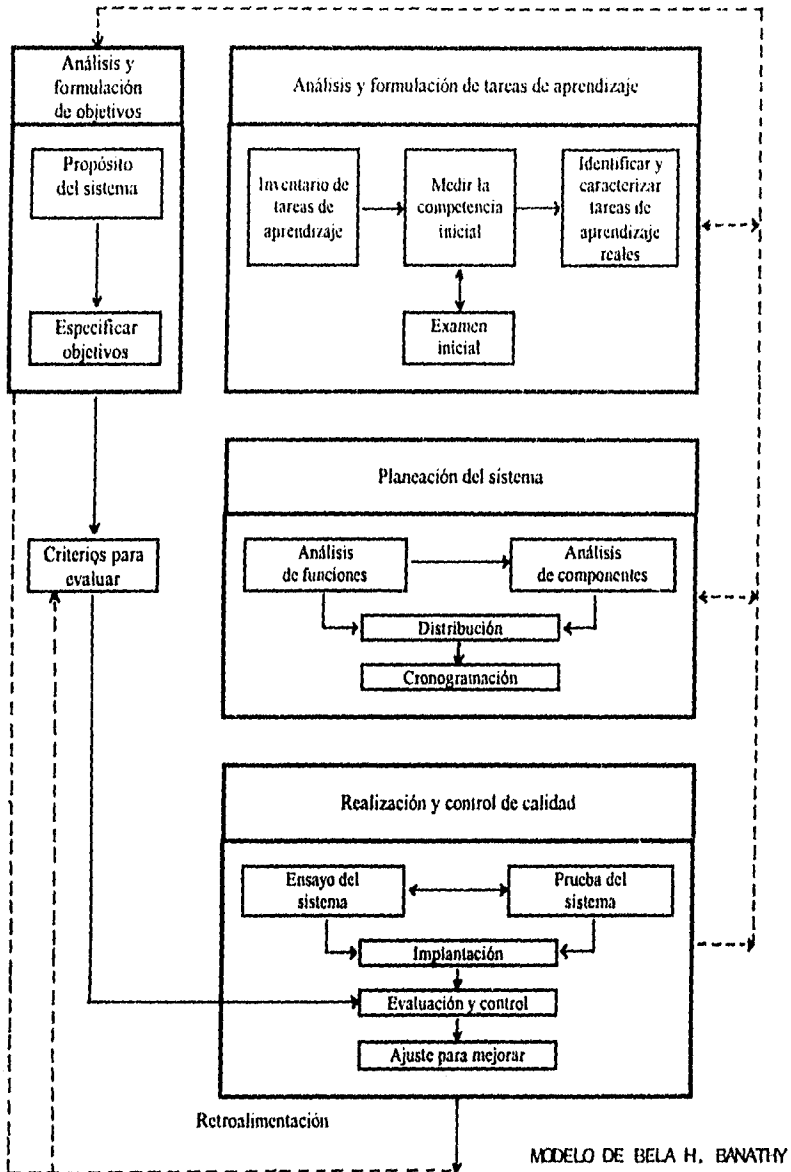
Ensayar y probar el funcionamiento del sistema.

Poner en práctica, de manera experimental, el sistema mismo.

Implantar el sistema; puesta en práctica bajo las condiciones establecidas.

Supervisar el sistema mediante la medición y evaluación de los desempeños observados.

A continuación, se presenta de una manera gráfica este modelo para que se tenga una visión general del mismo



III.2 Modelo Didáctico de Capacitación.

Toda empresa o institución está obligada a cumplir con los requerimientos legales de la capacitación; sin embargo, en los aspectos propiamente educativos, pedagógicos y didácticos, debe contar con un modelo que le permita desarrollar todo este proceso.

Los aspectos legales son el marco de referencia, pero ahora es imprescindible abocarse a los elementos propios del proceso capacitacional desde un punto de vista didáctico.

Para lo cual es necesario retomar algunos aspectos señalados en los capítulos anteriores y, de manera especial, los modelos didácticos presentados anteriormente.

Así, en esta parte se mostrará la relación de la capacitación con la educación; aunque ésta es, en sí misma, un proceso educativo.

Porque lleva al enriquecimiento y desarrollo de todas las potencialidades y facultades del ser humano, mediante la aplicación de una serie de métodos, técnicas y procedimientos a través de las cuales, y en este caso concreto, se pretende mejorar las áreas de desarrollo personal, profesional y laboral de todos los trabajadores de una empresa, y en todos sus niveles.

En el apartado anterior se analizaron tres modelos didácticos que, de ninguna manera, son los únicos que se han desarrollado; sin embargo, para este trabajo de investigación se consideran como punto de referencia.

Estos modelos, de alguna u otra manera, contienen los elementos básicos que sigue el proceso didáctico; pero para fines prácticos, el Modelo de

Banathy es el que fundamenta o pone las bases para desarrollar la propuesta que se presenta posteriormente.

Los cuatro grandes elementos que presenta Banathy:

1. Análisis y Formulación de Objetivos.
2. Análisis y Formulación de Tareas de Aprendizaje.
3. Planeación del Sistema.
4. Realización y Control de Calidad.

están relacionados con todos los elementos de la propuesta referida; lo cual se señala a continuación.

Análisis y Formulación de Objetivos.

Misión, Metas y Objetivos de la Empresa.

Análisis y Formulación de Tareas de Aprendizaje.

Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.

Planeación del Sistema.

Determinación de Recursos Humanos, Técnicos y Materiales.

Elaboración de Planes y Programas.

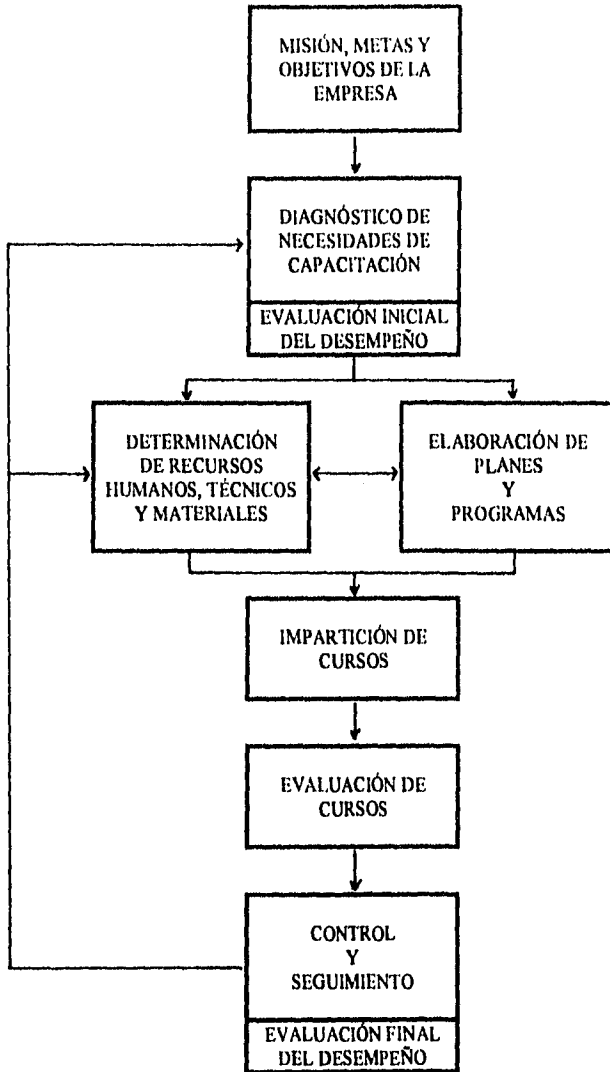
Realización y Control de Calidad.

Impartición de Cursos.

Evaluación de Cursos.

Control y Seguimiento.

A continuación se presenta, de una manera gráfica y posteriormente descriptiva, el modelo didáctico desarrollado.



FUENTE: EL AUTOR

Misión, Metas y Objetivos de la Organización.

Es imprescindible partir de los lineamientos establecidos por la institución; en ellos está plasmada la dirección que debe seguir el grupo; las metas que conjuntamente se deben lograr y los objetivos a cubrir.

La capacitación, por lo tanto, debe ser orientada hacia los requerimientos específicos marcados por los niveles directivos; coadyuvar al cumplimiento de su misión.

Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC).

Una vez conocidas las directrices organizacionales es vital el conocer la situación actual de los empleados y de la organización misma; identificar las carencias que se deben cubrir con respecto a sus labores cotidianas.

Así, el diagnóstico se convierte en todo un proceso para identificar las diferencias entre los conocimientos, habilidades y actitudes propias de cada puesto, con el desempeño de la persona que lo ocupa.

"Podemos entender la detección de necesidades como un análisis comparativo entre las tareas realizadas en la realidad contra la demanda de tareas que presenta la organización". (36)

"Es un procedimiento que parte del análisis de los insumos con que cuenta la empresa y en particular de las características de los recursos humanos, para conocer con mayor exactitud las deficiencias del personal en cuanto al desempeño de las tareas inherentes a sus

(36) SILICEO, Alfonso., Capacitación y Desarrollo de Personal., p.59

puestos de trabajo, señalando la distancia entre lo que -se hace- y lo que -debe hacerse-". (37)

Determinación de Recursos.

Este análisis tiene como finalidad el determinar el costo-beneficio que traerán las acciones propuestas; contar con la información presupuestal requerida en cuanto a la necesidad de los recursos humanos, técnicos y materiales, y conocer los medios propios con los que se cuenta en ese momento.

Para que, a partir de estos datos, se establezcan los recursos económicos, de instalaciones y equipo, de materiales y recursos didácticos, de instructores y materiales de apoyo, todo ello imprescindible para el diseño de los Planes y Programas.

Elaboración de Planes y Programas.

Es necesario diseñar y estructurar los elementos que conforman todo un programa didáctico, cuyos factores principales son los relativos a los elementos didácticos en relación a los momentos didácticos.

De esta manera deben tomarse muy en cuenta los sujetos, los objetivos educativos, los contenidos educativos, la metodología, los recursos didácticos, los tiempos didácticos y el lugar donde se impartiran los cursos.

(37) PINTO V., Roberto., Proceso de Capacitación., p.48

Impartición de Cursos.

Es la aplicación práctica y concreta de los métodos, técnicas y procedimientos con el fin de propiciar el aprendizaje de los participantes.

Aquí se da propiamente el momento de realización que, en sentido práctico, es el núcleo de la capacitación. De esto depende, en gran medida, el que todo lo planeado se cumpla eficazmente para el logro de los objetivos generales.

Evaluación de Cursos.

Aunque se considera como parte final del proceso, se evalúan constantemente todos los elementos; aunque de manera formal se pueden realizar evaluaciones diagnósticas y durante el proceso y no únicamente al finalizar las actividades de capacitación dentro de un curso o programa, con el propósito de conocer el grado de avance obtenido con respecto a los objetivos.

Control y Seguimiento.

La capacitación no es totalmente tangible al finalizar el tiempo marcado para un curso sino que los resultados esperados pueden aparecer algún tiempo después; en muchos casos, necesita de la aplicación continua dentro del trabajo mismo.

Esto es lo que finalmente nos dará la pauta para comprobar si efectivamente el desempeño final de las personas capacitadas cumple con lo esperado.

Convirtiéndose así en un proceso continuo que, de acuerdo a los resultados: logros, obstáculos o dificultades presentados, requerirá de ciertas modificaciones en la parte correspondiente al sistema.

APARATO CRÍTICO

Este Aparato Crítico consiste en un Análisis de los diferentes elementos que se desarrollaron en los capítulos anteriores, las relaciones entre sí y sus implicaciones; así como las Conclusiones y Recomendaciones surgidas de esta investigación.

ANÁLISIS CRÍTICO

Este trabajo de investigación tiene como elementos básicos de análisis los conceptos de *Didáctica* y de *Capacitación*, los cuales se conjuntan posteriormente para dar lugar a un ***Modelo Didáctico para la Elaboración de un Programa de Capacitación***.

El tema didáctico tiene su fundamento en una serie de temas que parten del concepto de Hombre, de Educación, de Pedagogía y de Didáctica.

El *Hombre* como un ser que por su racionalidad actúa por medio de su inteligencia y voluntad y que, por su individualidad, no escapa a los aspectos físicos y materiales de su propio ser. Todo ello sin dejar a un lado su parte afectiva y emocional y, por supuesto, su naturaleza social y de relación con su entorno y con los demás.

La *Educación* se convierte así en el medio por el cual se van actualizando todas las facultades del ser humano -un proceso-; yendo al mismo tiempo a la búsqueda permanente de su perfección y enriquecimiento -un fin. La educación como un proceso y como el resultado de dicho proceso.

La *Pedagogía* tiene como objeto material al hombre y como objeto formal su educabilidad; convirtiéndose en ciencia y arte de la educación. Ciencia

porque tiene una serie de fundamentos teóricos y, Arte, porque tiene su aplicación práctica en los hechos educativos.

La *Didáctica*, como disciplina pedagógica se centra en los aspectos mesológicos de la educación, contemplada también en el análisis material de la misma. Su objeto material es el proceso enseñanza-aprendizaje (PEA) y pretende alcanzar la mayor eficacia y eficiencia.

El concepto de Capacitación surge, primeramente, en relación a aspectos administrativos y organizacionales, como Proceso Administrativo, Administración de Recursos Humanos y Capacitación.

El *Proceso Administrativo*, como un enfoque de la administración, tiene como finalidad el conjugar y desarrollar los recursos materiales, técnicos y humanos de toda organización para el logro de sus objetivos.

Así, surge propiamente la *Administración de Recursos Humanos* que se encarga de la integración, mantenimiento y desarrollo de todos los miembros de una organización.

La Capacitación, con base en lo anterior, es un medio de enriquecimiento personal en el ámbito laboral, que considera, conjuntamente, las esferas cognoscitiva, afectiva, psicomotora y social del ser humano. De esta manera, en ella están contenidos los conceptos de adiestramiento y desarrollo.

La Capacitación debe tener como base un Modelo Didáctico, porque se constituye, en sí misma, como un proceso educativo. Por esta razón, la parte final de esta investigación se centra en un modelo propuesto para la elaboración de un Programa de Capacitación.

Los alcances del presente trabajo pretenden llevar al lector a la consideración general de todos aquellos elementos que intervienen directa

o indirectamente en el proceso de capacitación, en el ámbito laboral; es por ello que, en los dos primeros capítulos, se realiza una aproximación a temas educativos y administrativos que no pretenden agotar todo su análisis y reflexión.

Como otro de los factores relevantes de esta investigación, se encuentra la presentación de un modelo básico, referido principalmente a la parte conceptual de los elementos a considerar para un programa de capacitación. Por lo que, en este punto, los alcances se centran en el diseño general y en la estructuración de dichos programas.

Las limitaciones tienen referencia directa a los dos alcances generales antes señalados: por un lado, los temas presentados se pueden estudiar a una mayor profundidad y de esta manera realizar un análisis más concreto y específico y, una serie de inferencias al relacionarlos entre sí.

Por otro lado, los elementos que se presentan como parte del modelo propuesto, son precisamente esto, una propuesta y como tal puede tomarse como referencia para un modelo más elaborado y que cumpla con los requerimientos y características propias de las diferentes empresas u organizaciones; puesto que este modelo no se ha aplicado aún.-

Además de que el estudio de estos elementos es muy amplio y se puede profundizar en su análisis recurriendo a fuentes bibliográficas especializadas.

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

CONCLUSIONES

1. La naturaleza propia del ser humano, como inacabada y perfectible, debe seguir todo un proceso de mejora y enriquecimiento, lo cual logra a través de la educación.
2. La educación, como proceso permanente y continuo, busca desarrollar todas las facultades y potencialidades por medio de la actualización de las mismas mediante un trabajo intencional. Esta debe comprender todas las esferas del hombre y estar presente en todos los ámbitos en los que se desenvuelve: familiar, social, cultural y laboral.
3. La sistematización y organización del proceso educativo es realizado a través de la Pedagogía que se sirve de una serie de ciencias auxiliares y disciplinas propias que la posibilitan para enfrentar el fenómeno educativo, cualquiera que esta sea su naturaleza.
4. La capacitación se convierte en el medio a través del cual se desarrollan y adquieren una serie de conocimientos, habilidades y actitudes que mejoren el desempeño de los empleados dentro de un grupo de trabajo.
5. El manejo de los recursos humanos, en una organización, requiere de un amplio conocimiento al constituir la parte más importante de la misma. Debe mantenerse y mejorarse continuamente el trabajo de todos los individuos.
6. Si una empresa o institución pretende cumplir efectivamente con su misión, debe implantar todo un sistema de capacitación y dirigir estas actividades a los requerimientos específicos de la organización.
7. El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación es la pauta para proponer las alternativas capacitacionales de acuerdo a los intereses y propósitos institucionales.

8. Un programa de capacitación debe responder a los objetivos de la empresa, al enriquecimiento de las funciones propias de cada puesto o puestos y a las expectativas personales sobre el continuo progreso de los empleados.

10. La capacitación debe ser integral y fundamentarse en las características psicológicas, de aprendizaje y motivacionales del tipo de personas a las cuales se dirige.

Todas estas conclusiones nos llevan a la consideración de que la persona humana, independientemente del ámbito y actividad que desarrolle requiere de una constante actualización y enriquecimiento de sus habilidades profesionales; de esta manera, se perfecciona individualmente y contribuye eficazmente para alcanzar los objetivos de la organización.

RECOMENDACIONES

El tema educativo es tan amplio que, obviamente, no se agota en este trabajo de investigación, y de acuerdo a lo expuesto en su oportunidad en referencia a los alcances y limitaciones del mismo, la principal recomendación se enfoca al desarrollo más profundo y específico de todos los elementos que conforman el Modelo Didáctico propuesto para desarrollar el Proceso de Capacitación.

De esta manera, se seguirá enriqueciendo mediante la proposición de acciones concretas y prácticas que permitan a quienes se encargan de este aspecto en las diversas empresas, instituciones u organizaciones, a llevarla a cabo de una manera didáctica, educativa, que posibilite su adecuada aplicación.

Así, estaremos contribuyendo, como pedagogos, al desarrollo de las organizaciones por medio del crecimiento y enriquecimiento personal y profesional de todos los colaboradores de la misma.

Otra recomendación, que va en la misma línea, es la de desarrollar una serie de herramientas, referidas principalmente a controles y formatos que permitan desarrollar el proceso de capacitación, por parte de los administradores de la misma, de una manera eficaz y eficiente.

BIBLIOGRAFIA

1. ARIAS GALICIA, Fernando
Administración de Recursos Humanos
Ed. Trillas
México, 1990
252 p.
2. CONFEDERACION NACIONAL DE ESCUELAS PARTICULARES
Parámetros para el Análisis Filosófico de las Corrientes
Pedagógicas Contemporáneas
México, 1984
170 p.
3. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
Ed. Porrúa
México, 1883
126 p.
4. FERMOSO, Paciano
Teoría de la Educación
Ed. Trillas
México, 1981
506 p.
5. FERRANDEZ-SARRAMONA
La Educación. Constantes y Problemática Actual
Ed. Trillas
México, 1987
256 p.
6. GAGO HUGUET, Antonio
Modelos de Sistematización del Proceso Enseñanza-Aprendizaje
Ed. Trillas
México, 1988
45 p.

7. GARCIA HOZ, Víctor
Principios de Pedagogía Sistemática
Ed. Rialp
Madrid, 1981
694 p.
8. GUTIERREZ SAENZ, Raúl
Introducción a la Didáctica
Ed. Esfinge
México, 1986
220 p.
9. GUZMAN VALDIVIA, Isaac
Problemas de la Administración de Empresas
Ed. Limusa
México, 1985
238 p.
10. KELLY, Francis
Maestría en Harvard
Ed. Selector
México, 1991
228 p.
11. KOONTZ, Harold
Administración
Ed. Mc Graw Hill
México, 1990
771 p.
12. MC GEHEE, William
Capacitación, Adiestramiento y Formación Profesional
Ed. Limusa
México, 1986
336 p.

13. NERICI, Imídeo
Hacia una Didáctica General Dinámica
Ed. Kapelusz
Buenos Aires, 1984
541 p.
14. OLIVEROS, Otero
Educación y Manipulación
Ed. Minos
México, 1988
194 p.
15. PINTO VILLATORO, Roberto
Proceso de Capacitación
Ed. Diana
México, 1993
340 p.
16. PLANCHARD, Emile
La Pedagogía Contemporánea
Ed. Kapelusz
Buenos Aires, 1984
324 p.
17. SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1990-1994
México, 1990
18. SILICEO, Alfonso
Capacitación y Desarrollo de Personal
Ed. Limusa
México, 1986
152 p.

19. STOCKER, Karl
Principios de Didáctica Moderna
Ed. Kapelusz
Buenos Aires, 1984
324 p.

20. TITONE, Renzo
Metodología Didáctica
Ed. Rialp
Madrid, 1981
707 p.