



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE PSICOLOGIA

**“ DETECCION DE NECESIDADES DE CAPACITACION
CONSIDERANDO VARIABLES ATRIBUTIVAS”**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE :
LICENCIADO EN PSICOLOGIA
P R E S E N T A N :
RUBI ERICKA MARIA JUAREZ HORTA
ENRIQUE MORUA ACEVES

DIRECTOR : MTRO. LUCIO CARDENAS RODRIGUEZ
REVISOR: LIC. ISaura ELENA LOPEZ SEGURA
ASESOR METODOLOGICO: LIC. JOSE LUIS REYES GONZALEZ



MEXICO, D .F.

2004.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

DEDICATORIAS

**A mis padres
Lucy Aceves Leyte
y Alfonso Morúa Rivera:**

Que me dieron la vida y me han guiado por el camino correcto, porque son mi mejor ejemplo; gracias por todo su apoyo, amor y ternura, ya que al estar junto a ustedes llenan todo mi ser.

¡Los amo mucho!

**A mis hermanitos
Alfonso, Ramón, Silvia,
Maricela, Mónica y Ricardo:**

Que dan todo porque la familia esté junta, y por los momentos tan bonitos que hemos pasado, por su apoyo que es incalculable para mí, con mucha admiración y respeto.

¡Los quiero mucho hermanitos!

**A mis niñas
Arita, Tania, Rebeca y Andrea:**

Que me han dado una hermosa ilusión en la vida y porque son la bendición más grande que tenemos en la familia, por los instantes que compartimos que me hacen tan feliz, por su amor y cariño que siempre me dan.

¡Las amo mis niñas!

**A mi linda novia
la Lic. Eva Leonor Valenzuela:**

Porque la vida me permitió conocer a la persona más linda y pura que me ofrece todo su amor, cariño y aprecio; gracias mi amor por tu sensibilidad, comprensión y por estar junto a mí en este camino que estamos forjando.

¡Te amo por siempre bebé!

**Al Ing. Rolando Rodríguez y
a la Lic. Mónica Morúa:**

Gracias a los dos, por el respaldo tan grande que me conceden todo el tiempo. Que Dios los bendiga por siempre.

*¡Mil gracias por todas sus
atenciones!*

**Al Ing. Ramón Morúa y
Araceli Morales**

Les estoy muy agradecido por su apoyo y ayuda que para mí es fundamental para que pueda lograr mis metas. Que Dios los guíe por el mejor camino.

¡Mil gracias por todo!

**A mis amigos
de la facultad de Psicología:**

Les quiero agradecer todos los momentos tan maravillosos que pasamos juntos, por el gusto de pasarla de lo mejor; por su amistad, apoyo y aprendizaje que me obsequiaron.

¡Nunca los olvidare!

**A mis amigos
Rubi, Chucho y Ricky:**

Rubi, especialmente te quiero agradecer por acompañarme en este trabajo, mereces mi aprecio, y fue lindo trabajar contigo. Que todos tus sueños se te cumplan amiga.

Chucho, Si hay alguien que me ha brindado su amistad eres tú, ya que a pesar del tiempo sigues siendo un gran referente de confianza, respeto y de amistad.

Ricky, Porque conocí a un gran ser humano que me acompañó en cada una de las vivencias tan especiales en la universidad.

¡Gracias amigos míos!

**A TODOS USTEDES CON CARIÑO
QUIQUE**

DEDICATORIAS

A mis padres:

Porque me han enseñado a luchar por lo que quiero y nunca darme por vencida, por el cariño incondicional que me brindan día a día y por estar a mi lado siempre que los he necesitado, pero la razón más sencilla, aunque para mí la más importante es porque los amo; y este logro es para ustedes.

A mis hermanos, incluidos Adriana y Marco, por el apoyo que siempre me han brindado ilimitadamente y por estar conmigo en todo momento, por animarme a seguir adelante aunque en ocasiones la adversidad me derrumbe, porque saben que mis metas son suyas y ésta que hoy culmino es gracias a ustedes, gracias por ser los mejores hermanos que yo hubiera podido desear.

A mis sobrinos:

Antonio, Diana, Carlos, Marco, David, Adriana, Andrea... y los que faltan por llegar, ya que son el motor que me impulsa a seguir desarrollándome, nunca olviden que ustedes son mi mayor tesoro.

A todos mis amigos, porque en todo momento me han apoyado y han creído en mí; y sepan que cada uno de ustedes tiene en mi corazón un lugar muy especial, sinceramente gracias por su amistad; pero permítanme agradecer de una manera muy especial a Reyna, Evelia y Ricardo, ya que han estado conmigo en las buenas, en las malas y en las peores, son los mejores amigos que he podido tener y sólo recuerden que los quiero mucho.

A Enrique:

Por haber emprendido conmigo esta aventura, por soportarme tanto tiempo, por confiar en mí, por ser un excelente compañero de trabajo, ya que no creo haber podido trabajar tan bien con otra persona, por ser como eres...gracias amigo.

A mis niños Sergio, Héctor e Iván y mis no tan niños Cirilo y Lorenzo, q.e.p.d. por brindarme la oportunidad de conocerlos, ya que aunque breve, su presencia en mi vida me deja un bello recuerdo que me da ánimos para esforzarme por ser mejor cada día, gracias porque cada vez que pienso en ustedes hacen brotar en mi una sonrisa que me alegra el resto del día.

A todos ustedes muchas gracias

Con cariño

RUBÍ

DEDICATORIAS

A la Profesora Minerva Valenzuela:

Te queremos dar un agradecimiento muy especial por tu invaluable apoyo con las autoridades de la zona escolar, ya que fuiste un gran vínculo entre ellos y nosotros; de ésta forma, sin tu ayuda no se hubiera realizado este trabajo.

¡Gracias por todo tu tiempo e interés!

Al Lic. José Luis Reyes:

De corazón gracias por todo el esfuerzo, empeño y dedicación que le puso a éste trabajo que también es suyo, y por aventurarse con nosotros en éste gran paso de nuestras vidas.

¡Mil, pero mil gracias por todo!

A los jurados revisores:

**Mtro. Lucio Cárdenas Rodríguez
Lic. José Luis Reyes González
Lic. Isaura López Segura
Lic. José Luis Villagómez García
Mtra. Mirna Rocío Valle Gómez**

Por su aportaciones, tiempo y por permitirnos que éste trabajo se consolidara.

¡Gracias!

**MUCHAS GRACIAS
ENRIQUE Y RUBI**

INDICE

	Páginas
Resumen.....	1
Introducción.....	2
Capítulo I Capacitación.....	3
1.1 Antecedentes históricos de la capacitación.....	3
1.1.1 La Psicología en la capacitación.....	5
1.2 Marco legal de la capacitación en México.....	7
1.3 Definición de capacitación y su procedimiento.....	14
1.4 Concepción teórica del aprendizaje en capacitación.....	25
1.5 Técnicas de enseñanza-aprendizaje en capacitación.....	29
Capítulo II Detección de Necesidades de Capacitación.....	37
2.1 Definición de DNC y su procedimiento.....	37
2.1.1 La DNC en instituciones educativas.....	49
Capítulo III Contexto laboral de la Institución.....	52
3.1 La capacitación en la educación preescolar en el Estado de México.....	52
3.2 Evolución de los programas de educación preescolar del Estado de México.....	60
Capítulo IV Método	69
Planteamiento del problema.....	69
Justificación.....	69
4.1 Objetivo general.....	70
4.1.1 Objetivos específicos.....	70
4.2 Variables a considerar.....	71
4.3 Definición conceptual de variables.....	71
4.4 Definición operacional de variables.....	72
4.5 Sujetos.....	72
4.6 Muestreo.....	72
4.7 Tipo de estudio.....	72
4.8 Instrumentos y/o materiales.....	73

4.9 Procedimiento.....	73
4.10 Resultados y análisis estadístico de datos.....	74
4.11 Discusión.....	104
4.12 Conclusiones.....	105
4.13 Sugerencias y limitaciones.....	108
4.14 Aportaciones.....	109
5 Referencias.....	110

ANEXOS

I Cuestionario para la Detección de Necesidades de Capacitación

II Ji cuadrada aplicada a cada reactivo

RESUMEN

La presente investigación tiene el objetivo de elaborar y aplicar un cuestionario para llevar a cabo el proceso de la detección de necesidades de capacitación, el cual incluye, a diferencia de otros estudios de este tipo un apartado donde se profundiza sobre las variables atributivas (como son: edad, sexo, estado civil, antigüedad en el puesto, etc.), para poder identificar la relación de éstas con la capacitación recibida por los trabajadores, dicho cuestionario se aplicó en personal docente y directivo de la zona 03 de educación preescolar del Estado de México. Al analizar los resultados se pudieron obtener categorías, porcentajes, frecuencias, además de una matriz de correlación que permitió dar alternativas para establecer criterios de apoyo como fuente de información, para la elaboración de planes y programas de capacitación, que permitan satisfacer las necesidades de la institución y del personal, para que ellos mismos encuentren resultados satisfactorios a corto, mediano y largo plazo.

INTRODUCCIÓN

La capacitación es un proceso necesario para el desarrollo de cualquier organización, ya que nos ayuda a dar respuesta formal y sistemática a las necesidades técnicas, humanas y administrativas que se detecten dentro de nuestro entorno laboral, si es bien aplicada puede ayudar a resolver cuestiones de índole institucional y de planeación, así no sólo quedará limitada a problemas específicos que se pretendan resolver a corto plazo. A continuación se detalla la capitulación de la presente investigación, que se plantea de la siguiente manera:

En el capítulo primero se aborda el tema de la capacitación, comenzando por su significado, prosiguiendo con las etapas para que ésta se lleve a cabo, los vínculos que tiene con la Psicología y el aprendizaje, además de un pequeño apartado dedicado al marco legal vinculado a ésta.

El capítulo dedicado al DNC es el segundo, ya que éste se centra en el proceso de capacitación relacionado con la detección de necesidades, dicho capítulo explica desde el significado, hasta los pasos que deben de seguirse para llevar a cabo una buena detección de necesidades de capacitación, las técnicas utilizadas así como los resultados arrojados durante éste proceso en instituciones educativas.

Para el tercer capítulo se presenta el contexto laboral de la institución, enfatizando la capacitación en la educación preescolar en el Estado de México, y específicamente se aborda el modelo de capacitación que rige en la zona 03 de educación preescolar, además de la descripción general de la evolución de los programas que han dado forma a la capacitación.

En el cuarto capítulo se explica el método que se llevó a cabo en la presente investigación, donde se describen cuáles son los pasos a seguir.

CAPÍTULO I CAPACITACIÓN

1.1 Antecedentes históricos de la capacitación.

La capacitación existe casi desde los orígenes del hombre, aunque no se reconocía como tal, los nómadas tenían que enseñar a sus sucesores a buscar alimento en otro lugar después de que terminaran con sus provisiones; ya cuando el hombre se volvió sedentario hubo que enseñar a los jóvenes la agricultura y la cacería. Es decir, la capacitación puede apreciarse desde que el hombre trabaja, ya sea para alimentarse, para defenderse, para edificar monumentos, etcétera.

Grados (2001, p. 209) menciona que “en la antigüedad la alfabetización se limitaba a ciertos sectores sociales y la única manera que había de comunicar los conocimientos era mediante la transmisión verbal de generación en generación. De esta forma se iba entrenando a familias completas que se especializaban en algún oficio o actividad.” A esta acción se le denominó taller.

Después de los talleres vinieron los gremios, que por así decirlo fueron los cimientos para fundamentar las empresas actuales, así como de los sindicatos. Los talleres gremiales estaban formados por un maestro, un oficial y un aprendiz; el primero era quien enseñaba el oficio, el segundo era alguien que ya había sido instruido, pero que aun no contaba con la capacidad suficiente para desarrollarlo por sí mismo; y el aprendiz, era un joven novato en el oficio, que a cambio de comida y aprendizaje prestaba sus servicios al maestro. Varios talleres unificados formaban un gremio, que era un grupo de personas unidas por intereses comunes, dichas personas se ayudaban mutuamente.

Es en el siglo XVIII durante la Revolución Industrial en Inglaterra, cuando aparecen diversas escuelas dedicadas a estudiar y conocer los métodos y procedimientos que se aplicaban para la enseñanza del trabajo (capacitación) a la población en un tiempo

mínimo, debido al crecimiento acelerado y desorganizado de las empresas, lo que origina la necesidad de incrementar la eficiencia y competencia de las organizaciones; pero aún no se reconoce la importancia de la capacitación en las industrias.

Con la Primera Guerra Mundial en 1914 se utiliza a la capacitación y el adiestramiento como medio efectivo de enseñanza a los reclutados en el manejo de las armas y las estrategias a seguir.

“Por el año de 1915 aparece en los Estados Unidos de Norteamérica un método de enseñanza aplicado directamente al entrenamiento militar conocido como: ‘método de los cuatro pasos’, que son:

- a) Mostrar
- b) Decir
- c) Hacer y
- d) Comprobar” (Siliceo, 2001, p. 18)

Dicho método fue tan efectivo que se aplicó nuevamente durante la Segunda Guerra Mundial, ya que la nación estadounidense necesitaba una fuerza de trabajo productiva, se convocó a los psicólogos para que capacitaran a los civiles en tareas industriales, especialmente a las mujeres, dado que los hombres se encontraban en batalla, la productividad de las empresas había disminuido y la única mano de obra disponible no tenía noción alguna (en su mayoría) de las labores propias de las industrias, con éste método pudo instruirse rápidamente a los civiles para que la economía de E. U. no se viniera abajo en tiempos tan caóticos.

Como la capacitación otorgada por los psicólogos fue tan oportuna y eficaz, posteriormente sirvió de base a las industrias estadounidenses con los ajustes necesarios para su implantación en ellas, ya que ambas guerras fueron el motor que

impulsó en la década de los 40's el desarrollo de nuevas técnicas de entrenamiento y capacitación intensiva, que se implantaron sistemáticamente, con una planeación orientada a mejorar y proporcionar los conocimientos, habilidades y aptitudes de las personas que forman las organizaciones empresariales. Desde entonces se abrió un nuevo campo de estudio para los psicólogos laborales.

Es importante observar como la capacitación ha sido primordial a lo largo de la historia de la humanidad, aunque al principio era, por así decirlo, lenta y personalizada, con la transición de los artesanos a los obreros y la imperante exigencia de los consumidores, dicho método de capacitación tuvo que evolucionar y volverse más rápido y abarcar un mayor número de aprendices, que de una manera inmediata a su instrucción pudieran subsanar las necesidades de una población cada vez más grande y exigente.

1.1.1 La Psicología en la capacitación.

La Psicología es definida como la ciencia que estudia el pensamiento y la conducta humana. Cuando se habla del psicólogo, generalmente se piensa en el área clínica, ya que para la sociedad en general sólo existe este tipo de psicólogos, dado que es el área más reconocida en el plano laboral de la profesión, pero es importante mencionar que existen varias áreas dentro de su vasto campo de estudio.

Y una de las áreas de especialización en la Psicología es la Laboral, que en un principio se denominó Industrial, dado que el primer lugar donde se estableció fue en las industrias, pero al querer extrapolarlo a otros sitios de trabajo (oficinas, hospitales, etcétera) hubo que realizar un cambio en el nombre para hacerlo más inclusivo, y por ello se denominó Psicología Laboral o del Trabajo.

“Hace muchos años, Blum y Naylor (1968) la definieron como ‘simplemente la aplicación o extensión de hechos y principios psicológicos a los problemas que

conciernen a seres humanos que trabajan dentro del contexto de los negocios y la industria’.” (citado por Muchinsky, 2002, p. 5).

Aunque la Psicología Laboral es ya un área de estudio de la Psicología General, a su vez ésta también se divide en diferentes “sub-especialidades” o campos propios de estudio, según Muchinsky, (2002, p. 5) las actividades profesionales de los psicólogos laborales pueden agruparse en los siguientes campos generales:

- 1 Reclutamiento y selección
- 2 Capacitación y desarrollo
- 3 Evaluación del desempeño
- 4 Desarrollo de la organización
- 5 Calidad de la vida laboral y
- 6 Ergonomía.

En la presente investigación se abordará lo concerniente a la Capacitación, y Muchinsky (2002, p. 6) menciona que “este campo se ocupa de identificar las habilidades de los empleados que deben ser mejoradas para aumentar el rendimiento en el puesto. Las áreas de capacitación incluyen mejora de habilidades técnicas (p. ej., manejo de computadoras), programas de desarrollo de ejecutivos y entrenamiento de todos los empleados para trabajar en equipo de manera eficaz. Los psicólogos laborales que trabajan en este campo deben diseñar las formas para determinar si los programas de capacitación y desarrollo han sido exitosos”.

“La Primera Guerra Mundial contribuyó a formar la profesión y le otorgó aceptación social. La Segunda Guerra Mundial ayudó a desarrollarla y refinarla” (Muchinsky, 2002 p. 16). He aquí que sea después de las guerras mundiales que comienza a darse un lugar más trascendental a la Psicología Laboral en el ámbito de la capacitación y otras actividades propias de las empresas.

En el apartado anterior se mostró la importancia que ha tenido la capacitación a lo largo de la historia, ahora se evidencia la participación que el psicólogo Laboral ha tenido en el desarrollo de ésta, aunque fueron circunstancias caóticas las que ayudaron a impulsar la Psicología Laboral, es importante señalar que sólo fue el principio y ahora los psicólogos Laborales están integrándose en el plano empresarial con mayor fuerza, ya no sólo en el ámbito de la capacitación, sino que han sabido abrirse camino en todo lo que respecta a los Recursos Humanos, ya que finalmente trabajan con el lado humano de las empresas.

1.2 Marco legal de la capacitación en México.

Desde la época prehispánica existía preocupación por la capacitación o educación de los jóvenes, esto se demuestra con el Tepochcalli y el Calmecac, los cuales eran centros de enseñanza, donde dependiendo del nivel social del joven, eran asignados y se les enseñaban oficios de tipo doméstico, artesanal o militar.

Como ejemplo de esa preocupación por la capacitación en el México antiguo puede señalarse lo siguiente: “Los antecedentes que se tienen en México sobre la capacitación, de acuerdo con Zurita (1941), comienzan con la sociedad azteca, quienes prescribieron y reglamentaron cuidadosamente el trabajo, la materia básica para la producción y el consumo del grueso de la población eran producidas por ellos mismos a través de los artesanos.” (citado por Morales, 2001, p. 5).

Durante la colonia los cronistas, entre los cuales destacan fray Bernardino de Sahagún y Francisco Cervantes de Salazar, relatan que “existieron más de 30 oficios entre los artesanos, y dichos oficios eran heredados de padres a hijos, esto era una ley, y tenía como consecuencia que sólo los hijos o familiares del artesano supieran desempeñarse en dicho arte, y tal conocimiento o capacitación se llevaba a cabo por la transmisión de habilidades”. Morales (2001, p.6)

También en la época colonial se crean las Ordenanzas de Minería, donde se habla de la educación y enseñanza de los jóvenes para trabajar en las minas; donde define a la educación como el desarrollo o perfeccionamiento de las facultades intelectuales mediante preceptos, ejercicios y ejemplos, y a la enseñanza como el formar a un individuo apto y hábil para el trabajo en las minas. (Grados, 2001, p. 215)

Como México era colonia de España el régimen legislativo de aquel país era el mismo que imperaba en la Nueva España, existían corporaciones de trabajadores de un mismo oficio, los cuales eran conocidos como “maestros” quienes dirigían su propio taller, pero que a su vez pertenecían a un gremio. Según Zurita, “si alguna persona renunciaba a algún oficio, no podía ser admitido en otro sin autorización real”. (citado por Morales, 2001, p. 5). Además, “los Contratos de Aprendizaje del México Colonial eran, como lo menciona Barajas (1992), en cuanto a los derechos y obligaciones, básicamente iguales a los contratos del régimen gremial europeo”. (citado por Morales, 2001, p. 6)

“Y es hasta que en la Constitución de 1817, bajo la influencia de los principios liberales, se termina definitivamente con los gremios en el país, al consagrar la libertad del trabajo.” Morales (2001, p. 7).

Con la abolición de los gremios hubo que buscar otros medios para capacitar a los jóvenes para realizar ciertos trabajos, y es así como surgen las Escuelas de Artes y Oficios, y es a partir de este modelo que nacen otras escuelas dedicadas a la educación comercial, técnica o industrial.

El Gran Círculo de Obreros en México se funda en 1872 bajo el gobierno de Sebastián Lerdo de Tejada, dicha organización se creó “debido a la necesidad y conveniencia de reunir a las sociedades mutualistas; algunos integrantes de las sociedades de sastres y de impresores convocaron a las otras sociedades para formular los estatutos de la futura

organización... los principales fundadores fueron: Juan de Mata Rivera, impresor y Victoriano Mereles, sastre” (recuperado el 28 de febrero de 2004 de la página web: http://www.antorcha.net/biblioteca_virtual/historia/mutualismo/mutualismo.html#8); su objetivo era “mejorar por todos los medios legales la situación de la clase obrera, además protegerla contra los abusos de los capitalistas; relacionar entre sí a toda la familia trabajadora del país, y proteger la industria de las artes, instruir al obrero en sus derechos y obligaciones, y establecer sucursales en todos los centros industriales de la República”, (LFT, 1996, p. 11-A). Es decir, buscaban la capacitación de la clase obrera en lo referente a las artes y oficios como parte de las obligaciones patronales.

Después de la Revolución Mexicana de 1910, a partir de 1916, bajo el gobierno de Venustiano Carranza se comienza con la reforma de la Escuela Nacional de Artes y Oficios, dicha reforma buscaba, entre otras cosas, preparar técnicos con conocimientos útiles para que fueran aplicados inmediatamente, dadas las necesidades existentes en el país en esos momentos.

En 1911 Madero crea el Departamento de Trabajo; durante los años veinte, este Departamento se transforma en unidad administrativa de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, para 1934 durante el gobierno del presidente Abelardo Rodríguez, se instituye como entidad separada adoptando el nombre de Departamento Autónomo de Trabajo y en 1940, siendo presidente Manuel Ávila Camacho, dicho Departamento se transforma en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuestión que eleva su rango, ya que pasa a ser Secretaría de Estado.

En México, a partir de la Segunda Guerra Mundial (1942-1945), y del auge industrial, surge la necesidad de contar con personal capacitado que satisfaga las necesidades existentes en ese momento; durante el gobierno de Manuel Ávila Camacho (1940-1946) se crean, entre otros, el Colegio Nacional y el Instituto Mexicano del Seguro Social, para el periodo correspondiente a la presidencia de Miguel Alemán (1946-

1952), se construyeron centros y espacios educacionales tales como las ciudades universitaria y politécnica y otros institutos de capacitación públicos y privados, con el propósito fundamental de formar técnicos y especialistas en diversas ramas o áreas específicas.

Y es justo en el periodo presidencial de Alemán que “el empleo agrícola había alcanzado prácticamente su límite máximo como consecuencia del agotamiento de la frontera agrícola, de la utilización de cultivos poco intensivos en mano de obra y de la relación desfavorable de los precios de los productos de la economía campesina respecto a los bienes industriales. Por lo tanto se da un avance importante de la expansión capitalista que se traduce en un crecimiento de la ocupación en las actividades secundarias y terciarias, en particular en el sector manufacturero y en los servicios”. (recuperado el 28 de febrero de 2004 de la página web:

http://fevaq.economia.umich.mx/Publicaciones/EconYSoc/ES04_04.htm)

Dichos cambios tienen como resultado un período de ascenso indiscutible en el proceso de industrialización cuya consolidación ocurre en el siguiente decenio y que conforman la etapa del desarrollo estabilizador. Esto constituyó una alternativa a las necesidades de crecimiento económico requeridas por el país, al facilitar la acumulación de divisas a través de la expansión de los mercados para las exportaciones y ofrecer a los industriales un mercado nacional totalmente protegido en el cual pudieran invertir y obtener sustanciales beneficios. Este modelo de desarrollo permitió un crecimiento acelerado de la economía.

En base a lo anterior, entre 1950 y 1970 se realizaron en el país interesantes avances para formalizar el reconocimiento de lo que significa la capacitación para el trabajador. En 1953, el Gobierno Federal promovió la creación del Centro Industrial de Productividad, mediante un convenio firmado entre México y Estados Unidos, dicho centro se creó para fomentar mediante la capacitación el aumento de la productividad

laboral. En 1965 surge el Centro Nacional de Productividad, el cual desarrolló dos programas: uno dedicado al Análisis de la Productividad Industrial y el otro, denominado Adiestramiento Rápido de Mano de Obra (ARMO), cuyo objetivo fue preparar instructores a través de cursos de perfeccionamiento en oficios, para desarrollar al personal dentro de las empresas, este programa fue constituido después como fideicomiso del gobierno Federal y designado Servicio Nacional se le hizo depender de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, hasta que desaparece y sus funciones fueron absorbidas por la propia Secretaría. (Morales, 2001, p. 18)

“Para 1977, la capacitación y el adiestramiento son tomados en consideración en política laboral del Gobierno Federal, y es así que el 11 de marzo de 1978 la Secretaría del Trabajo y Previsión Social expuso los lineamientos de la política laboral del régimen, en el que se señalaron objetivos fundamentales de ésta, siendo una de sus metas elevar la productividad”. (Morales, 2001, p. 14)

De hecho fue el presidente López Portillo quien envía una iniciativa de Ley en la que se elevaba a rango de garantía social la capacitación, teniendo como finalidad fundamental el derecho de los trabajadores a la capacitación y el adiestramiento para incrementar sus niveles de vida y combatir la desocupación.

“El 9 de enero de 1978, publicó el Diario Oficial de la Federación el Decreto que adiciona la fracción XII y reforma la fracción XIII del apartado A del artículo 123 [constitucional], en el cual se establece la obligación de dar capacitación y adiestramiento a los trabajadores” Siliceo (2001, p.71)

La obligación de capacitar y adiestrar fue reglamentada de manera oficial por el Diario Oficial de la Federación con fecha del 28 de abril de 1978, entrando en vigor en el mes de mayo del mismo año. Para el 8 de mayo se publican las bases para que se efectúe la

designación de los representantes de las organizaciones nacionales de trabajadores y de patrones ante el Consejo Consultivo del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

En 1978 surge la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA) que desempeñó las siguientes funciones:

- Aceptación y registro de planes y programas de capacitación y adiestramiento que se pretendían implantar en empresas e instituciones
- Aceptación y registro de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento
- Validación de las constancias de habilidades laborales que se extendían a los trabajadores al término del curso
- Aceptación y registro de los agentes capacitadores
- Supervisión de la observancia de los ordenamientos legales en materia de capacitación y adiestramiento.

El 5 de junio de 1978 es publicado el reglamento de la UCECA, para agosto se firma un convenio entre la Secretaría de Educación y la Secretaría del Trabajo, donde quedan establecidas las bases de coordinación entre ambas dependencias. Finalmente, el 31 de agosto de 1978 la Secretaría del Trabajo otorga al Instituto Mexicano del Seguro Social el registro como primera entidad capacitadora.

En 1983 desaparece la UCECA y se crea la Dirección General de Capacitación y Productividad dentro de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), sin embargo la capacitación toma un papel secundario frente a otras necesidades prioritarias, pero posteriormente, la STPS retoma el impulso de la capacitación dentro de las organizaciones. Morales, (2001, p. 18).

Finalmente, el marco legal sobre el cual se rigen actualmente las acciones de la capacitación en las empresas está contenido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 123, apartado A, fracciones XIII y XXXI; y en la Ley Federal del Trabajo, capítulo III Bis, artículo 153 A-X.). Para mayor referencia respecto a las disposiciones legales que rigen la capacitación con relación a las empresas en México revisar la Ley Federal del Trabajo.

Para llevar a cabo la capacitación y el adiestramiento dentro de las estipulaciones legales de la materia se requiere seguir cierto procedimiento, que consiste en:

- informar sobre la constitución de Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento; cuya función principal es la de vigilar la instrumentación y operación del sistema y los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, pudiendo sugerir las medidas tendientes a perfeccionar.
- el registro de planes y programas; que son la expresión escrita a través de la cual las empresas presentan para su autorización y registro, la organización de las acciones de capacitación y adiestramiento de cada una de las áreas ocupacionales que la integren, con el objeto de satisfacer las necesidades en la materia de todos y cada uno de los puestos de trabajo de cada una de dichas áreas ocupacionales.
- y la expedición, registro de listas y constancias de habilidades laborales, las listas de constancias de habilidades laborales son el documento en el cual las empresas comprueban la expedición y entrega a los trabajadores de las constancias de habilidades laborales; que a su vez son los documentos que expide la empresa, con las cuales se acredita al trabajador haber llevado y aprobado el curso de capacitación. (Herrera, 1996, p. 7-11)

Lo anterior es con respecto a la capacitación en las empresas; pero la capacitación en instituciones educativas se detallará en el capítulo tercero. Es importante advertir la importancia que la capacitación ha tenido en nuestro país a lo largo de la historia, desde antes de la colonización, hasta la época actual, es obvio que ha pasado por un proceso largo dentro de la legislación y que dicho proceso tuvo en la mayoría de las ocasiones que sortear muchos obstáculos, pero en la actualidad los mexicanos pueden gozar de la capacitación en el trabajo como un derecho, el cual permitirá elevar su nivel de vida y productividad.

Una vez concluida la reseña del marco legal de la capacitación en México es importante que en el siguiente apartado se profundice en el concepto de capacitación y en la descripción del proceso necesario para poder llevarla a cabo.

1.3 Definición de capacitación y su procedimiento

La palabra Capacitación etimológicamente se deriva de la palabra capaz, que proviene del latín capax, de capare: apto, proporcionado suficiente, de buen talento, apto legalmente para una cosa o instrucción.

Existen dos vertientes que describen a la capacitación, la primera se basa en que la capacitación se proporciona para que el trabajador mejore su desempeño en el puesto de trabajo que se ocupa actualmente; y la segunda indica que dicha instrucción puede servir para ocupar un puesto de trabajo distinto al que se realiza en la actualidad. A continuación se enlista una serie de definiciones dadas a la capacitación:

La Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA) de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social define la capacitación de la siguiente manera: Capacitación, Acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador, con el propósito de prepararlo para desempeñar eficientemente una unidad de trabajo específica e impersonal. (citado por Mendoza, 1993, p. 50)

Siliceo (2001, p.25) define a la capacitación como “una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador”.

Para Arias, la capacitación es: la “adquisición de conocimientos, principalmente de carácter técnico, científico y administrativo”. (1999, p. 319)

El Programa de Adiestramiento Rápido de Mano de Obra (ARMO) define la capacitación como el proceso de enseñanza-aprendizaje orientado a dotar a una persona de conocimientos, desarrollarle habilidades y adecuarle actitudes para que pueda alcanzar los objetivos de un puesto diferente al suyo. (citado por Mendoza, 1993, p. 2)

Grados (2001, p.228) “Capacitación: acción destinada a incrementar las aptitudes y los conocimientos del trabajador con el propósito de prepararlo para desempeñar eficientemente una unidad de trabajo específico e impersonal”.

“Guzmán, (1974) menciona que: la capacitación incluye el adiestramiento, pero su objetivo principal es proporcionar conocimientos, sobre todo en los aspectos técnicos del trabajo; la capacitación se imparte a empleados, ejecutivos y funcionarios en general, cuyo trabajo tiene un aspecto intelectual bastante importante”. (citado por Siliceo, 2001, p. 25).

Para la Secretaría del Trabajo y Previsión Social “la capacitación se concibe como el proceso de formación continuo e integral a través del cual se adquieren, desarrollan y actualizan conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores para su mejor desempeño”. (STPS, 1997, p.5)

Mendoza (2000, p.14) dice que la capacitación se destina a brindar al personal conocimientos, principalmente de tipo técnico, administrativo y científico, así como a prepararlo para ocupar un puesto diferente al que desempeña (transferencia y ascenso).

La definición elaborada por los que sustentan la presente tesis es la siguiente:

Capacitación es el proceso de enseñanza-aprendizaje cuyo objetivo es proporcionar a una persona conocimientos, habilidades y actitudes para que logre un mejor desempeño en su trabajo. Dicha definición se elaboró considerando el hecho de que la DNC se realiza en el puesto actual de trabajo, y no en el puesto que posiblemente podría ocuparse en un futuro gracias a una promoción o un ascenso.

Ahora bien, Arias, (1999, p. 319) señala que la educación es un concepto que engloba por un lado al entrenamiento y por otro al desarrollo laboral; y a su vez el entrenamiento se compone por la capacitación y el adiestramiento, a continuación se definen éstos conceptos:

EDUCACIÓN: Adquisición intelectual, por parte de un individuo, de los bienes culturales que lo rodean o sea los aspectos técnicos, científicos, artísticos y humanísticos, así como los utensilios, las herramientas y las técnicas para usarlos. (Arias, 1999, p. 312)

DESARROLLO LABORAL: es el crecimiento integral de los recursos humanos, de modo que éstos puedan aflorar y aprovechar todo su potencial o aptitudes para mejorar la realización de su trabajo y asumir responsabilidades mayores a las que tienen, en proporción a su capacidad. (Mendoza, 2000, p. 14)

ENTRENAMIENTO: significa prepararse para un esfuerzo físico o mental, para poder desempeñar una labor. (Arias, 1999, p. 319)

CAPACITACIÓN: proceso de formación continuo e integral a través del cual se adquieren, desarrollan y actualizan conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores para su mejor desempeño”. (STPS, 1997, p.5)

ADIESTRAMIENTO: es proporcionar destrezas en labores de carácter muscular o motriz para ayudar al mejor desempeño en el puesto que se ocupa actualmente. (Mendoza, 2000, p. 14)

Una vez descritos los términos anteriores, se explicará el Proceso de Capacitación, el cual según Pinto (1992, p. 45), a su vez está integrado de tres grandes procesos que aunque se desarrollan de manera simultánea, para su descripción se tratarán por separado; y son:

- el Proceso Legal (mencionado en el apartado anterior),
- el Proceso Administrativo y
- el Proceso Instruccional.

El Proceso Administrativo consta de cuatro fases, las cuales se mencionan a continuación:

Fase	Acción que indica
Planeación	¿qué hacer?
Organización	¿con qué hacerlo?
Ejecución	¿cómo hacerlo?
Evaluación y seguimiento	comprobación de lo alcanzado

Planeación

La fase de planeación como su nombre lo indica, sirve para saber qué es lo que se va a hacer, es la parte más importante de todo el proceso, ya que si no existe una planeación adecuada, no se logrará una capacitación efectiva. Esta fase a su vez se subdivide en tres elementos, que son la Detección de Necesidades de Capacitación (DNC), el establecimiento de objetivos y la elaboración de planes y programas.

La detección de necesidades de capacitación es una investigación que permite analizar los problemas, carencias y/ o limitaciones que existen en una organización, sea ésta de cualquier índole, a fin de determinar las estrategias que las han de subsanar. La DNC se realiza en cada puesto de trabajo para establecer la diferencia entre los niveles preestablecidos de ejecución y el desempeño real del trabajador, esto es, siempre y cuando tal discrepancia sea de conocimientos, habilidades, destrezas y/ o actitudes.

La DNC es una etapa obligada metodológicamente para poder emprender eventos de capacitación y adiestramiento, constituye además la etapa previa para la elaboración de planes y programas de capacitación. En el capítulo II, se detalla más sobre el procedimiento de la Detección de Necesidades de Capacitación que es parte medular de la presente investigación.

Los objetivos en capacitación deben fijarse en función de los objetivos de la organización y en razón de la satisfacción, solución o reducción de los problemas, carencias o necesidades detectadas en la fase de DNC.

La especificación de objetivos conduce al diseño del plan de capacitación, de ahí que habrá que diferenciar entre los objetivos generales del plan, los objetivos particulares de cada uno de los programas que integran el plan y los objetivos instruccionales, que a su vez se dividen en objetivos terminales para cada uno de los cursos que conforman un programa y los objetivos específicos por cada unidad o tema comprendidos en un

curso. Si los objetivos se elaboran en base a la taxonomía de Bloom, (Vargas, 1991, p.112), y posteriormente se van cumpliendo de lo particular a lo general, el plan de capacitación será ejecutado satisfactoriamente.

Los programas son conjuntos de metas, políticas, procedimientos, reglas, asignaciones de trabajo, etapas a seguir y elementos necesarios para llevar a cabo un curso de acción determinado. Para la elaboración de los planes y programas se deberán detectar las deficiencias en la ejecución de las actividades propias de un puesto de trabajo específico, comparado con un perfil ideal del mismo.

Organización

Por medio de la organización se determinan las funciones, se delimitan las responsabilidades, se definen las líneas de comunicación y se establecen los sistemas y procedimientos que se realizarán durante la capacitación, lo que ayudará a un mejor aprovechamiento de los elementos materiales, económicos y humanos.

Grados, (2001, p. 230) la divide en los siguientes elementos:

- Estructuras y sistemas: que son los espacios físicos para llevar a cabo los cursos, además de los sistemas propios de las empresas establecidos a la medida de cada situación, además de las formas y procedimientos de trabajo que sistematizarán todos los esfuerzos en base al manual de organización.
- Integración de personas: se refiere a las personas que administrarán la capacitación, es decir, el personal técnico y los instructores que conducirán y coordinarán los cursos programados.
- Integración de recursos materiales: esto es, los materiales que servirán como apoyo para la realización de los cursos, como son lápices, hojas, manuales, sillas, pizarrones, mesas, aulas, proyectores, cañones, etc.,

- Entrenamiento de instructores internos: si llegase a necesitarse que un trabajador especializado (de la misma empresa) imparta un curso, debe instruírsele y proveérsele de las herramientas necesarias para que dicho curso sea bien administrado. Además esta alternativa resulta viable, ya que ayuda a economizar recursos.

Ejecución

La ejecución es la base en la cual se llevan a cabo los planes y programas, se sustenta fundamentalmente en la coordinación, ya que en las etapas anteriores se efectuó la planeación y organización. Durante esta fase se llevarán a cabo las sesiones de trabajo, se identificarán las características de los agentes capacitadores, y se detallarán los aspectos necesarios en cuanto a organización y coordinación de los eventos que se vayan a efectuar en materia de capacitación y adiestramiento. Deben igualmente identificarse contenidos temáticos, metodología, sistemas de evaluación, elementos y apoyos didácticos necesarios para su impartición.

Pinto (1992, p. 52), menciona que la ejecución se integra de cuatro fases:

- Contratación de servicios. Aunque generalmente la capacitación se lleva a cabo con recursos propios, también requiere de la contratación de servicios externos de instrucción, tanto de instituciones capacitadoras, como de instructores externos y agentes auxiliares o programas generales. También puede recurrirse a la contratación de locales, hoteles, material filmico, servicios de impresión y en general de apoyos instruccionales.
- Desarrollo de programas. Es aquí donde se deben rediseñar, adecuar y reorientar los objetivos y contenidos de los programas que fueron diseñados en la segunda fase de la planeación. El capacitador debe trabajar con los instructores para que éstos se induzcan en las necesidades particulares de cada evento de manera que

puedan hacer las adecuaciones a los manuales instruccionales y redefinir la metodología del proceso instruccional.

- Coordinación de eventos, ésta abarca desde los preparativos previos como la confirmación de instructores y participantes, la asignación de instructores, grupos y aulas, la asistencia de servicios, antes, durante y después de cada curso, el ordenamiento de refrigerios, la reproducción y distribución de materiales, la preparación de diplomas y en general todas las actividades necesarias para que los eventos se realicen satisfactoriamente.
- Control administrativo y presupuestal. El control requiere del diseño de formatos y registros del personal sujeto a entrenamiento, listas de verificación, listas de asistencia, instrumentos de evaluación del impacto o reacción, así como de formatos para registro de movimientos presupuestales, erogaciones de caja chica, control de materiales y equipo didáctico, etcétera.

Evaluación

Es el procedimiento que sirve para obtener información útil, para retroalimentar al sistema de capacitación y normar la toma de decisiones, con el propósito de mejorarlo y de validar técnica y profesionalmente el entrenamiento en función de sus resultados.

En este punto es preciso diferenciar la evaluación de la medición y Taba (1983) aclara que “la medición es sólo una parte de la evaluación que se refiere al proceso de obtener una representación cuantificada de cierta característica... el proceso de medición es fundamentalmente descriptivo, en tanto como indica mediante una cantidad el grado en el cual posee una determinada característica” (citado por Monedero, 1998, p. 21).

Para Alfaro, (1990), evaluación es: “comparar lo que nos proponemos en los objetivos con lo que hemos sido capaces de realizar”. (citado por Monedero, 1998, p. 29)

Otra definición es que “la evaluación consiste en observar, apreciar y analizar los cambios de conducta de los participantes que son resultado del adiestramiento o capacitación” (ARMO, 1980, p. 87)

Es decir, que la evaluación es un concepto más amplio que incluye a la medición, por lo tanto no debe confundirse ni suponerse que la medición engloba a la evaluación.

Una vez diferenciados los términos anteriores, se proseguirá la descripción de la evaluación en un programa de capacitación; dado que es una tarea compleja y variada es recomendable clasificarla en varios tipos, según su amplitud y según el momento en que se aplica.

Por su amplitud puede ser general o parcial :

- General: estima los resultados de un programa completo y tiene como objeto primordial conocer los cambios de conducta que ha producido el programa. Comprende la evaluación de reacción, la evaluación del aprendizaje y la evaluación del instructor, también es conocida como evaluación del proceso instruccional o evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje.
- Parcial: se administra para estimar los resultados de cada una de las unidades de instrucción y esta debe partir de los objetivos de instrucción técnicamente diseñados, ésta explora a diferencia de la anterior, sólo una parte del curso o programa impartido. (ARMO, 1980, p. 88)

Y por el momento de aplicación puede ser:

- Diagnóstica: se aplica antes de iniciar el proceso de capacitación, y su objetivo es “tratar de conocer si el sujeto en cuestión posee un potencial suficiente que le permita llevar a cabo cierto tipo de actividades con un nivel de logro aceptable” (Monedero, 1998, p. 34)

- Inmediata: es la evaluación parcial o general que se efectúa durante el desarrollo de un programa de capacitación, ofrece información inmediata sobre la eficiencia del programa y cubre los propósitos generales de la evaluación. (ARMO, 1980, p. 89)
- Mediata: consiste en apreciar la aplicación de los conocimientos, habilidades o destrezas en la situación real de trabajo, también puede referirse a ella como seguimiento, ya que se trata de observar el comportamiento del individuo en su ambiente laboral y será su desarrollo futuro lo que ratifique la validez del programa efectuado. Es decir, con el seguimiento se verifica si el personal capacitado sigue aplicando los conocimientos y /o habilidades que adquirió durante el curso y también, si su conducta ha tenido cambios favorables, esto servirá para detectar los errores que se tuvieron en la elaboración y ejecución de los planes y programas de capacitación con la finalidad de hacerles las correcciones necesarias. (Pinto, 1992, p. 55)

Pero dichas evaluaciones pueden agruparse dentro del concepto de una microevaluación, ya que abarca una pequeña parte del proceso general; y es preciso indicar que existe también una macroevaluación, que se refiere a la evaluación total de la función tanto en su planteamiento estructural, metodológico y sistémico, como del proceso legal, administrativo e instruccional. Es decir, es la evaluación de todo el proceso de capacitación llevado a cabo de principio a fin, aplicado en todos los ámbitos que conforman a éste. (Pinto, 1992, p. 54)

Finalmente, el Proceso Instruccional se identifica con el proceso enseñanza-aprendizaje y se refiere a la planeación y dinámica de los cambios de conducta operados en los trabajadores sujetos a instrucción. Éste proceso permite establecer la relación instructor-participante, donde al primero le corresponde la planeación y conducción del proceso con el objeto de promover el aprendizaje de los segundos y según Pinto, (1992) comprende lo siguiente:

- Clarificar los objetivos que se deben alcanzar
- Adecuar los contenidos temáticos
- Seleccionar las técnicas y actividades pertinentes
- Graduar las dificultades que deben afrontar los participantes
- Auxiliar a cubrir necesidades de información, desarrollo de habilidades y cambios de actitud
- Distribuir eficazmente el tiempo
- Comprobar y comunicar los logros y fallas, con el propósito de estimular y orientar el esfuerzo instruccional.

Ahora bien, el Proceso Instruccional se divide en cuatro fases que son:

- Selección de instructores: donde preferentemente debe buscarse que el instructor quiera participar y no sea un trabajo obligado para él, que domine la materia que deberá impartir, además que sepa cómo motivar a los participantes e involucrarlos en el tema para que aprendan; y finalmente que tenga liderazgo para guiar y conducir a un grupo hacia los objetivos predeterminados.
- Diseño de cursos: es decir, la didáctica del aprendizaje, lo que implica el diseño de los manuales de instrucción y la elaboración de materiales didácticos y apoyos de instrucción.
- Conducción del aprendizaje: esto es, basado en el tipo de cursos y la población a capacitar debe diseñarse el entrenamiento del equipo de instructores internos de una empresa. Aquí se sensibiliza a los futuros instructores y se les dan “tips” para llevar a cabo un buen curso de capacitación.
- Seguimiento y evaluación: actividades de reentrenamiento, actualización e incentivos a instructores, basados en el resultado obtenido en la evaluación del desempeño de los mismos y el logro de los objetivos de aprendizaje que establecen las guías didácticas de los cursos impartidos. (Pinto, 1992, p. 59)

1.4 Concepción teórica del aprendizaje en capacitación

Para alcanzar los objetivos del aprendizaje efectivo dentro de la capacitación, quien pretenda lograr que otros aprendan, debe poseer una concepción clara de cómo se desarrolla el proceso de enseñanza aprendizaje. En este apartado se plasman los principales aspectos del aprendizaje; se abordan los aspectos teóricos en que se basa la educación de adultos, con el propósito de entender las particularidades del proceso de enseñanza aprendizaje en la capacitación. Grados, (2001), p. 65.

Desde principios del siglo XX los científicos se han dado a la tarea del estudio de los problemas educativos. Edward L. Thorndike, llevó a cabo investigaciones sobre el proceso de aprendizaje por asociación. es considerado el primer psicólogo de la educación, hizo importantes contribuciones al estudio de la inteligencia y de la medida de las capacidades a la enseñanza, y a cómo lo aprendido se transfiere de una situación a otra. Thorndike, presupone que por medio del acondicionamiento llegará a enlazar ciertas respuestas específicas con estímulos dados.

Max Wertheimer, en 1912 inició en Alemania la Psicología de la Gestalt, esta palabra hace referencia a los conceptos de la estructura, forma y configuración; el término se usa en alemán sin traducción al español, sus principales seguidores son Wolfgang Köhler y Kurt Koffka, ellos fueron los primeros en estudiar el fenómeno de la percepción del movimiento. Koffka, supuso que la organización de la percepción era aplicable al aprendizaje. Esta corriente se basa en la relación del aprendizaje y la actividad perceptiva, ya que considera que la percepción es un proceso cognoscitivo del cual el sujeto extrae información del medio ambiente que lo rodea para obtener el conocimiento de ese medio. Vázquez, (1982, p. 92)

Grados, (2001, p. 66) menciona que las teorías contemporáneas que dan fundamento al aprendizaje son la cognoscitiva (o teoría de campo de la Gestalt) y la neoconductista (o

teoría del condicionamiento estímulo-respuesta). Enseguida se describen los fundamentos de éstas corrientes:

Escuela cognoscitiva

Los teóricos del campo cognoscitivo se interesan en el desarrollo de habilidades que permiten al estudiante aprender conceptos, vocabulario o hechos específicos básicos para lograr una ejecución efectiva. Según Vázquez, (1982, p. 92), “la manera en que la teoría cognoscitiva enfoca el aprendizaje es por el estudio de procesos internos que ocurren en los individuos cuando aprenden, cómo ingresa la información, cómo se transforma en el individuo y cómo esta información aprendida está lista para hacerse manifiesta en el individuo”. Entre sus autores principales está Jean Piaget, quien en su teoría señala distintas etapas del desarrollo intelectual, postula que la capacidad intelectual es cualitativamente distinta en las diferentes edades, y que se necesita interacción con el medio para adquirir competencia intelectual; cabe señalar que Piaget en su teoría no estudio el aprendizaje. Otros exponentes de la teoría cognoscitiva son Benjamin Bloom, Asahel D. Woodruffi y David P. Ausbel. Al aprendizaje lo definen como un fenómeno ligado a la percepción; consecuentemente el aprendizaje se define de acuerdo con la reorganización del mundo perceptual o psicológico. Los principios que se aplican durante el aprendizaje, desde el punto de vista cognoscitivo según Grados, (2001, p. 68) son los siguientes:

- Percepción. Es la forma de conocer la realidad, el hombre pasa por una percepción involuntaria o pasiva hacia una percepción dirigida o positiva sólo cuando interactúa con su ambiente, resolviendo problemas prácticos, viendo, escuchando, observando y atendiendo, por medio de la percepción dirigida el participante identifica, descubre significados e interpreta el estímulo percibido.

- Organización por configuraciones globales. Se refiere al análisis que realiza el participante de cada elemento advertido, al análisis de las relaciones entre cada

elemento. La ubicación de dichos elementos y sus relaciones en una estructura global de hechos o conocimientos.

- **Comprensión.** La comprensión del material estudiado es imprescindible para que el aprendizaje ocurra y ésta se hace evidente cuando el participante es capaz de generalizar y extrapolar la información recibida. En otras palabras, el participante podrá cambiar la forma y la presentación de la información, interpretar, comparar y señalar contrastes. Esto elimina la memorización y da mayor importancia a la significación.

- **Retroalimentación.** Es el conocimiento inmediato de si la ejecución fue buena o mala y las razones de esto, permite al participante aplicar conductas basándose en resultados objetivos. Con esto se confirma si el aprendizaje se esta efectuando, y pueden señalarse y corregir errores. De esta manera, la retroalimentación en el aprendizaje es de tipo puramente informativo; si una persona ha de aprender a responder correctamente, debe tener algún modo de saber lo que está y lo que no está dentro de los límites aceptables; la retroalimentación le proporciona estos conocimientos.

- **Establecimiento de objetivos.** Cuando el participante conoce la meta o situación final que se propone, la instrucción que se recibe estimula su interés. De esta manera, conocerá para qué le servirá lo estudiado y se logrará un aprendizaje eficaz.

Escuela neoconductista

El principal exponente de la escuela neoconductista es B. F. Skinner. Los seguidores de esta corriente describen hechos observables de conductas y experimentan en situaciones que pueden definirse operacionalmente y que hagan mención a manifestaciones observables y medibles. Skinner, hacía uso del reforzamiento para

emitir cambios sistemáticos y sucesivos en el ambiente del organismo fomentando y aumentando la emisión de las respuestas deseadas. Grados, (2001, p. 68) indica los principales aspectos que la corriente neoconductistas considera relevantes para que se dé el aprendizaje:

- a) **Actividad.** Se refiere a la participación activa del estudiante en el proceso de aprendizaje. Implica una actividad mental manifestada necesariamente en una conducta observable. Para lograr el aprendizaje es indispensable el control de estímulos y predisposiciones puesto que aprendemos de lo que hacemos. La conducta puede ser tanto la resolución de un problema como una respuesta verbal, escrita o motora.
- b) **Repetición.** Este principio se basa en la idea de que “nada puede sustituirse a la practica repetitiva en el aprendizaje de destrezas que han de ser automatizadas”. El participante debe ejecutar varias veces la actividad de estudio durante el proceso de aprendizaje. La repetición facilita el recuerdo. Es muy importante que la repetición sea la correcta para no aprender actividades fallidas.
- c) **Reforzamiento.** Se define como aquel estímulo que incrementa la posibilidad de ocurrencia de una respuesta. El reforzamiento afecta la frecuencia, forma, intensidad y dimensión de una respuesta. El reforzamiento aplicado inmediatamente después de que el participante ha realizado la conducta esperada hará más efectiva la ocurrencia de respuestas en el aprendizaje.
- d) **Generalización.** Este proceso consiste en poder repetir una respuesta aprendida, en diversas situaciones semejantes. Por tanto, es la aplicación de los conocimientos adquiridos. La actividad aprendida al generalizarse deberá aplicarse ante una variedad de estímulos y respuestas similares.

- e) Necesidad. El participante requiere un propósito o una razón específica que lo impulse a ejecutar la actividad exigida por la instrucción. La necesidad en este sentido se traduce en un estado de privación o carencia que conduce a la acción. En otras palabras, la necesidad de aprender.

Por lo anterior, se consideran importantes las corrientes antes mencionadas para el aprendizaje en la capacitación, puesto que son una base teórica para el desarrollo de ésta, aunque difieran en sus enfoques de estudio pero favorecen en gran medida el desarrollo educativo en adultos que requieren mejorar sus actividades cotidianas y sobre todo laborables.

Una vez descritas las concepciones teóricas que sirven de sustento al aprendizaje, en el siguiente punto se describen las diferentes técnicas de enseñanza-aprendizaje que son de gran utilidad en el desarrollo del aprendizaje durante la impartición de cursos de capacitación.

1.5 Técnicas de enseñanza-aprendizaje en capacitación

En este apartado se definen los conceptos de enseñanza, aprendizaje y de técnica que son puntos centrales de ésta sección; además se abordan las principales técnicas de enseñanza-aprendizaje que permiten al psicólogo laboral echar mano de los diferentes instrumentos o medios para llevar a cabo el aprendizaje en los cursos de capacitación.

Por enseñanza se entiende la presentación sistemática de hechos, ideas, habilidades y técnicas que los estudiantes adquieren al aprender. Mattos (1990), categoriza a la enseñanza como la “actividad que dirige el aprendizaje” (recuperado de Microsoft Encarta 2002), sin embargo, la enseñanza y el aprendizaje no se limitan a ser actividades paralelas que tienen en la asignatura su único punto de contacto. Son términos que se relacionan y se complementan, que deben interactuar entre sí para lograr que el maestro y el educando jueguen ambos el rol de sujetos cognoscentes.

El aprendizaje se define como una modificación más o menos permanente de la conducta, que ocurre como resultado de la experiencia. Grados, (2001, p. 71) describe al aprendizaje como “el proceso por el cual el individuo a través de la practica, adquiere conocimientos, habilidades y actitudes que conducen a un cambio relativamente permanente de conducta”.

El aprendizaje es un proceso mediante el cual un sujeto adquiere destrezas o habilidades prácticas, a través de la interacción socioeducativa, que le ayuda a fortalecer e incorporar nuevas estrategias de conocimiento y de acción. También el aprendizaje permite un cambio relativamente permanente en el pensamiento o en la acción, que resulta de la práctica o de la experiencia.

Según Zepeda, (1999, p. 228) el motivo por el que se evalúa el aprendizaje es para verificar al término de la capacitación y antes de que el trabajador regrese a sus actividades cotidianas lo siguiente:

- Cambios de actitudes por parte de los participantes
- Incremento en sus conocimientos y
- Mejora de las habilidades.

Las técnicas son la herramienta de la cual se hace uso para lograr que se cumplan los objetivos propuestos por la institución o por el propio educador de manera satisfactoria; logrando, a la vez, que se facilite el aprendizaje en los alumnos, y tienen como fin primordial lograr que el alumno se vuelva más dinámico y creativo en el aprendizaje.

Las técnicas de enseñanza-aprendizaje son instrumentos o medios para beneficiar a los miembros y lograr las metas del grupo, también es elegida y aplicada en el momento

adecuado para fundamentar cada etapa o paso que hay que abordar para la adquisición del aprendizaje, además, tienen el poder de activar los impulsos y las motivaciones individuales y de estimular la dinámica interna como externa, permitiendo mayor integración hacia las metas del grupo.

Las técnicas de aprendizaje son muchas y pueden variar de manera extraordinaria, según la disciplina, los objetivos y el material didáctico a utilizar. Es preciso aclarar, que no se puede hablar de técnicas nuevas o viejas, anticuadas o actuales, todas ellas son válidas desde el momento en que pueden ser aplicadas de forma activa, a manera de propiciar el ejercicio de la reflexión y el espíritu crítico del alumno.

Las técnicas de enseñanza son recursos organizados lógicamente y psicológicamente para dirigir y promover el aprendizaje. Las técnicas a utilizar pueden ser de dos tipos: Individuales y colectivas.

- I. Las técnicas de trabajo individual: son el conjunto de sugerencias, que en forma de secuencia, le son presentadas al alumno para realizar las actividades que lo llevarán a la adquisición de conocimientos y al desarrollo de múltiples capacidades personales.
- II. Las técnicas de trabajo colectivas o grupales. Son procedimientos que permiten reunir, a los educandos, en equipos flexibles para informar, dialogar, analizar, discutir, juzgar, sintetizar y evaluar sobre un tema o aspecto determinado que el instructor presenta.

A continuación se presenta brevemente la descripción de algunas técnicas de enseñanza aprendizaje que son de utilidad en capacitación para la obtención de objetivos en el aprendizaje de adultos:

- Debate dirigido. Es una competencia de índole intelectual por parte del grupo; se divide al grupo en dos sectores, en la que los alumnos de un sector tratan de demostrar la superioridad en sus argumentos sobre la del otro sector del grupo, con la finalidad de llegar a conclusiones grupales.

- Demostración. Es una comprobación práctica o teórica de un tema que no se logra entender en su totalidad. El instructor explica detalladamente una tarea para que después, los participantes que fungen como observadores la realicen. Utiliza accesorios y aparatos para su demostración como computadoras, fotografías, cirugía, etc.

- Diálogo en binas. Es un diálogo o una discusión llevada a cabo por dos personas capaces de sostener una conversación equilibrada y expresiva sobre un tema específico.

- Diálogo simultáneo o cuchicheo. Se forman grupos de dos miembros que, durante cinco minutos discuten sobre una situación problemática propuesta por el coordinador, al final del tiempo se exponen las conclusiones finales. Esta técnica permite la participación informal de todo el grupo, permitiendo que se expongan puntos de vista basados en el conocimiento y experiencias de todos los participantes.

- Discusión en pequeños grupos o corrillos. Es un intercambio mutuo, cara a cara, de opiniones entre los integrantes de un grupo relativamente pequeño. El grupo intercambia experiencias, ideas, opiniones, y decisiones, con el propósito de resolver un problema.

- Dramatización. Es uno de los medios más eficaces, por el cual se puede comunicar y motivar a un grupo. Dos o más personas presentan una breve escena de

relaciones humanas en una situación hipotética, desempeñando sus papeles como si la escena fuera real, además permite y genera la creatividad en los participantes quienes interpretarán la situación de acuerdo a sus experiencias.

- Estudio de casos. Esta técnica consiste en el análisis de una serie de hechos susceptibles a presentarse en la vida real; es utilizado como medio para que los participantes desarrollen su capacidad de análisis y toma de decisiones. El alumno ejecuta individualmente o en equipo un tema o unidad, con la extensión y profundidad deseadas por el docente, utilizando como apoyo una guía.
- Expositiva. Este método consiste en la presentación oral del tema por parte del instructor ante un grupo de personas. La exposición por lo general se emplea cuando el grupo es grande para transmitir conceptos generales, básicos o información.
- Foro. En el foro cada uno de los asistentes tiene derecho a tomar la palabra, es dirigido por un moderador, se utiliza después de una actividad de interés general para el grupo y consiste en una discusión informal de un hecho o problema.
- Interrogatorio. Permite conocer al grupo para resaltar sus conocimientos para llegar a conclusiones. Además, sirve para detectar el tipo de grupo. También puede utilizarse como elemento diagnóstico de las dificultades y diferencias del alumno.
- Jornadas. Son una serie de reuniones concebidas para impartir instrucción e información específica de sectores particulares de un trabajo. Una jornada también es apropiada para identificar, analizar o resolver problemas, para inspirar a la gente hacia la acción, o para crear consonancia grupal y despertar interés.

- Lectura comentada. Consiste en lograr que el educando entre en contacto con las obras de un autor o con fuentes significativas, a fin de que las lea, las analice, y las interprete adecuadamente para el estudio de un tema.

- Mesa redonda. Es una discusión ante un auditorio por medio de un grupo de personas especializadas en algún tema seleccionado, bajo el cargo de un moderador. La exposición se presenta de manera alternada, siguiendo la línea de discusión informal. Se elige a un secretario que se encarga de tomar notas de los puntos de vista de los expertos, lo cual facilita la formulación de conclusiones.

- Panel. Es una técnica de participación informal donde un grupo de especialistas en un tema dialogan libremente entre sí frente al grupo. El moderador aclara los puntos discutidos, pregunta y controla el tiempo.

- Philips 6'6. Es la división del auditorio en grupos de seis personas, que durante el tiempo de seis minutos, realizan una discusión propuesta por un coordinador, expositor o instructor, para llegar a una conclusión general. Permite una atmósfera informal que facilita la comunicación del grupo; es un procedimiento rápido para llegar a un acuerdo.

- Seminario. Es el procedimiento didáctico que consiste en lograr que el educando realice investigaciones con respecto a un tema, a fin de abordarlo y discutirlo científicamente. Tiene la finalidad de iniciar al educando en la investigación, en el análisis sistemático de los hechos, estructurándolos adecuadamente para su presentación.

- Simposio. En esta técnica se presenta información de manera formal acerca de un tema específico por parte de especialistas de diferentes ramos de estudio. El

simposio es presidido por un moderado. Al término de la sesión los participantes pueden realizar preguntas a los especialistas sobre el tema.

- Tarea dirigida. Puede realizarse en clases o fuera, sobre la base de instrucciones precisas realizadas por el docente. Esta tarea puede ser ejecutada individual o grupalmente, dependiendo de las circunstancias u objetivos del trabajo.
- Lluvia de ideas. Los miembros del grupo exponen ideas y opiniones con libertad sobre un tema o problema, con el objetivo de producir soluciones. Las ideas son enlistadas por el instructor, y al final se hace un resumen para su análisis y se llega a conclusiones particulares.

Como parte final de este apartado, es importante señalar que las técnicas de enseñanza-aprendizaje son herramientas o medios útiles para que se facilite el aprendizaje en los educandos ya que propicia la reflexión y el análisis del alumno. También permiten lograr que se cumplan los objetivos propuestos en la capacitación de manera satisfactoria, asegurándose que el aprendizaje se logre y que las metas del grupo se cumplan.

De esta forma, las técnicas de enseñanza son recursos organizados para dirigir y promover el aprendizaje en el marco de la capacitación. Además, tienen el poder de activar los impulsos y las motivaciones individuales y de estimular la dinámica tanto interna como externa, permitiendo mayor integración hacia las metas del grupo. Además, al ser elegidas y aplicadas en el momento adecuado para fundamentar cada etapa o paso que hay que abordar para la adquisición del aprendizaje, se logra que el alumno se vuelva más dinámico y creativo en el aprendizaje.

Por otra parte, un aspecto relevante que es punto central en la investigación sobre las necesidades de capacitación dentro de la educación preescolar es que el docente debe

tomar en cuenta la diversidad de técnicas y métodos que puede utilizar para impartir una asignatura o materia; esto le permitirá dar un paso muy importante en el proceso de enseñanza-aprendizaje beneficiando la educación de sus alumnos y enriqueciendo su formación profesional.

Como se ha podido observar en el presente capítulo, la capacitación es una herramienta necesaria para realizar cualquier tipo de trabajo, además el psicólogo industrial cuenta con las bases necesarias para proveer ésta a los trabajadores, desde su planeación hasta su evaluación. Por lo demás, se describió el proceso de enseñanza-aprendizaje que es fundamental en toda capacitación, ya que si no existe un aprendizaje, la instrucción otorgada no es rentable, también fueron expuestas las técnicas de enseñanza-aprendizaje más comúnmente utilizadas en el proceso de capacitación dentro de las organizaciones, que son un instrumento bastante socorrido por los capacitadores al momento de llevar a cabo los cursos.

En el siguiente capítulo se detallará lo concerniente a la Detección de Necesidades de Capacitación, primer elemento de la fase de planeación, que puede decirse es la pieza angular del proceso de capacitación, ya que si esta no se realiza como es debido, no se obtendrá la información correcta para poder sufragar las necesidades reales del personal y todo el proceso de capacitación podría ser totalmente infructuoso o no sería tan redituable como pudiera esperarse.

CAPÍTULO II DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

2.1 Definición de DNC y su procedimiento

Generalmente se piensa que la capacitación se cumple con la realización de cursos y seminarios, y que además se utiliza como factor de motivación para los trabajadores, sin embargo, debe cambiarse esta concepción, puesto que la capacitación es uno de los mecanismos que se utilizan para solucionar algunas deficiencias de desempeño humano. Las deficiencias en el desempeño laboral tienen diferentes causas y de acuerdo con los factores que las originan, éstas deben tratarse para su adecuada solución. Un trabajador no solo es lo que hace en su puesto de trabajo, su realización depende del desarrollo de sus potenciales y del desarrollo de su integridad personal, social y cultural. La capacitación es una vía importante en el proceso de ésta realización y rebasa los límites de su puesto de trabajo para hacerlo más útil a sí mismo, a la institución y a la sociedad.

De esta forma, para que el proceso de capacitación se cumpla es necesario sustentarlo con una investigación minuciosa que permita conocer realmente las necesidades de capacitación que las instituciones públicas tienen en sus tres niveles jerárquicos de intervención: directivos, mandos medios y operativos. Es decir, a través de un diagnóstico de necesidades de capacitación, el cual trae consigo diferentes beneficios, por ejemplo:

A la institución:

- Se mantiene a la vanguardia a través de la actualización del personal en cuanto a nuevas tecnologías, procesos y técnicas.
- Conduce a una mayor rentabilidad al incrementar la productividad y calidad en el trabajo.
- Contribuye a la formación de líderes y dirigentes.
- Proporciona información sobre las necesidades futuras.

- Permite el manejo de áreas críticas.
- Disminuye la rotación del personal.
- Permite desarrollar profesionalmente al factor humano al adquirir nuevos conocimientos.
- Crea un ambiente de trabajo de mayor calidad dentro de la institución.

A los trabajadores:

- Ayuda al individuo para la toma de decisiones y solución de problemas.
- Contribuye al adecuado manejo de conflicto y tensiones.
- Ayuda a que el trabajador se identifique mejor con su labor.
- Permite el logro de metas individuales.
- Adquiere nuevos conocimientos.
- Permite a los trabajadores que interactúen y se integren en equipos de trabajo, además mejora la comunicación entre grupos.
- Crea un ambiente de trabajo de mejor calidad entre trabajadores.
- Mejorará la calidad de vida de los trabajadores al adquirir más conocimientos y percibir mayores ingresos.

A este respecto, un diagnóstico de necesidades de capacitación contribuye para que al trabajador se le brinde capacitación y se convierta en un elemento competitivo y de esta manera pueda obtener mejores ingresos que eleven su nivel de vida y se desarrolle tanto personal como profesionalmente.

También, el DNC permite que un trabajador de nuevo ingreso obtenga los conocimientos necesarios para el desempeño de las actividades del puesto, que se identifique con todos los aspectos de la empresa o la institución; grupo de trabajo, con su jefe, además de otras áreas con las que tendrá relación, así como con la cultura de la empresa o la institución (historia, misión, visión, valores, políticas, objetivos, etc.)

De igual manera, el DNC constituye una herramienta muy importante para las instituciones educativas, para apoyar a sus diversas áreas en el mejor ejercicio de sus funciones y dotar al personal de aptitudes, cualidades y conocimientos para realizar actividades encomendadas; por ejemplo, para operar nueva maquinaria, para actualizarse en nuevos procedimientos y/o técnicas o para la introducción de un nuevo producto.

Por otro lado, para fines de la presente investigación, con la implementación del DNC en la zona 03 de educación preescolar se pretende identificar qué cursos de capacitación necesitan los directivos y los docentes para incrementar habilidades, conocimientos y destrezas, para posteriormente, proponer estrategias de acción viables, que sirvan como fuente de información para la solución de problemas detectados.

Por lo anterior, las instituciones públicas deben de mostrar interés para incrementar la productividad de su fuerza de trabajo, a través de la educación y capacitación que contribuya también a su desarrollo personal y mejore su nivel de vida así como el de su familia; considerando las necesidades de sus trabajadores con el fin de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerles un desarrollo personal capaz de enriquecer la personalidad de cada trabajador haciéndolo más productivo, eficiente y por ende, pueda obtener por medio de sus conocimientos un ascenso de puesto y en consecuencia su desempeño laboral será productivo.

Para que esto sea llevado a cabo con éxito se requiere que la capacitación parta de un adecuado DNC, ya constituye una parte fundamental para toda institución educativa, ya que juega un papel determinante en el desempeño de los docentes y de la organización al mejorar:

- Su capacidad de trabajo.
- La identificación de las potencialidades de los trabajadores.
- La relación con sus compañeros y jefe.

- La satisfacción en el puesto.
- La capacidad para la toma de decisiones.
- La solución de problemas.
- Su desarrollo profesional y personal.
- Eleva su calidad de vida y sus conocimientos.

Por tal motivo se hace necesario llevar a cabo la DNC en los tres niveles jerárquicos de la pirámide de la institución educativa, supervisores de zona, directores de escuelas y docentes:

- ❖ Para supervisores de zona: Se indaga sobre las relaciones humanas en su personal, carencias que ellos observan de los docentes y estrategias de trabajo.
- ❖ Para directores escolares: Se indaga sobre su práctica y preparación de carácter teórico, uso y manejo de máquinas y herramientas, si da asesoría a los subordinados cuando se requiere, liderazgo eficaz, así como relaciones humanas, entre otras.
- ❖ Para docentes: Se indaga sobre la forma de llevar a cabo sus actividades prácticas en la docencia, además del uso y manejo de máquinas y herramientas.

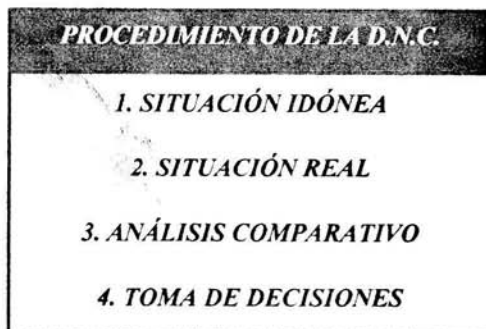
El DNC se aplica a cada puesto de trabajo con el fin de establecer las diferencias que pueden existir entre lo que las personas deberían ejecutar y lo que en realidad hacen, ya que propicia el descubrimiento de las fallas del personal, identifica problemas en los procedimientos administrativos, en la maquinaria, en los equipos y en los materiales, además se ahorra tiempo y dinero por dirigir las actividades de manera adecuada y con ello se alcanzan los objetivos de la institución.

Las necesidades de capacitación se clasifican en dos partes centrales que son las necesidades manifiestas y las encubiertas:

Las primeras son aquellas que como su nombre lo indica se detectan a simple vista, ya que éstas por el avance tecnológico y por la estructura de la institución conforme van cambiando, las necesidades se van manifestando de formas diferentes, como por ejemplo, personal de nuevo ingreso, personal que cambia de puesto, manejo de nuevas maquinas y herramientas, diferentes métodos de trabajo, etc.

Las segundas, son las necesidades encubiertas, para detectarlas hay que realizar un análisis más minucioso que permita encontrar el origen del problema, porque los trabajadores a veces ocupan puestos donde se presentan problemas de desempeño, conocimientos, habilidades, actitudes negativas, estilos de liderazgo, comunicación deficiente, carencia de reglamentos, favoritismos, factores motivacionales, costumbres, faltas, y problemas interpersonales, que definitivamente afectan al trabajador en su puesto. Las acciones de capacitación que se presenten se denominarán correctivas, dado que se pretende resolver la problemática de acuerdo a la información obtenida de la DNC.

Para fines de la presente investigación se retomó a los autores Mendoza, (1993. p. 48) y Grados, (2001. p. 245) los cuales mencionan que “no existe un procedimiento único para hacer un DNC, ya que en cada situación se actúa de manera diferente adaptando los métodos a las necesidades que se presentan”, por lo que a continuación se enumeran cuatro pasos para el procedimiento de la DNC:



1.- Situación idónea, de un puesto de trabajo considerando los recursos materiales necesarios para desempeñarlo, las actividades a realizar, los índices de eficiencia, los requerimientos, las características del ambiente laboral, físico y las medidas de seguridad pertinentes. La información para esta fase se obtiene de manuales de la institución, políticas y procedimientos, descripciones de puestos, estándares de calidad y servicio, además de las metas de la institución.

2.- La situación real, en ésta etapa se investiga para obtener la información básica en necesidades de capacitación. Los trabajadores deberán aportar datos precisos, verídicos y relevantes en cuanto a conocimientos, habilidades, actitudes y su desempeño laboral. Se deberán diseñar instrumentos que permitan capturarla, para ello, se podrán utilizar diferentes técnicas como medios de apoyo para precisar la situación real, enseguida se describen algunas de ellas:

Entrevista

La entrevista personal o individual, permite tener una conversación cara a cara con los trabajadores, lo que trae ventajas como el obtener información cualitativa y confiable de sus necesidades de capacitación. Es necesario que se cree una atmósfera adecuada y sensibilizar a la persona para que brinde una respuesta sincera. Se debe explicar cuál es el contenido de la entrevista, quién lo realiza y en qué se utilizarán los resultados. También es importante mencionar que la información proporcionada es de carácter confidencial. Durante el desarrollo de la entrevista es recomendable que el entrevistador muestre interés por las respuestas que se le están dando y estimular al trabajador para que se muestre sin temor.

Observación

El investigador realiza un examen atento de determinado hecho, situación o comportamiento, en el que esté implicado uno o varios sujetos. Permite registrar hechos reales en el ambiente de trabajo y esta técnica es valiosa para identificar

evidencias generales de problemas, desempeño laboral inadecuado o prácticas erróneas de trabajo.

Cuestionario

Un sujeto o un grupo responden de manera personal varias preguntas planteadas por escrito sobre necesidades de capacitación, sin embargo, es necesario dar instrucciones claras sobre el llenado y revisar que el cuestionario este completamente contestado. Con este tipo de técnica se abarca mayor población en un mínimo de tiempo.

Encuesta

El investigador recaba en un formulario las respuestas que le proporciona un sujeto, en torno a algunas cuestiones que le va planteando de manera organizada. Esta técnica sirve para indagar datos de un número considerable de trabajadores por medio de un cuestionario; este debe ser diseñado de tal manera que resulte comprensible y, al mismo tiempo, permita obtener los datos deseados. Kerlinger (2002, p. 429) refiere que “la información real que se reúne en las encuestas incluye los llamados datos sociológicos como, sexo, edad, estado civil, educación, ingreso, etc. Tal información es indispensable, puesto que se usa al estudiar las relaciones entre variables”. De esta manera, el uso de la encuesta en la presente investigación permitió sustentar el principal objetivo sobre las variables atributivas y su relación con las necesidades de capacitación en los docentes preescolares.

Lista de verificación

En esta técnica uno o varios sujetos dan su opinión por escrito sobre algún asunto referente al trabajo, anotando simplemente una marca o un número en los lugares que se les indica; estas listas se pueden elaborar para investigar un área de conocimientos común en la empresa, parte de un puesto o para el total de las tareas del mismo.

Análisis de puestos

En este procedimiento se estudia el puesto de trabajo por medio de las actividades directas del trabajador, para reflejar qué hace, cómo lo hace, qué requisitos exige la ejecución del trabajo y en qué condiciones se desarrolla.

Tarjetas

En esta técnica se proporcionan a los sujetos una serie de tarjetas en las que se anotan las tareas del puesto o áreas de conocimiento, ellos separan las tarjetas en las que creen tener necesidades de capacitación, además de ordenarlas según sus prioridades, al reverso anotan las razones por las que justifican su punto de vista.

Inventario de habilidades.

El jefe de área o supervisor, da su opinión de las necesidades de capacitación de sus subordinados, dichas opiniones se registran en cuadros para su posterior análisis y determinar en orden jerárquico las prioridades.

Pruebas de desempeño

La prueba de desempeño práctica y teórica, se puede realiza a uno o a varios trabajadores para conocer en qué medida poseen los conocimientos, habilidades y actitudes en su puesto de trabajo para determinar necesidades de capacitación.

Quejas y sugerencias

Los trabajadores manifiestan por escrito sus inquietudes o insatisfacciones de trabajo, ya sea de forma anónima o de forma personalizada. Se recomienda poner un buzón de quejas y sugerencias en un lugar estratégico, para que esté al alcance de todos los empleados.

Además, existen otras técnicas que son utilizadas para recolectar información para determinar las necesidades de capacitación como son, lluvia de ideas, phillips 6'6, y corrillos que se describieron en el capítulo I.

3.- Análisis comparativo, se confrontan la situación idónea y la situación real para determinar las discrepancias entre ambas, en este momento se obtendrán las desviaciones que han obstaculizado el desempeño correcto del trabajador en su puesto de trabajo. Sin embargo no todas las diferencias serán imputables a las necesidades de capacitación ya que algunas de ellas pueden deberse a problemas de la empresa que no se refieren a carencias de conocimientos, habilidades y actitudes para desempeñar una tarea.

4.- Toma de decisiones, la información que se obtiene de la comparación servirá para determinar exactamente las necesidades de capacitación de los trabajadores y tomar las decisiones para la programación destinada a otorgar dicha capacitación.

Sin importar el procedimiento que se utilice para la elaboración de un DNC, se debe conducir a establecer lo siguiente:

- Quiénes de los trabajadores requieren capacitación.
- Cuándo serán capacitados según las prioridades y recursos disponibles.
- En qué se va a capacitar.
- Y cuánta profundidad de aprendizaje requiere cada trabajador para desempeñar correctamente sus actividades.

Para fines de la presente investigación se buscaron algunos conceptos que sirvieron para comprender lo que es un diagnóstico, una necesidad y la capacitación, cuestión que posteriormente ayudará para poder entender la definición del diagnóstico de necesidades de capacitación. A continuación se mencionan dichas definiciones:

Concepto de diagnóstico.

El término diagnóstico proviene del griego *diagnostikós*, formado por el prefijo *dia*, que significa, a través, y el prefijo *gnosis*, que es equivalente a conocimiento, o apto para conocer. Se trata de un conocer a través, o de un conocer por medio de.

Su concepto en general según Ander-Egg, (1992, p.85) indica que el término se refiere a “el análisis que se realiza para determinar cuál es una situación y cuáles son las tendencias de la misma. Esta determinación se realiza sobre la base de informaciones, datos y hechos, recogidos y ordenados sistemáticamente, que permiten juzgar mejor qué es lo que está pasando”.

Concepto de necesidad.

De acuerdo con Mendoza (1993, p. 18) el concepto de necesidad “representa un desequilibrio para la vida, o bienestar o modo de conducta habitual o, en otros términos, que obstaculiza el funcionamiento de un sistema”.

La palabra necesidad refiere una carencia o ausencia de algún elemento para el funcionamiento eficiente de un sistema, es decir, implica que algo falta o que hay una limitación de alguna parte.

Concepto de capacitación.

La Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (UCECA, 1979, p. 10), dice que la capacitación es el “proceso mediante el cual se llevan a cabo una serie sistematizada de actividades encaminadas a proporcionar conocimientos, desarrollar habilidades y mejorar actitudes en los trabajadores, con el propósito de conjugar por una parte la realización individual que se reflejará en ascensos dentro de la jerarquía de la organización con el correlativo mejoramiento y por la consecución de los objetivos de la empresa”. (citado por Mendoza, 1993, p. 19).

Según Grados, (1999, p. 30), la capacitación es la “acción destinada a incrementar las aptitudes y los conocimientos de los trabajadores con el propósito de prepararlos para desempeñarse eficientemente en una unidad de trabajo específico e impersonal”

Con las definiciones anteriores la capacitación es un proceso de enseñanza aprendizaje, que tiene como objetivo dotar al trabajador de conocimientos y mejorar sus actitudes para el logro de los objetivos organizacionales y del factor humano de tal manera que este se adapte a los cambios, lo que permitirá un adecuado desarrollo de los trabajadores en el ámbito laboral y personal, por otro lado el aumento de la calidad y la productividad de la organización.

Logrando de este modo, que se alcancen los objetivos de la empresa los cuales generalmente van enfocados a incrementar la productividad y calidad tanto de los productos como de los servicios, disminuir desperdicios y demoras para alcanzar un mejor nivel competitivo y así asegurar su permanencia en el mercado. Así es como la capacitación constituye el eje de formación indispensable para el buen desempeño de los trabajadores.

Concepto de diagnóstico de necesidades de capacitación.

Reza (1995, p. 31), dice que la DNC “es una estrategia para conocer las carencias en cuanto a conocimientos, actitudes, habilidades que el personal requiere satisfacer para desempeñarse efectivamente en su puesto”.

Pinto (1992, p. 62) menciona que, “la DNC es una investigación, sistemática, dinámica y flexible, orientada a conocer las carencias que manifiesta un trabajador y que impide desempeñar satisfactoriamente las funciones propias de su puesto”.

Nava y Cols, (1979, p. 3) definen a la necesidad de capacitación y adiestramiento como “la diferencia cuantificable o medible, que existe entre los objetivos de un puesto de trabajo y el desempeño de una persona” (citado por ARMO, 1980, p. 193)

Díaz (2003, p. 46) define que la detección de necesidades de capacitación “permite identificar y analizar los problemas, carencias y limitaciones del factor humano para el adecuado desempeño laboral, y establecer programas de capacitación acordes a las características y necesidades del personal”.

Las especificaciones de la Modernización y simplificación de las obligaciones patronales en las empresas, (STPS, 1997, p 6), plasman que el diagnóstico de necesidades de capacitación “es una investigación sistemática, que se lleva a cabo para obtener e integrar información, permite guiar la elaboración de programas de capacitación y establecer estrategias para su operación”.

De la página web <http://necesidadesdecapacitacionyeducacioncontinua>. Recuperada el 18 de diciembre de 2003, se define a la DNC como “el proceso que orienta la estructuración y desarrollo de planes y programas para el establecimiento y fortalecimiento de conocimientos, habilidades o actitudes en los participantes de una organización, a fin de contribuir en el logro de los objetivos de la misma”.

Otra definición sobre DNC, recuperada en marzo de 2003 de la página <http://www.tuobra.unam.mx/publicadas/021123233415.html>, precisa que es “el proceso que orienta la estructuración y desarrollo de planes y programas para el establecimiento y fortalecimiento de conocimientos, habilidades o actitudes en los participantes de una organización, a fin de contribuir en el logro de los objetivos de la misma”.

Por lo tanto se entiende por diagnóstico de necesidades de capacitación el estudio que se realiza para conocer y determinar las deficiencias del personal en cuanto a conocimientos, habilidades y actitudes, a fin de promover el desarrollo integral de los trabajadores y de la misma institución, de manera que obtengan conocimientos técnicos especializados necesarios para el desempeño eficaz del puesto y además permite encauzar al personal para lograr una auto-motivación e integración, de tal modo que pueda desarrollarse en su área de trabajo como un miembro responsable de la institución o empresa a la que pertenece.

Así pues, la realización de diagnósticos permite identificar y analizar las necesidades de los trabajadores, para poder establecer estrategias de acción precisas de acuerdo al contexto, recursos y requerimientos que se identifiquen.

Por último se puede decir que realizar diagnósticos, siempre va a ser de gran utilidad para las instituciones educativas, porque permitirá realizar un buen trabajo con bases firmes que ayuden a construir una planeación e intervención acertadas de acuerdo a los resultados obtenidos.

2.1.1 La DNC en instituciones educativas

A pesar de que hay una mayor promoción hacia la capacitación de los docentes, existen pocos estudios para detectar las necesidades de capacitación hacia los maestros, enseguida, se mencionan brevemente algunos de estos estudios.

“Leiva, (1984), en su ponencia modalidad educativa con énfasis en lo psicometodológico, propone una estructura para capacitar a los profesores que consta de cinco etapas. Cabe señalar que no se han llevado a cabo estudios donde se pongan en práctica los puntos que propone este autor.

- I. Contextualización de la capacitación
- II. Identificación de necesidades de los maestros

- III. Contextualización de las soluciones
- IV. Operacionalización de las soluciones desde una perspectiva psicometodológica
- V. Validación y puesta en operación del diseño de la población destinataria. (citado por Santos, 1992, p. 30)

Por otro lado, “Navarro, (1984), realizó un trabajo para elaborar un instrumento con la finalidad de evaluar la eficiencia del personal docente de una institución de enseñanza superior, donde identifica cada una de las tareas que deben cubrir los profesores a través del modelo centro de investigación, este modelo además de permitir la evaluación hace posible detectar las necesidades de capacitación ya que se basa en la ejecución que tiene cada sujeto.” (citado por Santos, 1992, p. 31)

Ramírez (1985), llevo a cabo una investigación de necesidades de capacitación, adiestramiento y desarrollo para una dirección general de educación tecnológica de nivel medio superior y superior, cabe mencionar que este estudio sólo fue aplicado a 6 docentes que equivalen al 3% de la población porque se tomó en cuenta a todo el personal que laboraba en la institución. Se analizó toda la estructura organizacional por medio de entrevistas y revisión de documentos de trabajo, para obtener resultados y determinar las necesidades de capacitación.

Santos (1992), realizó una detección de necesidades de capacitación a un grupo de docentes de escuela primaria, esta investigación se baso en la observación y entrevistas a diecinueve profesores, también se aplicaron análisis de puestos a los docentes, y exámenes de conocimientos para determinar donde se presentan necesidades de capacitación. En éste estudio se determinaron las discrepancias entre lo que se requiere y lo que se hace, se cuantificaron dichos indicadores para obtener los resultados en gráficas y porcentajes; y así se obtuvieron la distancia existente entre ellos; detectando con ello las necesidades de capacitación, que en última instancia se jerarquizaron de acuerdo a las prioridades detectadas.

De esta manera, la información sobre estudios relacionados con la detección de necesidades de capacitación en docentes es poca, de tal forma, que es una vía amplia para nuevos estudios de este tipo, ya que permiten incursionar a los psicólogos laborales en este rubro permitiendo innovar y sobre todo acceder a una planeación eficaz para que se cumplan los planes y programas de las instituciones.

En el presente capítulo se expuso lo relativo al DNC:

- como son los beneficios que puede obtener tanto el trabajador como la institución al realizar dicho estudio de una manera adecuada.
- se describieron las necesidades manifiestas y encubiertas que pueden observarse
- se detallaron los pasos para llevar a cabo un estudio de este tipo,
- así como también se mencionaron algunas investigaciones realizadas en instituciones educativas, centradas en un DNC, que cabe señalar, hasta el momento no son muy numerosas.

Por otra parte, en el siguiente capítulo se aborda el proceso de capacitación en la educación preescolar, además de la importancia de la evolución de los programas que han dado forma a la educación preescolar del Estado de México.

CAPÍTULO III CONTEXTO LABORAL DE LA INSTITUCIÓN

3.1 La capacitación en la educación preescolar en el Estado de México.

La zona escolar 03 de educación preescolar a nivel estatal se encuentra ubicada en Tulpetlac Ecatepec, Estado de México, está conformada por docentes, directores de escuela y personal de supervisión, cuenta con 10 escuelas públicas, 2 privadas y 3 populares. Estas dependen de la Secretaría de Educación, Cultura y Bienestar Social, que a su vez está regida por el gobierno del Estado de México. De la zona escolar los trabajadores pertenecen a Carrera Magisterial, Departamento Regional y a Supervisión, enseguida se definen las tres áreas en que se involucra el personal.

Respecto a la Carrera Magisterial: es un sistema de promoción horizontal en el que los docentes, directores, supervisores o docentes en actividades técnico-pedagógicas que enseñan en los ciclos de la educación básica, participan de forma voluntaria e individual y tienen la posibilidad de incorporarse o promoverse si cubren los requisitos y se evalúan conforme a lo indicado en los lineamientos normativos; trata de dar respuesta a dos necesidades de la actividad docente, una de ellas es la de estimular la calidad de la educación y la otra es la de establecer un medio claro de mejoramiento profesional, material y de la condición social del maestro. Su objetivo general es “elevar la calidad de la educación nacional a través del reconocimiento e impulso a la profesionalización del magisterio y del mejoramiento de las condiciones de vida y laborales de los trabajadores de la educación”. (Sánchez, 1999, p. 62)

El Departamento Regional es el que se encarga de distribuir a cada zona de supervisión la información, formatos y documentación de trabajo para que se distribuya a todo el personal; en este departamento no existe un criterio para recibir capacitación ya que los docentes, directores y personal de supervisión participan en ella.

El área de Supervisión se encuentra ubicada en la pirámide jerárquica en la zona escolar 03, en una posición intermedia entre autoridades educativas y personal de dirección y docentes; de esta forma la supervisora de zona se ubica en una constante encrucijada de conflictos, pues sus responsabilidades se orientan al desempeño de diversos papeles que tensan su accionar en diferentes direcciones: como líder académico y asesora de sus subordinados (directores y docentes), como ejecutora de sus ideas y de las de sus superiores, y sobre todo como mediadora entre las disposiciones superiores y las necesidades de sus subordinados. A continuación se presenta la estructura de la zona escolar.

Organigrama de la zona escolar 03 de educación preescolar



Una vez descritas las tres áreas de trabajo que reciben capacitación en la zona escolar, enseguida se abordan los principales fundamentos de la capacitación en la educación preescolar en el Estado de México.

La capacitación para los docentes anteriormente no se consideraba importante, fue hasta finales de la década de los ochentas que el entonces presidente de México, el Lic. Carlos Salinas de Gortari, emprendió un cambio modernizador en el sistema

educativo mexicano, éste sistema educativo implementó el diseño de un vasto programa de capacitación y actualización orientado al magisterio nacional, empezándose así el camino hacia el cambio. Montes (1997, p 11) menciona que “las perspectivas del maestro en materia de capacitación, siempre han reclamado a las autoridades educativas, la apertura de canales de apoyo académico, orientados a incrementar sus conocimientos teóricos y técnico- pedagógicos, que le permitan acceder a los beneficios de la formación docente como un recurso para su desarrollo personal en las actividades educativas”.

De este modo, los Servicios de Educación Integral del Estado de México (SEIEM) y su departamento de capacitación y desarrollo que dependen de la Secretaría de Educación, Cultura y Bienestar Social tienen la responsabilidad de llevar a cabo todo lo relacionado en materia de capacitación aplicado a los docentes en las zonas escolares, así mismo, tienen como objetivo establecer y mantener actualizado el programa de capacitación que propicie la capacitación individual del personal, buscando con ello, su identificación con los objetivos institucionales y el mejoramiento de la calidad del servicio educativo; éste párrafo fue recuperado el día 29 de septiembre de 2003 de la página web: www.edomexico/gob.mx/secybs/educacion/seiem/manorg.pdf.

Dentro del sistema integral de capacitación y desarrollo se conforman cuatro subsistemas que determinan todo el proceso de capacitación (según las disposiciones reglamentarias en materia laboral para los servidores públicos docentes del subsistema educativo estatal, 1999. título cuarto, capítulo primero); señalando lo siguiente:

I. Subsistema de detección de necesidades de capacitación

Esta es una etapa de investigación metodológicamente obligatoria, que deberá llevarse a cabo antes de emprender actividades de capacitación de las cuales las necesidades de capacitación pueden ser:

- a) Detectadas, cuando sean producto de la aplicación de una metodología específica encaminada a investigar carencias o distorsiones en el desempeño laboral; o
- b) Emergentes, cuando surjan como resultado de modificación de normas y procedimientos de nuevas tecnologías o de cambios de equipo, entre otros.

Para llevar a cabo una detección de necesidades de capacitación deberán establecerse:

- i. Los objetivos que se pretenden lograr.
- ii. Las actividades a realizar.
- iii. La definición de técnicas e instrumentos que se utilizarán para recopilar la información.
- iv. Las personas y los recursos materiales necesarios para la realización de las actividades; y
- v. Los instrumentos de control y formatos para registrar las actividades y la duración previstas de ellas.

Dentro de las Disposiciones reglamentarias en materia laboral (1999. p. 108) la detección de necesidades de capacitación deberá ser “una actividad permanente, y los supervisores deberán informar a las autoridades educativas sobre las necesidades que detecten directamente y las que prevean que vayan a presentarse, así como sobre la necesidad de llevar a cabo programas específicos y generales de capacitación, además de levantarse una encuesta general cada dos años”.

La información mínima que debe arrojar una DNC en las zonas preescolares es la descripción de las áreas de conocimientos o habilidades en que los docentes deberán ser capacitados, y las prioridades de capacitación, es decir, especificar en que orden se deberán capacitar los trabajadores de acuerdo a la trascendencia de sus funciones.

El proceso y los resultados se evalúan con el propósito de evitar deficiencias que pudieran presentarse en la capacitación. Al término de cada proceso deberá elaborarse un informe que contendrá:

- A. Introducción o presentación del trabajo realizado.
- B. Metodología utilizada en su realización.
- C. Desarrollo de la investigación, lo que incluye áreas de aplicación, número de docentes encuestados, puestos y funciones que desempeñan.
- D. Las conclusiones, que deberán especificar las prioridades de capacitación, indicadores sobre comunicación y en general, un análisis e interpretación de los resultados obtenidos, y
- E. Los resultados, que contendrán la información recabada en la DNC, ya analizada y estructurada en la que aparezcan por una parte los docentes y, por la otra, las necesidades de capacitación que presenten cada uno de ellos.

II. Subsistema de planes y programas de capacitación

Éste apartado deberá basarse en la DNC y contener las actividades a realizar durante un periodo de dos años, al resultado de esta acción se denominará programa bianual del cual se determinarán los objetivos, las políticas, los recursos materiales, financieros, así como las personas y medios para desarrollar los planes y programas de capacitación, estos deberán desarrollarse de acuerdo a las siguientes vertientes.

- 1. Capacitación en el puesto: debe iniciarse cuando el docente ingrese a prestar sus servicios al gobierno y continuar como proceso permanente; además de proporcionar a los trabajadores las técnicas, conocimientos y herramientas necesarias para que el desempeño en su puesto se lleve con eficiencia y calidad.
- 2. Capacitación para el desarrollo: se inicia cuando el docente domina su función. Esta deberá ser la base académica y de desempeño determinada por la reglamentación correspondiente, para su ascenso a posiciones de mayor responsabilidad.

3. Calidad en el servicio: se desarrollarán programas específicos de formación de equipos de alto desempeño dirigidos al incremento de la productividad para que logren el cambio de actitudes y comportamientos necesarios para brindar un mejor servicio a la comunidad escolar.
4. Cuidado de la salud: en las actividades de capacitación se incluirá información orientada para que los docentes conozcan sobre el cuidado de su salud y la de sus familiares, así como la prevención de enfermedades.

Otro aspecto que se desglosa de los resultados de la DNC es el programa general de capacitación que consta de dos modalidades que deben estar basadas en la estructura ocupacional y en los grupos, ramas y puestos existentes, estas son:

- Capacitación genérica, que es la que se deriva de necesidades que presentan los docentes de manera recurrente en varias o en todas las actividades sustantivas.
- Capacitación específica, es la referida a necesidades puntuales de un grupo ocupacional determinado que surge de su actividad técnico-profesional específica y tiene su fundamento en la atribución sustantiva dentro de la zona escolar.

Finalmente se informará de manera trimestral sobre las actividades de capacitación programadas, así como periodos, lugar, horarios, duración y tipo de capacitación, todo esto se difundirá por parte de la supervisión escolar.

III. Subsistema de Desarrollo curricular

Es aquí donde se determinarán los objetivos operativos de cada curso de capacitación, el temario y sus contenidos específicos, la modalidad de la enseñanza, las características de la evaluación y la bibliografía requerida, además de la contratación de instructores, evaluación de rendimiento y efectividad de las actividades, así como su valor curricular para efectos de ascensos en los docentes y directores escolares.

IV. Subsistema de evaluación

El sistema de evaluación deberá asociarse siempre a la búsqueda de la comprobación del logro de los objetivos previstos en el desarrollo curricular, este proceso deberá ser permanente y llevarse a cabo durante y al término de toda actividad de capacitación, por lo que se deben contemplar para este proceso las siguientes líneas de acción:

- La determinación del grado de aprendizaje del docente en términos de cambio de comportamiento o nivel de conocimientos adquiridos.
- La valoración del desempeño del instructor, coordinador o facilitador, a criterio de los participantes.
- El resultado de la actividad en el logro de objetivos planeados, manifestado a través de la opinión de los usuarios y de los supervisores.
- Se deberá establecer el nivel de conocimientos o habilidades que se presentan al inicio de la actividad y evaluar, y también al finalizar la capacitación para ver los cambios logrados tanto cualitativos y cuantitativos.

Para complementar la información proporcionada por el subsistema de educación estatal se toma en cuenta la información recuperada el 10 de noviembre de 2003 de la página web www.edomexico/gob.mx/capacitacion/seiem; donde se especifican las funciones que desarrollan los servicios de educación integral del Estado de México dentro del departamento de capacitación, ya que son de suma importancia para el desarrollo de los planes y programas antes mencionados.

- Integrar y programar calendario de eventos de capacitación y desarrollo del personal, incluyendo número de instructores y apoyos técnicos requeridos para su realización
- Elaborar e instrumentar mecanismos de ejecución, control y evaluación de los programas de capacitación.

- Diseñar e instrumentar los criterios y procedimientos de evaluación sobre el aprovechamiento de los participantes y la efectividad de los instructores de los cursos de capacitación.
- Instrumentar y programar campañas de divulgación que permitan una mayor participación del personal en los cursos de capacitación y desarrollo.
- Realizar diagnósticos para detectar prioridades y alternativas en materia de capacitación.
- Organizar, coordinar y supervisar eventos socioculturales, deportivos y recreativos para el personal docente.
- Mantener coordinación con instituciones públicas y privadas que proporcionen cursos, seminarios, diplomados y/ o talleres de actividades orientadas a difundirse al personal y contribuir a su actualización.
- Supervisar que los cursos de capacitación y desarrollo del personal se realicen conforme a lo planeado, registrando el avance y los resultados obtenidos.
- Controlar y supervisar que se proporcionen los apoyos técnico-pedagógicos necesarios para la adecuada impartición de los cursos de capacitación.
- Desarrollar las demás funciones inherentes al área de su competencia.

De todo lo anterior es preciso mencionar que a pesar de que lo referente a la capacitación está plenamente reglamentado, la realidad es muy distinta, y contrariamente no se cuenta con una planeación estructurada y definida, ya que es responsabilidad del departamento de capacitación y desarrollo aplicar toda la

metodología en capacitación ya que muchas de estas actividades, funciones y reglamentos sólo son implementadas con altos mandos de la Secretaría de Educación Cultura y Bienestar Social, olvidándose muchas veces del personal operativo de dicha institución y del personal que compone cada zona escolar.

Los docentes a quienes se les encuestó en la DNC realizada en la presente investigación precisan que no se les ha aplicado un estudio de este tipo, y mucho menos se toman en cuenta sus opiniones y sugerencias respecto a la capacitación recibida, además que el personal que imparte los cursos de capacitación dentro de la zona escolar no cuenta con la formación profesional adecuada.

Una vez descritos los principales fundamentos de la capacitación en la educación en el Estado de México, en el siguiente apartado se especifica la evolución de los programas de educación preescolar que dan forma a la nueva educación básica impartida en México.

3.2 Evolución de los programas de educación preescolar del Estado de México.

Los programas de educación preescolar son de importancia y se deben mencionar porque a través de ellos no solo se regula la forma en cómo se va a llevar a cabo la formación de los alumnos, sino que también incluye la formación de los docentes donde está insertada la capacitación de la cual se desprenden los planes y programas. Por ello, la Constitución política de México y la Ley General de Educación (LGE) son los principales documentos legales que regulan el sistema educativo mexicano. El artículo 3 de la Constitución estipula que todo individuo tiene derecho a recibir educación y que la federación, los estados y los municipios la impartirán en los niveles de preescolar, primaria y secundaria. Asimismo establece que la primaria y la secundaria son obligatorias; pero de acuerdo al decreto presidencial de septiembre de 2003, la educación preescolar también será obligatoria a partir del ciclo escolar 2004-2005.

El gobierno federal determina los planes y programas de estudio de la educación a nivel nacional, tomando en consideración las opiniones de los gobiernos de las entidades federativas y de los diversos sectores involucrados. La educación impartida por el Estado es laica y está orientada por los resultados del progreso científico; por tanto, lucha contra la ignorancia, las servidumbres, los fanatismos y los prejuicios.

En el Programa Nacional para la Modernización Educativa, 1989-1994, el gobierno federal ofreció un diagnóstico de los principales problemas y desafíos de la educación mexicana e hizo públicos sus lineamientos y objetivos de política educativa. En forma destacada, el documento mencionó la centralización del sistema, la falta de participación y solidaridad social, el rezago educativo, la dinámica demográfica y la falta de vinculación interna con los avances de los conocimientos y de la tecnología, y con el sector productivo. Para mejorar la calidad educativa se propuso revisar los contenidos educativos, regresar al estudio de asignaturas y no de áreas del conocimiento, y apoyar la educación inicial y preescolar, texto recuperado el 8 de mayo de 2003, de la p. 2 de:

<http://centrodeinvestigacionydifusiondeeducacionpreescolar.gob.mx/cifrp>.

En 1992 se suscribió el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica, que obedeció a la necesidad de superar rezagos y disparidades acumuladas, satisfacer la creciente demanda de servicios educativos y elevar cualitativamente la calidad de la educación.

En este sentido es primordial definir lo que se entiende por educación preescolar, en este caso Castillo (1990, p.7) explica que “el concepto educación viene determinado por el adjetivo preescolar, si atendemos al prefijo de que se compone esta palabra le añadimos el significado antes de, o delante, así educación preescolar significa la educación impartida o recibida antes de la escolar”. Otra definición la describe como “la experiencia educativa de los niños más pequeños que no han entrado todavía en el

primer grado escolar, y se refiere a la educación de los niños y niñas hasta los seis o siete años, dependiendo de la edad exigida para la admisión escolar de los diferentes países” texto recuperado de Microsoft Encarta 2002. La educación preescolar atiende a niños de 4 a 6 años de edad, se imparte generalmente en tres grados escolares y se ofrece en tres modalidades en centros de atención diaria, que se mencionan a continuación:

- escuelas generales o también llamadas públicas, son las escuelas construidas y reguladas por el gobierno, ya sea federal o estatal,
- escuelas populares, básicamente son construidas por los miembros de una comunidad, en ocasiones con ayuda de la iniciativa privada, al no contar con apoyo por parte de las autoridades para brindarles una escuela a sus hijos,
- y las escuelas privadas, construidas por particulares, estas escuelas deben cubrir el plan de estudios oficial, además de las asignaturas y planes y programas propios de la institución.

Todas estas modalidades de escuelas dependen de forma directa o indirecta de la Secretaría de Educación Pública, pero las escuelas privadas de una manera obligada deben estar incorporadas a la SEP, para ofrecer estudios con reconocimiento de valor oficial.

Ahora bien, es necesario precisar que los niños pequeños que han pasado por centros de educación preescolar desarrollan mejor su autoestima, ciertas habilidades y conductas básicas, lo que les permite estar mejor adaptados emocional e intelectualmente antes de ingresar en las escuelas de enseñanza primaria, por tal motivo, es necesario implementar programas que generen un beneficio real en los niños de edades tempranas y de igual forma permitan a los docentes acceder a una capacitación de calidad que les permita retribuir su formación profesional en el aprendizaje de los niños preescolares.

Santana (1984, p. 48) menciona que “la educación preescolar es el nivel educativo en el cual se inicia la formación escolarizada, y ésta es una etapa decisiva de su desarrollo, por ello, el papel que juegan tanto el nivel preescolar como los docentes es de gran importancia y han contado con diversos programas que a lo largo de 60 años han promovido el desarrollo integral del individuo”.

La metodología utilizada se ha transformado de tal manera, que los marcos teóricos y los principios básicos responden cada vez al momento histórico y pedagógico, también se ha procurado que sean acordes a la realidad, para que les permitan alcanzar los objetivos propuestos en cada programa. El motivo de dichas transformaciones fue el de ir enriqueciéndolo en base a nuevos aportes sobre el conocimiento del niño y su proceso de aprendizaje así como estar acordes a la etapa actual y sobre todo la de preparar a los profesionistas en materia de capacitación. Información recuperada el 14 de noviembre de 2003 de:

http://educacion.jalisco.gob.mx/dependen/basica/preescolar/po_prees.html

La educación preescolar a través del tiempo ha sido un proceso durante el cual los programas fueron renovándose hasta llegar al que actualmente se utiliza y que se denomina Programa de Educación Preescolar 92 (PEP 92). Así pues, resulta interesante conocer la evolución de la metodología que se ha trabajado en los diferentes programas como un antecedente que permita explicar en qué se basan esas renovaciones.

Programa de 1942 integrado en tres grados escolares.

El Programa de 1942 tenía una orientación filosófica demarcada por el Artículo Tercero de la Constitución General de la República. Se hizo la reestructura a los programas de los jardines de niños, para entrelazar las actividades con el programa de la escuela primaria, dando como resultado el contenido del programa integrado por tres grados escolares de 1942.

En este programa lo importante era partir de la realidad del sujeto en base a tres puntos que se consideraban capitales y donde se creía giraba la existencia de los grupos y de los individuos, estos eran; naturaleza, trabajo y sociedad, surgiendo de la realidad concreta de la persona de tal manera que la escuela y la realidad se conectaran de modo espontáneo como una necesidad, con la finalidad de forjar personas con una clara concepción del mundo y de la vida, con un sentido ético de cooperación y responsabilidad; además el programa debía servir como guía para coordinar las actividades docentes teniendo presente en cada caso el medio ambiente en que la escuela actuaba.

Programa preescolar, 1960.

Para el año de 1960 se registró una modificación, ya que se pugnó por una educación para la vida, y desarrollar la capacidad creadora de los niños y el espíritu de iniciativa, mediante el aprendizaje se formuló el programa que atendía los intereses y necesidades de los niños en forma integral en tres grados, estaba agrupado en 5 áreas: protección y mejoramiento de la salud física, comprensión y aprovechamiento del medio natural, comprensión y mejoramiento de la vida social, adiestramiento en actividades prácticas, y juegos con actividades de expresión creadora, se basaba en la vida en el hogar, en la comunidad y en el contacto con la naturaleza.

La metodología de trabajo empleada se sustentaba en la idea del desarrollo cognitivo en función de trabajo tomando en cuenta el grado de madurez, el centro de interés y la edad cronológica de los educandos.

Programa de educación preescolar 1979.

El siguiente programa que se utilizó fue el de 1979, el cual se caracterizó por ser formativo basado en las necesidades de maduración de la población. La tecnología educativa fue su base teórica, una compleja trama de ideas, procedimientos y sistemas basadas en el método científico y en el diseño de sistemas de instrucción con una

decidida acentuación en los objetivos precisos, centrados en el sujeto que aprende. Se tomaron en cuenta las diferencias individuales y oportunidades ambientales elementos básicos en la orientación metodológica incluyendo las 4 áreas de desarrollo: cognoscitiva, afectivo social, sensorio motriz y lenguaje. Los objetivos en que se expresa ese programa son:

- Propiciar y encauzar científicamente, la evolución armónica del niño.
- Favorecer la maduración física, mental y emocional del educando.
- Satisfacer las necesidades e intereses del niño y la niña.
- Prevenir y atender oportunamente posibles alteraciones en el proceso normal del desarrollo del niño y niña con el fin de evitar problemas subsecuentes.
- Lograr la incorporación natural del niño al siguiente nivel educativo.

El programa se organizó en niveles de madurez que no marcan edades ni grados, y tiene una fundamentación psicopedagógica en cada una de las áreas.

Programa de educación preescolar 1981.

El objetivo general del programa se dirige a favorecer el desarrollo integral del niño tomando como fundamento las características de esta edad, las áreas de desarrollo son: afectivo-social, cognoscitiva y psicomotora. El programa concibe la evaluación como un seguimiento del proceso de desarrollo de los niños, con el fin de orientar la acción educativa. La evaluación se realizaba mediante dos procedimientos:

1.- La evaluación permanente, era la observación constante que la educadora hacía a los niños día a día durante todo el año escolar, y se le sugería el uso de un cuaderno donde se destinaban varias hojas para cada niño y niña y anotar los hechos sobresalientes de la conducta de cada uno. Aquí ya se observaban evaluaciones colectivas donde se comentaban los resultados del trabajo realizado, incorporando así

la coevaluación y la autoevaluación, también la educadora era evaluada por parte del grupo.

2.- La evaluación transversal, esta se llevaba a cabo en dos momentos del año escolar y estaba basada en las observaciones de la evaluación permanente y los aspectos a observar coincidían con la secuencia del desarrollo que conforman las características del niño y la niña de esta edad. En este rubro se lleva a cabo la evaluación diagnóstica, ésta se realizaba en el mes de octubre con la finalidad de conocer el estadio de desarrollo en el que se encontraba el grupo al inicio del año escolar. También se aplicaba la evaluación terminal que se llevaba a cabo en el mes de mayo para realizar una síntesis de los progresos alcanzados.

Programa de educación preescolar 1992.

El Programa de educación preescolar 1992 (PEP 92), es el que se encuentra vigente actualmente y no ha presentado cambio alguno hasta nuestros días, según menciona Rosas (1994, p 12) “constituye en la actualidad una propuesta de trabajo para los docentes, con la flexibilidad suficiente para que pueda ser aplicado en cualquier región escolar y nivel socioeconómico”, ya que los fines del programa de educación preescolar son los principios que se desprenden del artículo tercero constitucional.

El programa concibe al niño como un ser en desarrollo, con diversidad de características, condiciones etc., de ahí la importancia del trabajo en los jardines de niños para la formación del niño en la relación que se pueda hacer con su familia, escuela y comunidad. También sitúa al niño como centro del proceso educativo.

Entre los principios que fundamentan el programa está el de globalización que es uno de los más importantes y constituye la base de la práctica docente. La globalización considera el desarrollo infantil como proceso integral en el cual los elementos que lo

conforman como afectividad, motricidad, aspectos cognoscitivos y sociales, dependen uno del otro. Asimismo, el niño se relaciona con su entorno natural y social desde una perspectiva totalizadora en la cual la realidad se presenta en forma global.

La metodología traduce los principios generales del programa en respuestas operativas para la práctica educativa, estas respuestas constituyen lineamientos para el quehacer del docente, las formas de trabajo de los niños y el ambiente educativo en su conjunto. El método de proyectos es la estructura operativa del programa que responde al principio de globalización, este método de proyectos según Ugalde (1982, p. 52) consiste en “una serie de juegos y actividades que se desarrollan en torno a una pregunta, un problema o la realización de una actividad en concreto, los proyectos se realizan en conjunción alumnos-educadora y es ella, quien proporciona orientación y guía para la planeación de actividades, se involucran además personas y lugares de la comunidad y materiales del entorno físico circundante”.

Este programa establece los objetivos de tal forma que el niño desarrolle su autonomía e identidad personal, se reconozca en su libertad cultural y nacional, además de formas sensibles de relación con la naturaleza, su socialización a través del trabajo grupal y cooperación con otros niños y adultos.

La evaluación es cualitativa, ya que se informa sobre actitudes, intereses, hábitos, conocimientos y habilidades de los niños; en ese sentido, el aprendizaje es considerado como un proceso y no como un resultado y permite obtener evidencias del aprendizaje a nivel grupal e individual con el fin de mejorarlo, revisando condiciones y causas que posibilitan o imposibilitan el logro de los objetivos.

Cabe señalar que el compromiso que ha caracterizado al nivel preescolar de estar a la vanguardia educativa, tanto al proporcionar este servicio como en la actualización y en el uso de las nuevas tecnologías, le imprime una misión y una responsabilidad de

profesionalizarse en materia de capacitación acorde con los cambios que la nueva tecnología genera, aportando alternativas y oportunidades de vinculación e interrelación del sector educativo con la sociedad para así construir una educación digna, eficaz, efectiva y significativa.

La evolución en educación preescolar vive un momento importante al iniciar un nuevo camino de la obligatoriedad que vive como un nuevo reto de alcanzar con eficiencia, equidad, cobertura y calidad que la sociedad mexicana necesita para formar profesionistas de alto nivel, para ello, es preciso llevar a cabo una planeación eficaz de los planes y programas de capacitación que generen un verdadero impacto en los docentes en cuanto a su desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas para fortalecer el aprendizaje de calidad en alumnos y con esto, alcanzar los objetivos planteados al inicio de los programas.

Este capítulo describe las instancias encargadas de impartir capacitación a la zona 03 de educación preescolar del Estado de México. Además se abordan los subsistemas que determinan todo el proceso de capacitación en el Estado de México, dejando notar que en la realidad no se toman en cuenta al momento de capacitar a los trabajadores. Finalmente se hace una reseña histórica de los programas de educación preescolar del Estado de México desde 1942 hasta el más reciente, elaborado en 1992.

CAPÍTULO IV MÉTODO

Planteamiento del problema

¿La detección de necesidades de capacitación en personal docente y directivo de la zona 03 de educación preescolar del Estado de México dará elementos que permitan identificar que cursos de capacitación requieren, y determinará qué relación existe entre las variables atributivas de acuerdo a dichas necesidades de capacitación?

Justificación

La zona 03 de educación preescolar del Estado de México recibe capacitación por parte de la carrera magisterial, supervisión y del departamento regional; cada una de éstas instancias es responsable a su vez de sus propios cursos y del personal que los imparte, esto bajo los reglamentos establecidos por la secretaria de educación, cultura y bienestar social, que a su vez está regida por el gobierno del Estado de México. Por tal motivo al elaborar los planes y programas de capacitación no se toma en cuenta la opinión del personal docente y directivo para determinar qué cursos son los más necesarios para ellos.

Es por eso que este trabajo se realizó como una fuente de información que permita a los docentes expresar cuáles son sus inquietudes respecto a la capacitación que necesitan.

Por otra parte, se pretende que la capacitación dentro de la institución sea concebida como un proceso para que todos los miembros de ésta la vean como un apoyo indispensable para lograr un mejoramiento en sus actividades laborales, así como facilitador del cambio y crecimiento individual, lo que por ende, llevará a un desarrollo sólido en la institución. Por lo anterior, con el análisis de los resultados de la presente investigación permiten establecer que cursos de capacitación requiere el personal docente para incrementar la productividad, mejorar el ambiente laboral, potencializar

habilidades y destrezas que repercutirán en los conocimientos de trabajo. Ya que la capacitación que recibe el personal docente y directivo incide tanto en su actividad laboral, como en las relaciones humanas, y sobre todo, en el desempeño escolar de los niños, que se verán beneficiados, ya que sus profesores al estar mejor preparados ellos recibirán una educación de mejor calidad.

Es importante precisar que cuando se hace una DNC no se toman en cuenta las variables atributivas como un factor que influye en las necesidades existentes de capacitación, y esta información puede ser valiosa y reflejar datos importantes, por ejemplo, la influencia que tiene la edad, el sexo o la antigüedad en el puesto, en ciertas necesidades.

Por tal motivo, se dan alternativas que permitan establecer criterios de apoyo a la zona 03 de educación preescolar del Estado de México para la elaboración de sus planes y programas de capacitación durante el ciclo escolar 2003-2004, todo lo anterior para el beneficio general de los trabajadores, alumnos y de la misma institución.

4.1 Objetivo general

Elaborar un cuestionario para realizar el proceso de la detección de necesidades de capacitación para el personal docente y directivo de la zona 03 de educación preescolar del Estado de México para determinar qué cursos de capacitación requieren.

4.1.1. Objetivos específicos

- Identificar las necesidades manifiestas de capacitación
- Determinar las necesidades encubiertas de capacitación.
- Proponer cursos de capacitación de acuerdo a los resultados y al análisis estadístico tomando en cuenta el impacto que tienen las variables atributivas en las necesidades de capacitación.

4.2 Variables a considerar

- Requerimiento de cursos de capacitación a partir de las respuestas al cuestionario utilizado para la DNC.
- Variables atributivas

4.3 Definición conceptual de variables

Capacitación: “Acción destinada en incrementar las aptitudes y los conocimientos de los trabajadores con el propósito de prepararlos para desempeñarse eficientemente en una unidad de trabajo específico e impersonal”. Grados, (2001), p. 30.

Cuestionario: “Un sujeto o grupo responde de manera personal varias preguntas planteadas por escrito, ya sea que escriban sus respuestas en una o varias líneas o marquen algún signo convencional.” Mendoza, (1993), p. 12.

Curso: “Conjunto de actividades didácticas que se desarrollan con base en un programa de capacitación y adiestramiento en tiempo y recursos determinados”. STyPS, (1997), p. 2.

Requerimiento: Es una petición o demanda que realiza una persona para satisfacer una necesidad de cualquier índole.

Respuestas: Contestación que los participantes den a las diferentes preguntas contenidas en el cuestionario.

Variables atributivas: Los científicos llaman variables a los constructos o propiedades que estudian características como sexo, ingresos, educación, clase social, estado civil, etc; se puede decir que una variable es una propiedad que adquiere distintos valores y es algo que varía. Las variables medidas son llamadas atributivas porque no pueden ser manipuladas. Kerlinger, (2001) p. 31, 40.

4.4 Definición operacional de variables

Las necesidades de capacitación en el personal docente y directivo de la zona 03 de educación preescolar del Estado de México, se midieron con el cuestionario elaborado por los que suscriben, (véase anexo No. 1), el cual consta de un apartado de 12 preguntas sobre los datos generales, que ayudaron a elaborar el perfil del puesto para conocer qué tanto inciden las variables atributivas en dichas necesidades de capacitación; el otro apartado del cuestionario consta de 16 preguntas y la finalidad de este rubro fue el identificar los requerimientos de cursos en cuanto a la capacitación recibida.

Los requerimientos de cursos de capacitación fueron medidos a partir de las respuestas que se proporcionaron al cuestionario de la detección de necesidades para identificar que cursos de capacitación necesitan los docentes y directivos.

4.5 Sujetos

Se aplicó la encuesta a 58 mujeres de las cuales 45 son personal docente y 15 son personal directivo, cuyas edades oscilan entre los 21 años hasta los 44 años de edad, con diferentes años de antigüedad.

4.6 Muestreo

El tipo de muestreo que se utilizó fue no probabilístico o intencional ya que se basó en las apreciaciones del investigador. (Silva, 1997, p. 61)

4.7 Tipo de estudio

El tipo de estudio fue descriptivo y no experimental, ya que según (Hernández. (1998), p 64), los define de la siguiente manera: Descriptivo, porque "sirve para analizar cómo es y se manifiesta un fenómeno y sus componentes". No experimental. "es la que se realiza sin manipular deliberadamente variables, lo que se hace es observar el fenómeno tal y como se da en su contexto natural para después analizarlo".

4.8 Instrumentos y/o materiales

Se diseñó un cuestionario para determinar las necesidades de capacitación y el perfil de puestos, de acuerdo a las características del personal que se evaluó, el cual consta de 28 preguntas, de las cuales 15 son cerradas y 13 abiertas, para que a partir de las respuestas se implementen cursos de capacitación. Dicho cuestionario se piloteó en zonas diferentes del Estado de México con personal de puestos similares para determinar que preguntas fueron las más apropiadas para la confiabilidad del cuestionario. La forma de calificación se realizó por medio de la codificación que consiste en “encontrar y dar nombre a los patrones generales de respuesta (respuestas similares o comunes), listar éstos patrones y después asignar un valor numérico o símbolo a cada patrón, así un patrón constituirá una categoría de respuesta” (Hernández, 1998, p. 289); todo lo anterior se aplicó a las preguntas abiertas para asignarles un número y poderlas cerrar para su posterior análisis estadístico

4.9 Procedimiento

El escenario fue la zona 03 de educación preescolar, cuya ubicación está en Tulpelac Ecatepec en el Estado de México. Al inicio se procedió a la solicitud de la autorización pertinente para la aplicación de la DNC que se dirigió a la supervisora de la zona, profesora María C. Juárez, una vez obtenida su autorización se llegó a un acuerdo para calendarizar fechas y horarios para la aplicación de la encuesta por medio del cuestionario a los docentes y directivos de la zona.

Los resultados se sistematizaron y fueron analizados estadísticamente para determinar el impacto que presentan las variables atributivas en las necesidades de capacitación, además se determinaron las necesidades manifiestas y encubiertas, finalmente se propusieron criterios como fuente de información para establecer los planes y programas de capacitación adecuados a los docentes y directivos de dicha zona escolar para el ciclo escolar 2003-2004.

4.10 Resultados y análisis estadístico de datos

Los resultados se analizaron por medio de estadística no paramétrica que permitió obtener categorías, porcentajes, frecuencias, y cruce de variables. A continuación se presentan los resultados del DNC, el cual se realizó en la zona preescolar durante los meses de junio y julio de 2003; y se llevo a cabo por medio de la encuesta aplicada por medio de un cuestionario (ver anexo 1) el cual fue contestado por el personal de supervisión conformado por un auxiliar y un asesor metodológico, además de directores de escuelas, docentes de escuelas públicas, populares y privadas de esta zona, realizando un total de 58 aplicaciones que se conforman de la siguiente forma:

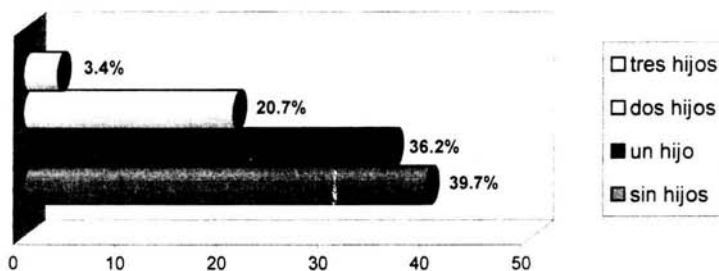
PÚBLICAS	48	5 DIRECTORES 5 DIRECTORES CON GRUPO 38 DOCENTES
POPULAR	1	1 DIRECTOR CON GRUPO
PRIVADAS	7	1 DIRECTOR 6 DOCENTES
SUPERVISIÓN	2	1 AUXILIAR DE SUPERVISIÓN 1 ASESOR METODOLÓGICO

Los resultados que se obtuvieron en cuanto al perfil de los trabajadores son los siguientes:

Todo el personal está conformado por mujeres que en su mayoría son de un nivel socioeconómico bajo y medio bajo por el tipo de salario, la ubicación demográfica, las responsabilidades económicas que tienen como madres de familia. La edad oscila entre

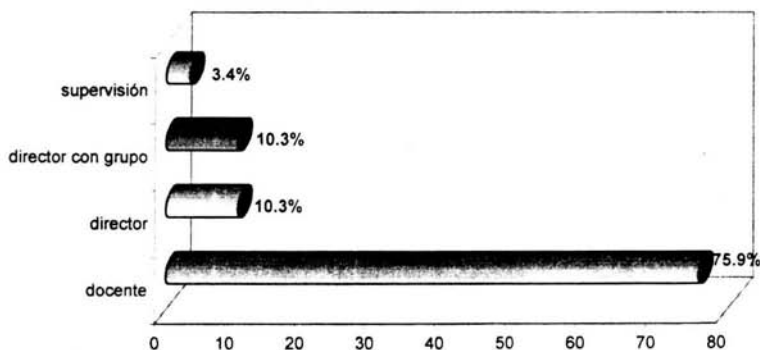
los 21 años hasta 44 años. Lo que respecta al estado civil, el 55.2% son mujeres casadas, el 41.4% son solteras, un 1.7% son divorciadas y el 1.7% restante son mujeres que viven en unión libre. El 60% del total cuenta con un promedio de 1 a 3 hijos, el 40% restante no tiene hijos, datos que se exponen en la gráfica 1.

Gráfica 1
Número de hijos



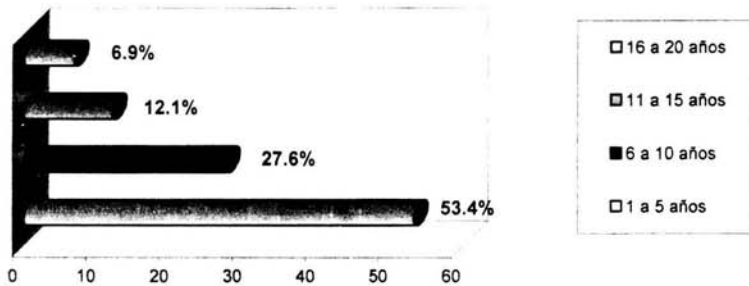
En cuanto a los diferentes puestos de trabajo el 76% es personal docente que trabaja directamente con grupo, aunque hay excepciones donde directores de las escuelas cumplen con la doble función, por un lado la de dirigir a la escuela y por el otro dar clase a niños de educación preescolar con 1 o 2 grupos, por otra parte el 10% se encarga exclusivamente de dirigir la escuela y un 4 % es personal de supervisión que realiza la asesoría y orientación de la zona escolar (Gráfica 2).

Gráfica 2
Puesto



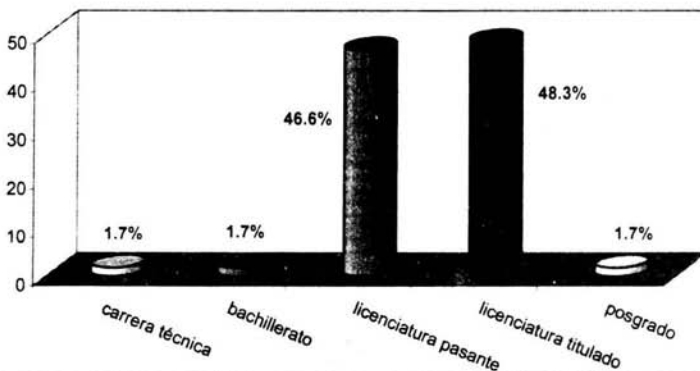
Como se puede apreciar en la gráfica 3, por lo general son trabajadores que tienen pocos años de antigüedad, lo que refleja poca experiencia con grupo, por lo que puede requerir la implementación de cursos que fomenten sus habilidades, conocimientos y actitudes para favorecer un desarrollo integral en su trabajo.

Gráfica 3
Antigüedad en el puesto.



En cuanto al nivel de estudios en la gráfica 4 muestra que la mayoría cuenta con licenciatura. La suma del personal pasante y titulado es de un 95% (aquí se incluyeron a las personas de normal elemental porque su nivel escolar es superior al bachillerato y carrera técnica), resaltando que sólo una persona está estudiando actualmente un posgrado siendo la titular de una escuela popular; por otra parte, sólo el 3.4% cuenta con bachillerato o carrera técnica.

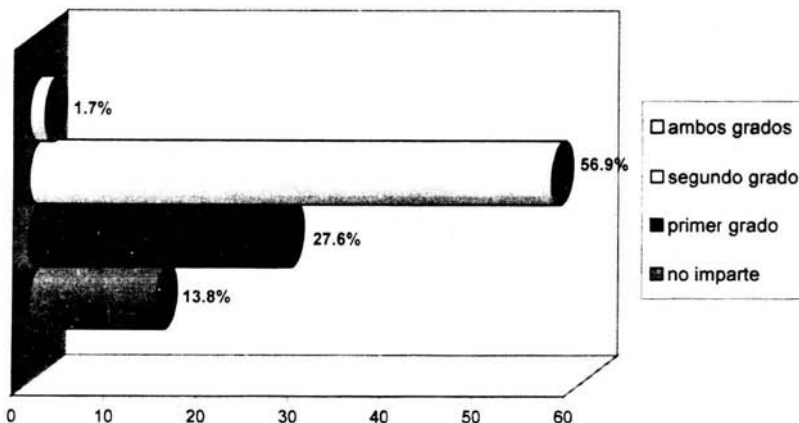
Gráfica 4
Nivel de estudios



Las escuelas de la zona 03 en su mayoría son públicas con un 82.8%, las populares representan el 1.7% este tipo de escuelas se ubican en áreas de acceso difícil y con características diferentes como recursos, instalaciones y personal, por lo que es conveniente poner atención en este tipo de escuelas, ya que laboran profesores que ejercen la doble función como la de director y de profesor con grupo; contrastando se encuentra el 12.1% que son escuelas privadas que cuentan con mayor infraestructura, mejores instalaciones, materiales como computadoras, videograbadoras, televisores, equipos de sonido, grabadoras, etcétera.

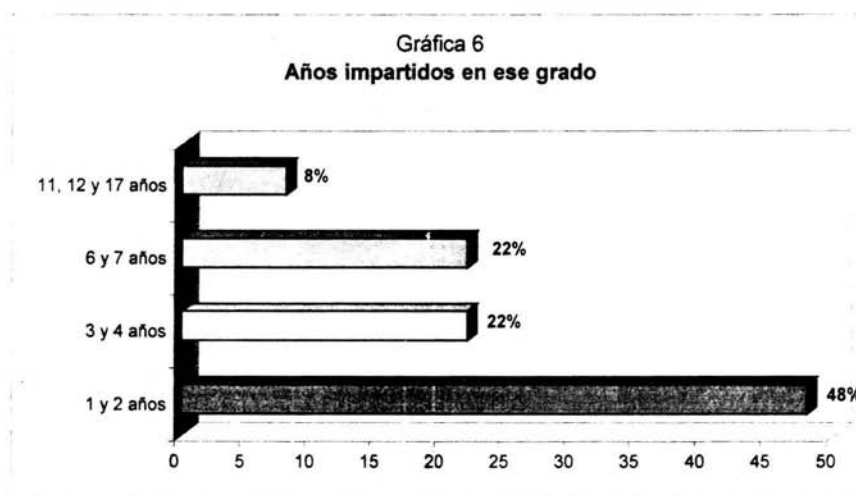
El grado que se imparte en su mayoría es el segundo conformado por un 56.9%, enseguida el primer grado con un 27.6%, y el 1.7% es personal que imparte clases en ambos grados, por otra parte, el 13.8% es personal que se dedica exclusivamente a la dirección. (Gráfica 5).

Gráfica 5
Grado que imparte actualmente



El tiempo que llevan impartiendo clases en ese grado es en su mayoría de 1 a 2 años con un 48%, lo que refleja que hay rotación de grupos, siendo una mínima parte los

que se han abocado a impartir en uno solo, ya que existen más grupos de segundo que de primero. (Gráfica 6).

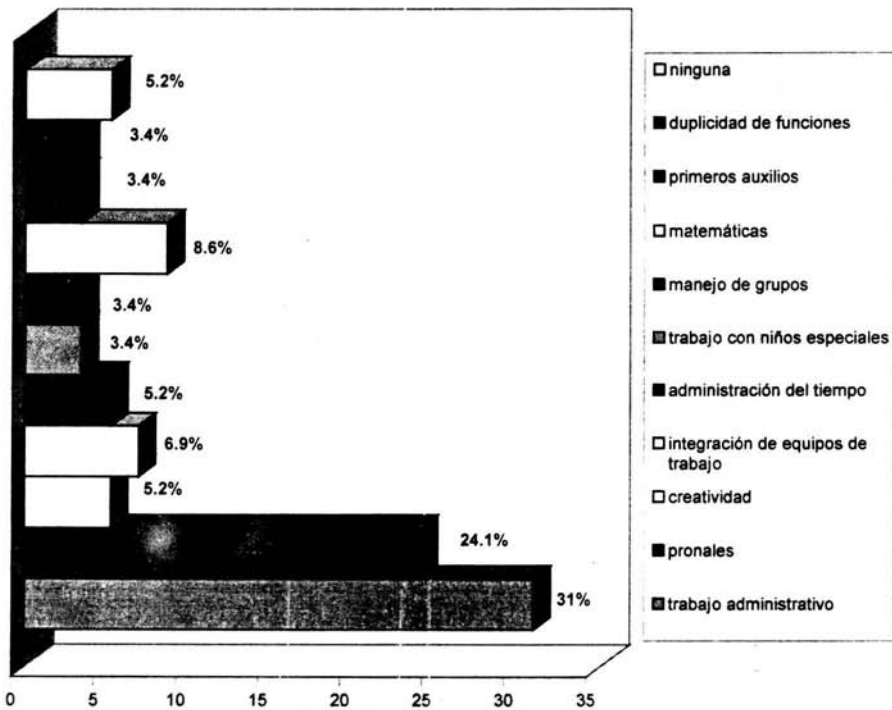


Una parte esencial de la detección de necesidades de capacitación es conocer que actividades son las que se dificultan y a qué se atribuye éste hecho, ya que por medio de ello, se podrán sustentar algunos cursos de capacitación para los trabajadores.

De las actividades que realizan la que más se les dificulta es el trabajo administrativo porque la mayoría de las veces las indicaciones no son adecuadas, ni precisas, el trabajo se pide con poco tiempo de anticipación, es repetitivo y confuso, lo que está aunado a la poca experiencia del personal en cuanto a conocimiento y práctica en la elaboración de programas, proyectos y reportes.

Igualmente se les dificulta el Programa Nacional de Lectoescritura (PRONALES) que incluye el ambiente alfabetizador, la iniciación de los niños en el ámbito de la lectura, escritura y matemáticas. A continuación se muestra la gráfica 7 con algunas de las actividades que se les dificultan.

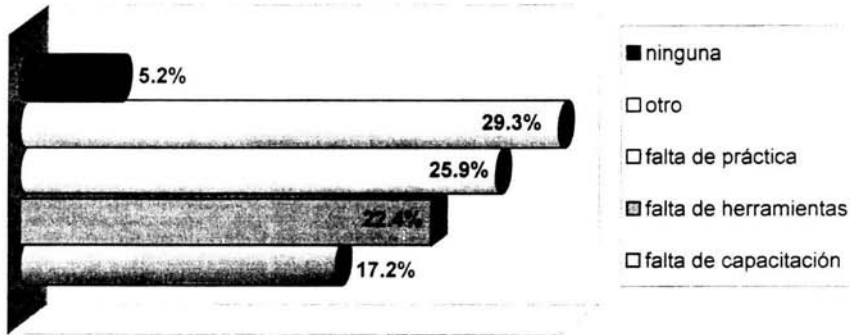
Gráfica 7
Actividades que se le dificultan



Todas estas actividades son atribuidas a la falta de práctica manifestado por el 25.9%, ya que es personal que acaba de ingresar a la práctica docente, a un 22.4% se le dificulta por falta de herramientas como material didáctico, recursos materiales como equipo de computo, de sonido, aparatos eléctricos, y mejores instalaciones; el 17.2% refiere una falta de capacitación adecuada ya que mucha de ésta no es acorde en cuanto a temas y personal que la imparte.

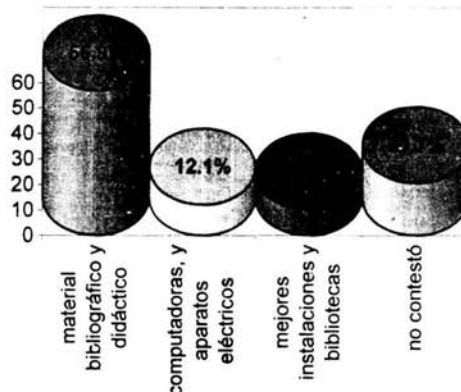
Además, un 29.3% del personal manifestó que las actividades se les dificultan por indicaciones erróneas por parte de autoridades, saturación administrativa y por no querer cambiar de estilo de trabajo, y finalmente el 5.2% restante indica que no se le dificultan en nada sus actividades. (Ver gráfica 8).

Gráfica 8
¿A qué atribuye que se le dificulte?



En la gráfica 9 se muestran las herramientas de trabajo que debe tener el personal, según lo que expresaron es principalmente material bibliográfico y didáctico, lo que es requerido por el 56.1% de los entrevistados, a su vez, solicitan computadoras y aparatos electrónicos que les permitan un mejor desempeño en sus actividades didácticas y administrativas, sólo un 10.3% manifestó que deberían tener mejores instalaciones y bibliotecas. Es importante recalcar que el 20.7% no contestó y se considera que en el caso de las escuelas privadas se cuenta con las herramientas necesarias para desempeñar sus actividades laborales dentro del aula.

Gráfica 9
Herramientas que debería tener

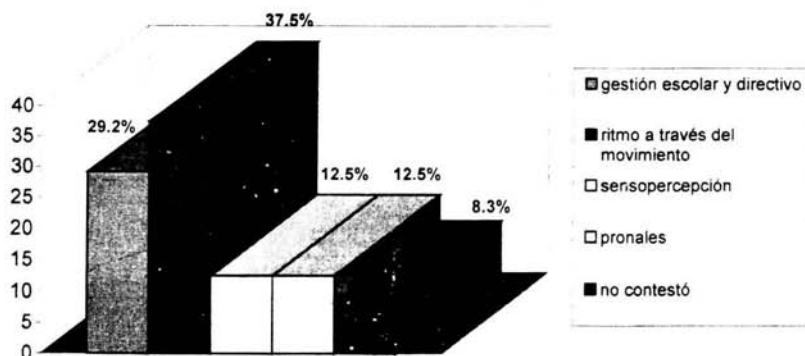


Al analizar los aspectos que conocen de la institución, se encontró que un 41.4% conoce el objetivo, misión, visión y políticas, un 51.7% sólo los tres primeros, y un 6.8% tiene conocimientos de uno o dos aspectos, lo que habla de que existe una buena inducción al puesto, y compromiso por parte de los docentes respecto a su trabajo.

Carrera magisterial

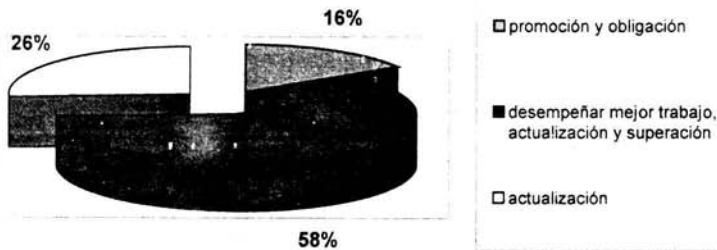
Del total de los participantes un 41.4% recibe capacitación por parte de la carrera magisterial, donde el curso con mayor demanda fue el de ritmo a través del movimiento, con un 37.5%, seguido por el de gestión escolar y directivo con un 29.2%, lo que deja ver que a los docentes se les dificulta en gran medida la enseñanza de la expresión corporal a los niños, así como los trámites administrativos, un 12.5% asistió a cursos sobre el Programa Nacional de Lectoescritura (PRONALES), un porcentaje igual tomó cursos sobre sensopercepción; y finalmente el 8.3% restante no contestó qué cursos fueron los que recibió. (Gráfica 10). Los docentes refieren que los cursos les fueron de utilidad para adquirir nuevos conocimientos y actualizarse en un 50% aproximadamente, un 37.5% mencionó que sirvieron para detectar errores e implementar nuevas estrategias de enseñanza, lo que demuestra su interés por estar en constante preparación para ofrecer una educación de calidad a los alumnos; una minoría indicó que sólo fueron para ayudar a su promoción.

Gráfica 10
Cursos recibidos por Carrera Magisterial



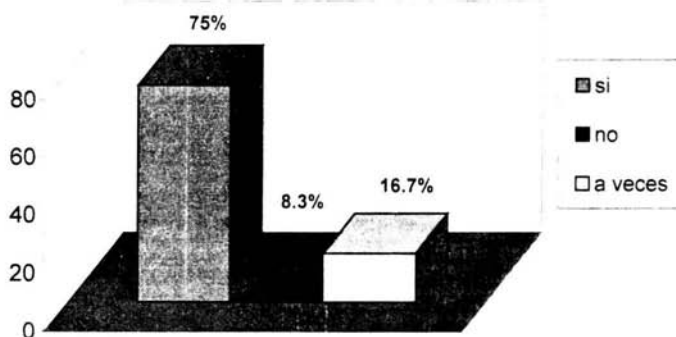
Los motivos por los que tomaron los cursos de capacitación en la carrera magisterial, en su mayoría con un 58% fue para desempeñar mejor su trabajo, actualización y superación personal, lo que reitera la preocupación de los docentes por ofrecer una educación de calidad y abierta a nuevas propuestas educativas, por actualización exclusivamente hubo un 26%, es decir, tomaron los cursos para no rezagarse en los conocimientos con respecto a sus compañeros, la menor parte en un 16% tomó los cursos sólo por promoción y obligación, lo que demuestra que, aunque con poca incidencia, existe cierto número de profesores que se resisten al cambio y al parecer su trabajo ya no les satisface completamente, al no demostrar que existe un mejor motivo para mejorar su desempeño laboral. (Ver gráfica 11).

Gráfica 11
Motivo por el que tomó los cursos



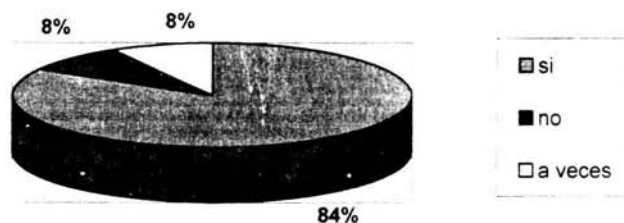
En la gráfica 12, el 75% de los docentes coincide en que los cursos fueron impartidos por el personal adecuado, porque existió relación entre los temas, y el contenido de los cursos en su gran mayoría fue satisfactorio, un 16.7% refiere que el personal es adecuado sólo en ocasiones, y un 8.3% mencionó que los cursos no fueron impartidos por el personal idóneo, ya que en ocasiones no se dominaba bien el tema, o bien, el personal no se comprometía con su función de facilitador.

Gráfica 12
Los cursos fueron impartidos por personal adecuado



Como se puede apreciar en la gráfica 13, los cursos ofrecidos por la carrera magisterial se evaluaron en un 84% de los casos, lo que quiere decir que existió una retroalimentación hacia el personal que los recibió y pudo observar los cambios en sus conocimientos antes, durante y después de recibir dichos cursos, en un 8% a veces se evaluaban, y en el 8% restante no se evaluaron los cursos, esto es negativo para quien los recibe, pues puede perder el interés en ellos, ya que no cuenta con parámetros para medir sus logros, y puede llegar a pensar que da lo mismo asistir o no a los cursos, o que sólo son una pérdida de tiempo.

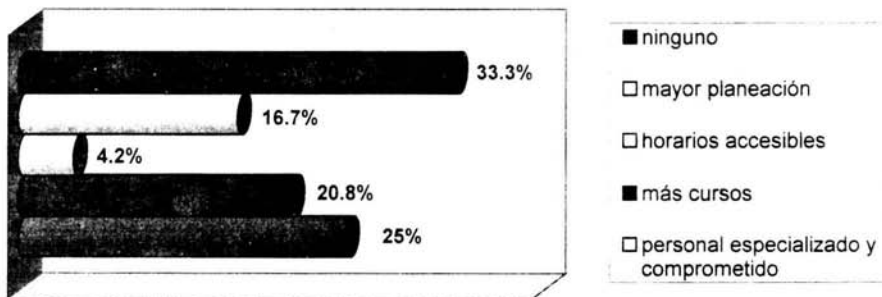
Gráfica 13
Se evalúan los cursos de capacitación



Respecto a las sugerencias que podrían hacer a la capacitación recibida, un 33.3% no hace ninguna, lo que indica que en su mayoría el personal está satisfecho con la capacitación que recibe, aunque un 25% sugiere que los cursos sean impartidos por

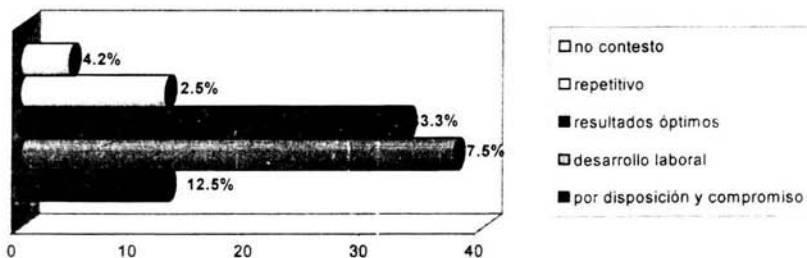
personal especializado en el tema y que sea comprometido con su trabajo, un 16.7% opina que hace falta una mejor planeación, una parte importante 20.8% sugiere que se cambie la temática de los cursos, ya que les parecen repetitivos, quieren cursos nuevos que cubran sus necesidades actuales; y sólo a un pequeño porcentaje 4.2% los horarios no les parecen accesibles. (Ver gráfica 14).

Gráfica 14
Sugerencias a la capacitación recibida



No obstante todo lo anterior, al 91.7% de los trabajadores les parece que la capacitación recibida es adecuada, dado que les ayuda en su desarrollo laboral, y que los resultados que obtienen son óptimos. En los datos de la gráfica 15, un 12.5% manifiesta que existe disposición de ambas partes (ponente y participante) al momento del curso, a otro porcentaje igual los temas les parecen repetitivos, y una pequeña parte 4.2% se mostró apática y no respondió si la capacitación que recibió fue o no la adecuada.

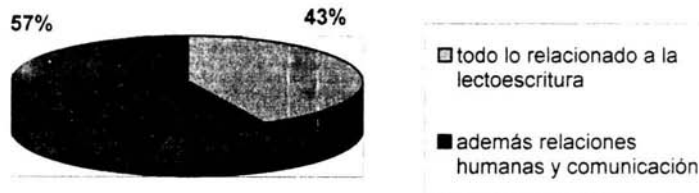
Gráfica 15
Porqué fue adecuada la capacitación



Supervisión

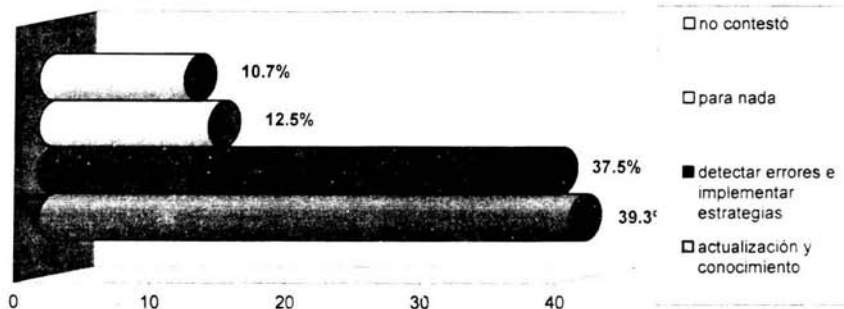
Del total de la muestra sólo el 3.4% no recibió cursos por parte de la supervisión, ya que es personal que se encarga de planear o impartir la capacitación a docentes. El 100% de los participantes tomó cursos relacionados con la lectoescritura, pero el 57.1% además de tomó cursos de comunicación y relaciones humanas. (Gráfica 16).

Gráfica 16
Cursos recibidos



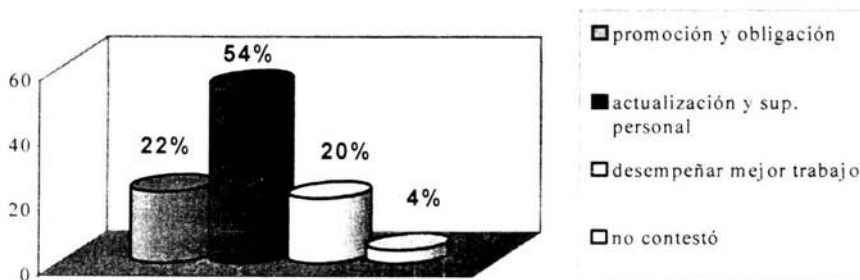
Los participantes refieren que dichos cursos les sirvieron en un 39.3% para su actualización y conocimiento, y en un 37.5% para detectar errores e implementar nuevas estrategias didácticas; aunque sólo un 12.5% refirió que los cursos no les sirvieron de nada; esto tal vez porque no fueron planeados ni impartidos de una manera adecuada, finalmente, el 10.7% restante no respondió para qué le sirvieron los cursos recibidos por parte de la supervisión. (Ver gráfica 17)

Gráfica 17
Para qué le sirvieron los cursos



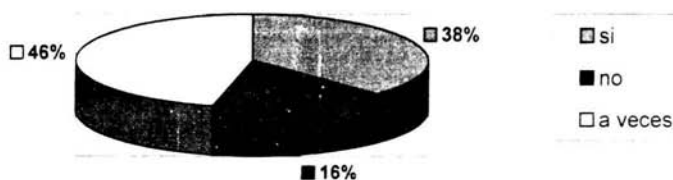
En la gráfica 18, los motivos más importantes por los que tomaron estos cursos fueron: actualización y superación personal 54% y exclusivamente para desempeñar un mejor trabajo un 20%. lo que refleja el interés de los profesores por desarrollarse profesionalmente, ya que con ello además de brindar una educación de calidad, les ayuda a desarrollarse personalmente. Un porcentaje menor 22% parece no tener interés por superarse ni personal, ni laboralmente mostrando falta de motivación ya que toma los cursos sólo por obligación para acumular puntos para su promoción laboral. y un 4% no contestó a esta cuestión.

Gráfica 18
Motivo por el que tomó los cursos



Al indagar si los cursos fueron impartidos por el personal adecuado, en la gráfica 19 se obtuvieron los siguientes datos: un 46% indica que sólo a veces, un 38% refiere que sí es adecuado, pero al 16% restante no le parece que quien imparte los cursos sea una persona realmente preparada para realizar dicha función.

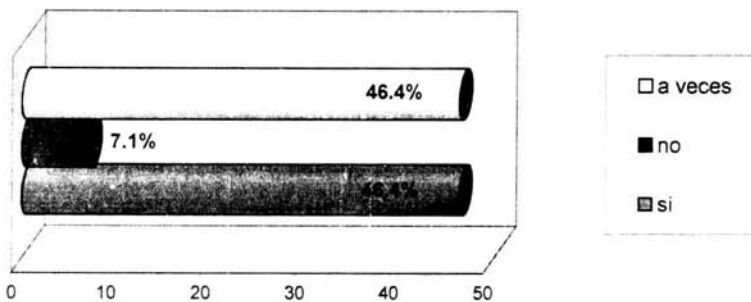
Gráfica 19
Los cursos fueron impartidos por el personal adecuado



Un dato relevante se aprecia en la gráfica 20, al cuestionar si la relación entre los temas y el contenido de los cursos es adecuada un 46.4% refiere que sí existe relación entre éstos, pero un porcentaje idéntico indica que dicha relación se da sólo a veces, y el 7.1% restante no encuentra relación entre los temas y el contenido de los cursos. Aunque cabe señalar que en las escuelas particulares, además de los cursos impartidos por supervisión, se cuenta con un programa de cursos impartidos internamente en sus planteles, así que realmente no le dan mucha importancia a los cursos que reciben por parte de la supervisión si no son bien impartidos, sus necesidades se ven cubiertas por los cursos o conferencias que les proporciona su mismo colegio.

Cabe señalar que con estos datos es notorio que la mayoría de las asistentes a los cursos de supervisión de escuelas públicas hacen hincapié a que la relación entre temas y el contenido de los cursos no es la idónea.

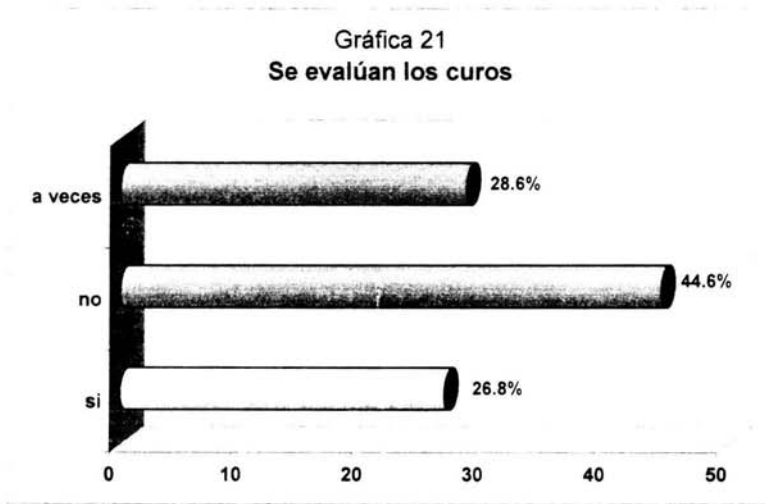
Gráfica 20
Relación entre temas y contenidos



Si un curso es evaluado, esto motiva al participante, ya que le muestra sus logros obtenidos de una manera objetiva (cuantitativa), le sirve como base para comparar sus conocimientos antes y después del curso, lo impulsa a fijarse nuevas metas con respecto a su trabajo, basado en los conocimientos que le ha ayudado a adquirir o perfeccionar; así que si un curso no es evaluado en ningún momento, esto tiene una influencia negativa en quien lo recibe puede pensar que sólo es una pérdida de tiempo.

ya que no tiene bases para contrastar lo aprendido o que simplemente es un requisito más que se le exige para cumplir con su trabajo.

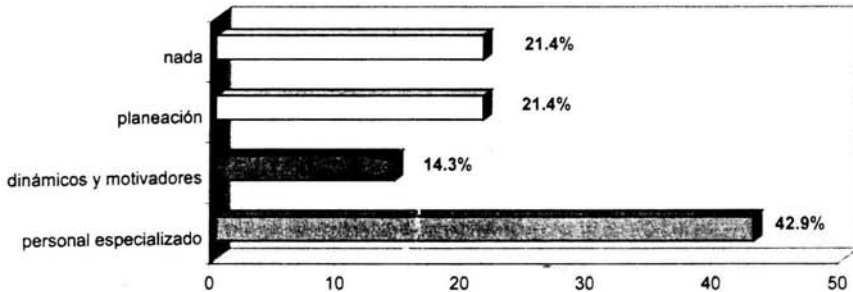
En la gráfica 21, de los trabajadores un 44.6% indicó que no se evalúan los cursos de capacitación impartidos por la supervisión, un 28.6% refiere que es sólo a veces, y el 26.8% restante dice que sí se evalúan los cursos.



En cuanto a las sugerencias que podrían hacer a la capacitación recibida por parte de la supervisión un 21.4% ésta conforme con la capacitación que recibe, ya que no sugiere nada: un 42.9% expresa que desea que la capacitación sea impartida por personal especializado en los temas, comprometido y que tenga los conocimientos sobre técnicas de enseñanza-aprendizaje, otro 21.4% sugiere que haya una mejor planeación y el 14.3% restante quiere cursos más dinámicos y motivadores.

De lo anterior, se denota que tal vez el personal que se encarga de impartir los cursos de capacitación por parte de la supervisión no es el adecuado o que le hace falta un mayor compromiso con su trabajo y cambiar sus estrategias didácticas. (Gráfica 22).

Gráfica 22
Sugerencias en la capacitación recibida



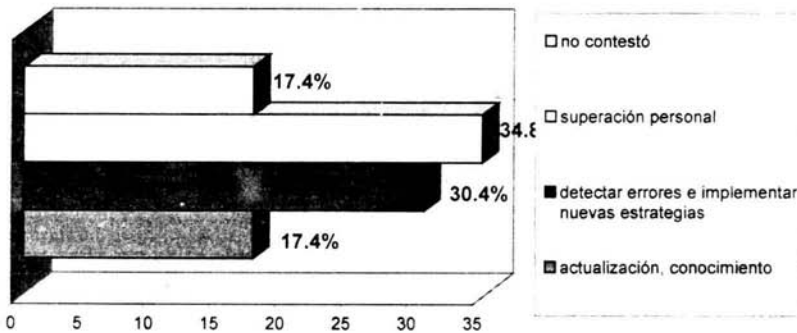
Al indagar si la capacitación recibida es la adecuada los resultados son ambiguos, ya que el 48% indica que sí lo es, y el 52% restante indica que no, aunque debe recordarse que las escuelas particulares pueden cubrir sus necesidades mediante otras vías, y pudieron haber contestado que si es una capacitación adecuada la que reciben, aunque no se refirieran necesariamente a la impartida por el departamento de supervisión. En cuanto a si es adecuada la capacitación que reciben las opiniones están divididas, los docentes consideran que la capacitación es adecuada ya que les permitió un mejor desarrollo laboral y una minoría comentó que hubo resultados óptimos, pero contrariamente un 44.6% manifiesta que los cursos no les sirvieron ya que fueron repetitivos y no existió una planeación, y sólo un 10.7% prefirió no contestar a esta cuestión. Esto indica que un 55.4% de la población respondió que no es adecuada la capacitación recibida.

Departamento regional

El personal que recibe capacitación por el departamento regional es el 39.6%, este personal es directivo y en algunas ocasiones son docentes asignados por los mismos directores para asistir a estos cursos o conferencias. Los cursos recibidos durante el ciclo escolar son todos los relacionados a la lectoescritura que fueron tomados por el 100% y el 52.2% adicionalmente tomó también cursos de relaciones humanas y

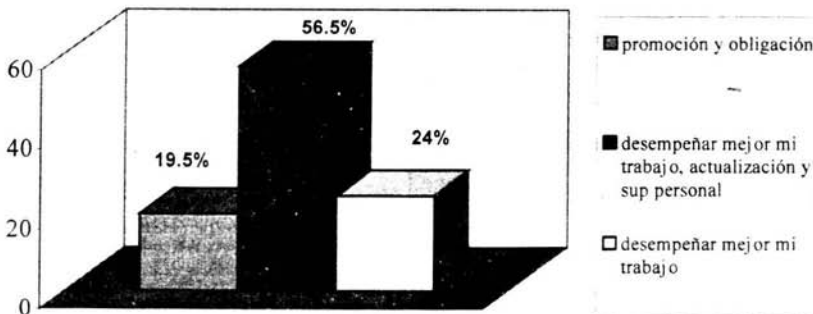
superación personal entre otros. El personal que tomó los cursos de capacitación indica que le sirvieron para su desarrollo personal y para detectar errores en la forma de llevar a cabo su trabajo con alumnos y compañeros en un 65.2%, en última instancia un 17.4% piensa que le sirvieron sólo para actualización y conocimiento. (Gráfica 23)

Gráfica 23
Para qué le sirvieron estos cursos



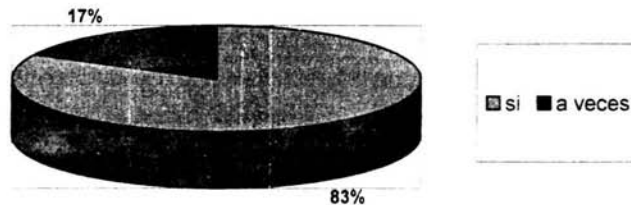
Los motivos por los que tomaron estos cursos de capacitación son por desempeñar mejor su trabajo, actualización y superación personal, denotando un claro interés por seguir mejorando su actividad laboral y personal, que en suma indican un 80.5%, en este apartado se aprecia que un 19.5% sólo tomó los cursos por obligación y promoción como se muestra en la gráfica siguiente:

Gráfica 24
Motivos por los que tomó estos cursos



Un elevado porcentaje comentó que los cursos de capacitación fueron impartidos por personal adecuado y solo el 21.7% comentó que en ocasiones es el óptimo. El personal que recibió cursos por parte del departamento regional considera que los temas y el contenido de los cursos tienen relación en la mayoría de las veces, observándose que el 82.6% está de acuerdo con la capacitación recibida y solo el 17.4% expresó que a veces los cursos no tienen relación entre tema y contenido. (Gráfica 25).

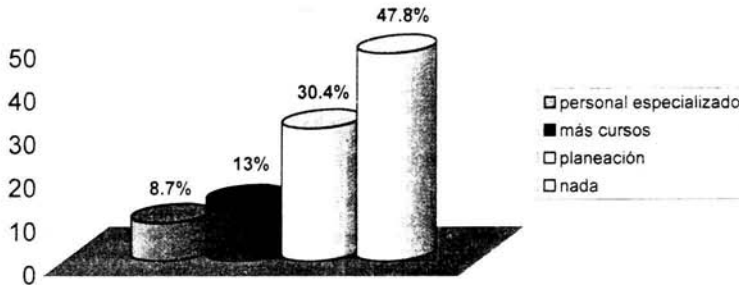
Gráfica 25
Relación entre temas y contenidos de los cursos



Los cursos de capacitación se evalúan casi en su totalidad ya que un elevado porcentaje así lo indicó (65%), no obstante el 26% comenta que no se lleva a cabo esta actividad y el 9% restante refiere que sólo en algunas ocasiones se da ésta evaluación.

La gráfica 26, plasma las sugerencias que propone el personal en cuanto a la capacitación recibida por el departamento regional. el 8.7% considera que requiere personal especializado en temas pertinentes a su desarrollo laboral, el 13% propone más cursos de interés laboral, por ser pocas las oportunidades de tomar cursos, ya que es muy limitado para los docentes tener la oportunidad de asistir a la capacitación impartida por el departamento regional, y el 30.4% sugiere que exista una mayor planeación en la capacitación recibida, pero el 47.8% no sugiere nada lo que indica que están de acuerdo en la forma de como se llevan a cabo estos cursos por lo manifestado en las gráficas anteriores.

Gráfica 26
 Qué sugerencias haría a la capacitación recibida



La mayoría del personal docente y directivo que recibe capacitación considera que ésta es adecuada, resaltando que el 69.6% así lo manifestó, y que el 30.4% no está de acuerdo en que la capacitación sea la adecuada. Cabe precisar, que a la mayoría de los participantes los cursos les fueron de utilidad principalmente para su desarrollo laboral así como para obtener resultados óptimos, pero es notorio que un 34.8% no expresa para qué le sirvieron estos cursos o conferencias en los que participaron, lo que puede indicar conformismo o apatía.

El cuadro que enseguida se presenta, tiene la finalidad de comparar en una forma resumida como es la capacitación de una instancia a otra en la zona 03 de educación preescolar.

Instancias capacitadoras	Carrera magisterial	Supervisión	Departamento regional
Total de entrevistados en la zona escolar: 58			
Entrevistados en cada instancia	24 personas	56 personas	23 personas
Cursos recibidos	Ritmo y movimiento 37.5% Gestión y dirección escolar 29.2% Pronales 12.5% Sensopercepción 12.5%	Lectoescritura 100% Relaciones humanas y comunicación 57%	Lectoescritura 100% Relaciones humanas y superación personal 52.2%

Para qué le sirvieron estos cursos	Adquirir conocimientos y actualización 50% Detectar errores e implementar nuevas estrategias 37.5% No contesto 12.5%	Actualización y conocimiento 39.3% Detectar errores e implementar nuevas estrategias 37.5% No contesto 10.7% No les sirvieron 12.5%	Actualización y conocimiento 17.4% Detectar errores e implementar nuevas estrategias 30.4% No contesto 17.4% Superación personal 34.8%
Motivos por los que tomó el curso	Promoción y obligación 16% Desempeñar mejor mi trabajo, actualización y superación personal 58% Actualización 26%	Promoción y obligación 22% Desempeñar mejor mi trabajo 20% Actualización y superación personal 54%	Promoción y obligación 19.5% Desempeñar mejor mi trabajo 24% Desempeñar mejor mi trabajo, actualización y superación personal 56.5%
El capacitador fue el adecuado	Si 75% No 8.3% A veces 16.7%	Si 38% No 16% A veces 46%	Si 78.3% No 0% A veces 21.7%
Existió relación entre los temas y el contenido	Si 91.7% No 0% A veces 8.3%	Si 46.5% No 7% A veces 46.5%	Si 82.6% No 0% A veces 17.4%
Se evalúan los cursos	Si 84% No 8% A veces 8%	Si 26.8% No 44.6% A veces 28.6%	Si 65.2% No 26.1% A veces 8.7%
Sugerencias en la capacitación recibida	Personal especializado 25% Planeación 16.7% Más cursos 20.8% Nada 33.3% Horarios accesibles 4.2%	Personal especializado 42.9% Planeación 21.4% Motivación 14.3% Nada 21.4%	Personal especializado 8.7% Planeación 3.4% Más cursos 13% Nada 47.8%
La capacitación es la adecuada.	Si 91.7% No 8.3%	Si 48% No 52%	Si 69.6% No 30.4%

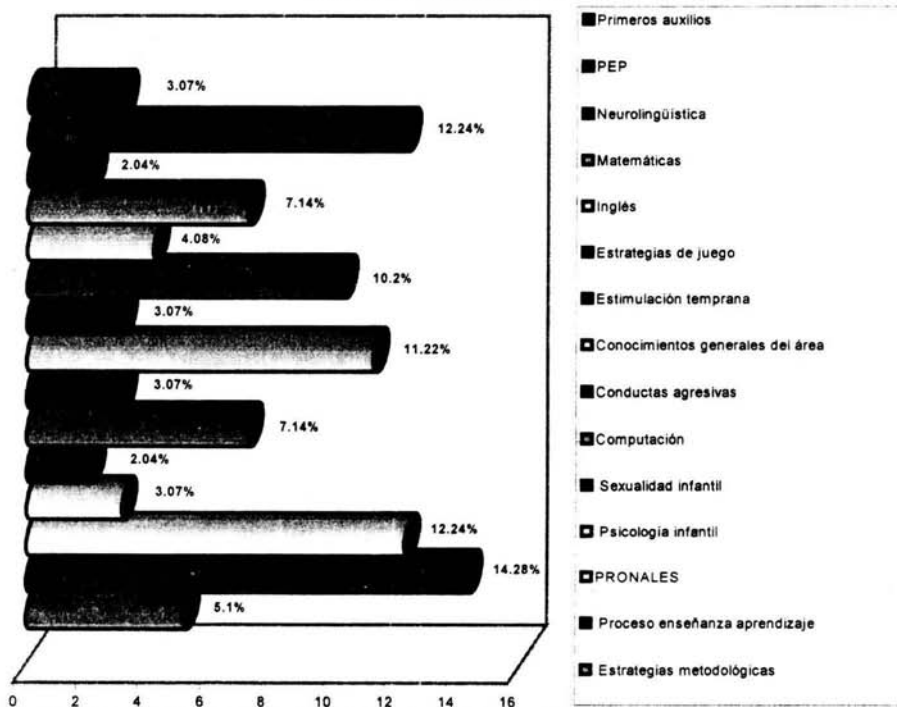
Como se mostró en carrera magisterial y departamento regional no se presentaron problemas porque la capacitación es la adecuada, solo se pide que se impartan más cursos y exista un mayor acceso a estos para todo el personal de la zona, en el caso contrario está el área de supervisión donde existen muchas opiniones divididas, así como diversos puntos de vista negativos, por lo que se recomienda poner mayor atención a las opiniones y puntos de vista de los docentes y directivos porque estos son los directamente afectados.

Capacitación requerida

Una parte importante dentro de la detección de necesidades de capacitación es conocer si los implicados en ésta desean ser capacitados, y al respecto se obtuvo que de toda la zona escolar el 86.2% sí desea ser capacitados para incrementar su aprendizaje y actualizarse en algunos temas y en un porcentaje menor para mejorar su desarrollo laboral; sólo a un 13.8% no le interesa participar en la capacitación justificando que se debe a la falta de tiempo o simplemente no dan una explicación precisa prefiriendo no contestar la causa de su desinterés.

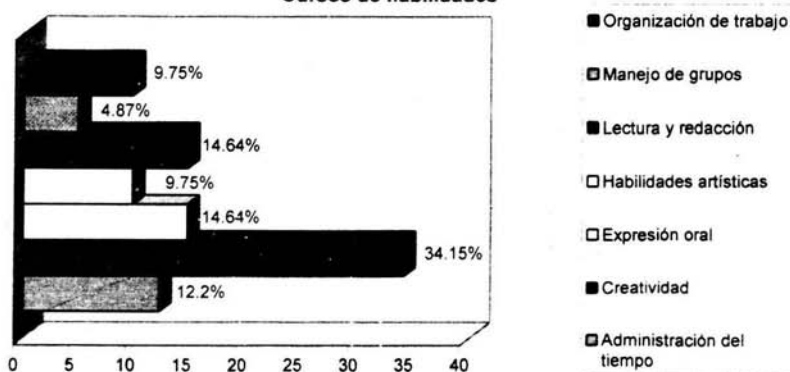
La parte central de la investigación consiste en conocer cuáles son los cursos que necesita el personal para incrementar sus conocimientos, habilidades y actitudes que les permitirá mejorar su desarrollo laboral y personal; es por esto que a continuación se señalan los principales cursos que el personal requiere para el año escolar 2004, de acuerdo a la información obtenida en la DNC. Para desarrollar su conocimiento los cursos que requiere el personal docente y directivo de la zona 03 son los que se muestran en la gráfica 27.

Gráfica 27
Cursos de conocimientos



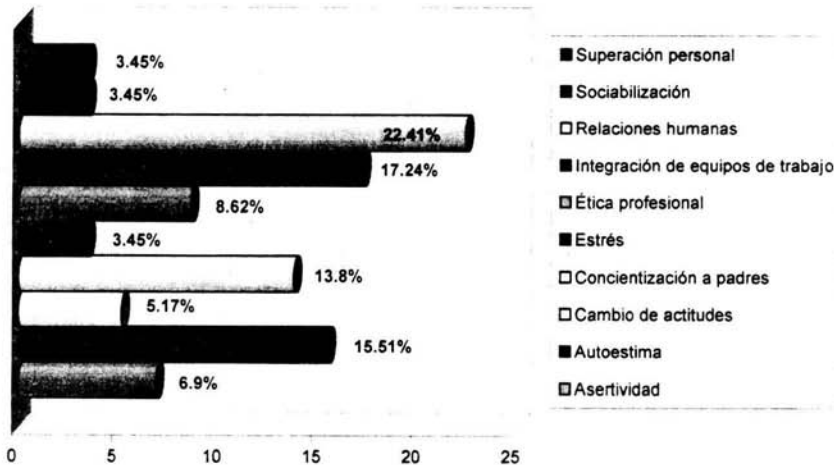
Las habilidades que necesita el personal docente y directivo son muy específicas pero en este caso los principales cursos que se requieren de acuerdo la gráfica 28 son:

Gráfica 28
Cursos de habilidades



La actitud va a permitir que el personal trabaje de una forma más eficiente, ya que el sentirse bien consigo mismo les permitirá mejorar sus relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo, alumnos y padres de familia, por lo que se debe tomar en cuenta cuáles son los cursos que aquí se solicitan como se muestra en la gráfica 29.

Gráfica 29
Cursos de actitudes



En esta investigación las opiniones y puntos de vista de todos los involucrados son importantes para conocer las necesidades de capacitación, por lo que basándose en las respuestas y comentarios de los participantes se puede concluir que existe interés por parte del personal para que les otorguen mayor número de cursos por parte de carrera magisterial, supervisión, y departamento regional. Hay que tomar en cuenta que estos cursos deben ser impartidos por personal especializado en el tema, para que los asistentes estén motivados e interesados en conocer más acerca de éstos, su participación sea dinámica y exista la retroalimentación que permita o ayude a obtener resultados óptimos en la capacitación.

También hay que tomar en cuenta que las características del personal de la zona 03 en su mayoría son profesionistas por lo que cuentan con una formación académica que

puede permitir que intervengan activamente en la planeación y realización de los cursos y de ésta forma economizar en el caso de capacitadores externos, también se pueden preparar a algunos de los docentes, directivos y personal de supervisión para que por medio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se les capacite, ya que ofrecen cursos sin costo alguno para la formación de instructores.

Finalmente, de acuerdo a los datos arrojados por el diagnóstico de necesidades de capacitación, se sugieren algunos cursos que no fueron requeridos por los trabajadores pero que son de importancia para su desarrollo laboral y personal, ya que son evidentes en la forma que realizan sus actividades docentes, en la saturación de trabajo, y en la calidad del mismo, por ello, a continuación se enlistan algunos cursos que serían de utilidad para los trabajadores de esta zona.

- ❖ Técnicas de enseñanza-aprendizaje
- ❖ Liderazgo o inteligencia emocional
- ❖ Formación de instructores
- ❖ Proceso administrativo
- ❖ Calidad en el servicio
- ❖ Motivación
- ❖ Ortografía
- ❖ Dinámicas de grupo
- ❖ Técnicas de relajación

Cabe señalar que estos cursos deben estar bien planeados en tiempo y sesiones e impartidos por personal especializado en el tema, ya que con esto se ayudará a potencializar habilidades, conocimientos y destrezas que permitan fomentar una educación de calidad a los niños que cursan la educación preescolar.

Por otra parte, en el siguiente cuadro se sintetizan algunas de las necesidades manifiestas y encubiertas detectadas durante la investigación.

NECESIDADES MANIFIESTAS	NECESIDADES ENCUBIERTAS
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Manejo de grupo ▪ Personal de nuevo ingreso ▪ Poca experiencia en el puesto ▪ Pocos años de antigüedad ▪ Continuos cambios en procedimientos de entrega de trabajo ▪ Falta de herramientas de trabajo ▪ Capacitación deficiente por parte de supervisión ▪ Aplicación de programas educativos ▪ Instalaciones escolares inadecuadas 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Duplicidad de funciones ▪ Trabajo administrativo ▪ Administración del tiempo ▪ Comunicación deficiente ▪ Favoritismo en personal de supervisión ▪ Trabajo en equipo ▪ Resistencia al cambio ▪ Apatía ▪ Desinterés ▪ Trabajo con preescolares con características especiales

Los resultados como ya se explicó se analizaron por medio de la estadística no paramétrica que permitió obtener categorías, porcentajes, frecuencias, medidas de variabilidad, y cruce de variables. Además, el análisis estadístico se realizó por medio de la matriz de correlación para hacer una serie de comparaciones y confrontaciones gráficas de varios rangos para determinar que tanto incurren las variables atributivas o perfil de puestos en la capacitación, reflejando datos importantes para la presente investigación.

Para analizar los datos de la presente investigación se utilizó el paquete estadístico "SPSS" (versión 10), usando el subprograma categórico "Crosstabs" se obtuvo la ji cuadrada para obtener las posibles relaciones entre las variables atributivas tomando como referencia el valor de significancia al nivel de .05; éste análisis se desarrolla por

medio de una matriz que realiza una serie de cruces de variables por filas y columnas arrojando datos que permiten al investigador indagar sobre las inferencias que se puedan realizar en la investigación, además de éste análisis se obtuvieron los resultados "Nonparametric Test/Chi Square" a una escala nominal aplicada a cada reactivo del cuestionario y se observó que tiene validez, (ver anexo No. 2), ya que de 47 preguntas que se aplicaron a las maestras, sólo en tres de ellas se obtuvo un nivel de significancia mayor al .05, lo que indica que sólo esas tres preguntas fueron respondidas al azar (6% del total de reactivos).

A continuación se detallan los resultados del análisis estadístico aplicado a las variables atributivas, dichos datos se presentan en forma jerárquica ubicando en primer lugar a las variables que tuvieron una mayor frecuencia en cuanto al nivel de significancia de .05 con respecto a las otras variables.

Edad:

En lo que se refiere a la edad, se tiene un rango de 21 a 44 años, con un promedio entre los 28 y 29 años, siendo personal en edad productiva. Al realizar la ji cuadrada de edad contra el resto de las variables atributivas se encontró que sólo en las siguientes hubo un nivel de significancia menor al .05:

Edad contra:	Valor de ji cuadrada	Nivel de significancia
Número de hijos	90.042	.014
Puesto	86.707	.026
Antigüedad en el puesto	385.329	.004
Tipo de escuela	87.892	.021
Número de cursos	221.471	.000

Años impartidos en ese grado:

El rango de años impartidos en el grado actual va de 1 a 17 años, teniendo que la mayoría (66%) lleva menos de 4 años impartiendo en ese grado. Los resultados de ji cuadrada se presentan enseguida:

Años impartidos en ese grado contra:	Valor de ji cuadrada	Nivel de significancia
Grado que imparte actualmente	79.682	.000
Nivel socioeconómico	51.186	.048
Antigüedad en el puesto	209.236	.000
Estado civil	71.269	.000
Puesto	74.624	.000

Estado civil:

El 41.4% de la muestra son mujeres solteras, un 55.2% son casadas, el 1.7% son divorciadas y otro porcentaje igual (1.7%) viven en unión libre, al realizar el análisis estadístico se encontraron los siguientes resultados de la ji cuadrada:

Estado civil contra:	Valor de ji cuadrada	Nivel de significancia
Años impartidos en ese grado	68.620	.000
Nivel socioeconómico	34.058	.001
Antigüedad en el puesto	73.849	.004
Número de hijos	20.055	.018

Puesto:

Casi todo el personal es docente formando el 75.9% del total, el 10.3% tiene el puesto de dirección, otro 10.3% es personal que cumple con la doble función de docente y director, y el 3.4% restante ocupa puestos de supervisión. Los resultados de la ji cuadrada son:

Puesto contra:	Valor de ji cuadrada	Nivel de significancia
Edad	86.707	.026
Tipo de escuela	67.552	.000
Grado que imparte actualmente	66.818	.000
Años impartidos en ese grado	74.624	.000

Antigüedad en el puesto:

De la antigüedad en el puesto 39 de los 58 participantes es personal que cuenta con 1 a 7 años de antigüedad con un rango de edad de 21 a 31 años, observándose que los trabajadores presentan mucho interés por conocer nuevas aplicaciones de trabajo para su mejor desarrollo. Resultados de la ji cuadrada en éste análisis:

Antigüedad en el puesto contra:	Valor de ji cuadrada	Nivel de significancia
Edad	385.329	.004
Estado civil	96.246	.002
Número de hijos	67.924	.015
Años impartidos en ese grado	209.236	.000

Número de hijos:

El 39.7% de las maestras no tienen hijos, el 36.2% sólo tienen un hijo, el 20.7% tiene dos hijos y únicamente el 3.4% tiene tres hijos. Cabe señalar que son mujeres en edad productiva y con pocos hijos, lo que les permite mayor interés e iniciativa para formarse profesionalmente. Los valores de ji cuadrada se presentan de la siguiente forma:

Número de hijos contra:	Valor de ji cuadrada	Nivel de significancia
Edad	90.042	.014

Antigüedad en el puesto	67.924	.015
Estado civil	27.262	.007

Grado que imparte actualmente:

El 13.8% de las maestras no imparte clases en ningún grado ya que es personal directivo. el 27.6% imparte el primer grado, el 56.9% el segundo grado y el 1.7% imparte clases en ambos grados. Los resultados de la ji cuadrada son:

Grado que imparte actualmente contra:	Valor de ji cuadrada	Nivel de significancia
Tipo de escuela	70.997	.000
Años impartidos en ese grado	79.682	.000
Puesto	66.818	.000

Tipo de escuela:

En lo que se refiere al tipo de escuela, se observa que la mayoría son escuelas públicas con un 86.2 % de incidencia, seguido por las escuelas particulares con el 12.1 % y finalmente el 1.2% corresponde a las escuelas populares. Resultado de la ji cuadrada:

Tipo de escuela contra:	Valor de ji cuadrada	Nivel de significancia
Edad	87.892	.021
Grado que imparte actualmente	70.997	.000

Nivel socioeconómico

En cuanto a este rubro los porcentajes plasman que el 65.5% son mujeres con un nivel socioeconómico medio, el 8.6% es de nivel medio bajo, el 3.4% bajo, otro 3.4% es de nivel socioeconómico alto y el 19% no respondió lo que explica que no se contestó honestamente a esta cuestión.

Nivel socioeconómico contra:	Valor de ji cuadrada	Nivel de significancia
Años impartidos en ese grado	51.186	.048
Estado civil	34.636	.004

Número de cursos requeridos por persona:

Los datos arrojados en éste análisis indican que las persona con mayor edad o tiempo trabajando requiere menor número de cursos de capacitación, mientras que las de menor edad sugieren más cursos, esto se puede interpretar ya que es personal con pocos años laborables, por lo que les resulta de mayor interés y motivación los conocimientos de su profesión, y sobre todo, desarrollar habilidades y destrezas que les permitan aspirar a nuevos puestos de trabajo, de tal forma que el 58.6% pidieron de 1 a 3 cursos y el 41.4% contestaron que desean de 4 a 7 cursos. Resultados de la ji cuadrada:

Número de cursos contra:	Valor de ji cuadrada	Nivel de significancia
Edad	221.471	.000

Por los datos presentados con anterioridad se puede concluir que la mayoría son mujeres jóvenes que se dedican a la docencia en educación preescolar en escuelas públicas, populares y privadas, que generalmente imparten el segundo grado, con poca experiencia profesional, lo que demuestra su mínima antigüedad en el puesto, por tal motivo, requieren mayor cantidad de cursos que les permita desarrollar sus conocimientos, potencializar sus habilidades y destrezas para otorgar una mejor calidad en su trabajo de docentes.

También cabe señalar que la mayoría de estas maestras son casadas pero con pocos hijos, lo que les permite tener mayor tiempo e iniciativa para desarrollarse profesionalmente; todas ellas en su mayoría manifestaron pertenecer al nivel

socioeconómico medio. Todos los datos que aquí se presentan pueden ser corroborados con los resultados del diagnóstico de necesidades de capacitación que denotan muchas similitudes en lo referente de cómo inciden las variables atributivas en las necesidades de capacitación y de su verdadera importancia de tomarlas en cuenta para la elaboración de diagnósticos tanto en empresas como en instituciones públicas.

Finalmente, se sugiere que los cursos sean dirigidos al personal con las características antes descritas sin olvidar que hay personal con más años dedicadas a la docencia que pueden realizar la función de capacitador para obtener mejores resultados permitiendo ahorro en el presupuesto anual y mayor participación e interés dentro de la capacitación.

4.11 Discusión

En este apartado se aborda la discusión del estudio y de acuerdo a los resultados de la encuesta aplicada por medio de un cuestionario se obtuvieron las necesidades de capacitación, y con ello, se realizaron inferencias respecto al tipo de cursos que requieren los docentes para incrementar y potencializar habilidades, conocimientos y destrezas; dichos resultados permitieron tener un panorama de la forma de cómo perciben la capacitación los trabajadores, ya que de las tres diferentes instancias que reciben cursos de capacitación, ninguna toma en cuenta sus opiniones respecto a la capacitación que se les brinda, de esta forma, en la educación preescolar deben plantearse mejores planes y programas sustentados en una DNC de calidad para que los profesores puedan cumplir mejor con su función docente ante alumnos, compañeros y padres de familia, con todo lo anterior, se pudo lograr el objetivo general de la investigación.

El aspecto central en la investigación fue el impacto que tiene las variables atributivas en las necesidades de capacitación, porque como lo menciona Kerlinger, (2001), p. 429, “la información real que se reúne en las encuestas incluyen los llamados datos

sociológicos como, sexo, edad, estado civil, educación, ingreso, etc. Tal información es indispensable puesto que se usa al estudiar la relación entre variables”, ya que con estos datos se puede analizar, evaluar y determinar de una forma más minuciosa que influencias tienen éstas en el personal respecto a la capacitación que requieren, ya que al conocer las características de los participantes existe la posibilidad de estructurar cursos de acuerdo a las necesidades específicas, además al realizar un análisis estadístico adecuado que permita la relación entre variables se podrán obtener aseveraciones precisas referentes a éste punto.

Cabe señalar que la contribución de ésta investigación a diferencia de otros estudios similares fue la elaboración de un instrumento validado estadísticamente con la ji cuadrada considerando variables atributivas que se adecuó a las características particulares de la muestra y que permitió un diagnóstico de mayor calidad, porque al realizar una DNC con preguntas generales y sin objetivo en la elaboración de reactivos ocasiona pérdida de información que es valiosa en la interpretación y conclusión de resultados.

Un aspecto a considerar es lo que los autores Mendoza (1993), p 48; Grados (2001), p 45, coinciden en que “no existe un procedimiento único para hacer una DNC ya que en cada situación se actúa de manera diferente adaptando los métodos a las necesidades que se presenten”, de ésta forma, al realizar un estudio de ésta índole, y con las características del mismo permite una mayor flexibilidad en su elaboración y por consecuencia deja vías para innovar en cada aplicación de la DNC.

4.12 Conclusiones

Cumpliendo con el objetivo general, objetivos específicos y marco teórico de la presente investigación se derivan las siguientes conclusiones:

- Los docentes y directores de escuelas sí desean ser capacitados y deben recibir los cursos que ellos solicitaron para que exista una mayor participación y

obtener mejores resultados, ya que en repetidas ocasiones se les han impartido cursos que no cubren sus necesidades dando como resultado pérdida de recursos materiales, económicos y humanos, y aún más, la pérdida de motivación y credibilidad ante otros eventos de esta naturaleza. (p. 86, 87, 88)

- También, si los temas propuestos para impartir los cursos de capacitación son tomados en cuenta, pueden utilizarse los datos de este estudio como línea base de la conducta laboral de los profesores, y realizar un pretest -postest.
- A pesar de que son tres instancias las que brindan capacitación no se observan los resultados esperados en cuanto a las habilidades, destrezas y conocimientos de los profesores. La supervisión principalmente, debe comprometerse más con la función de agente capacitador, ya que al dar solución a las necesidades de los subordinados, sus respuestas ante los mandos superiores serán mejores, ya que se detectaron en los resultados puntos de vista negativos, por lo que se recomienda poner mayor atención a las opiniones de los docentes porque ellos son los directamente afectados. (p. 86)
- El personal que imparta los cursos debe ser un profesional en la materia y saber a quién están dirigidos para que los asistentes a cursos estén motivados e interesados en conocer, aprender y que su participación sea más dinámica, existiendo retroalimentación que permita o ayude a obtener resultados óptimos en la capacitación. (p. 88)
- En la educación preescolar es preciso llevar a cabo una planeación eficaz de los planes y programas de capacitación que generen un verdadero impacto en los docentes en cuanto a su desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas para fortalecer el aprendizaje de calidad en alumnos y con esto, alcanzar los objetivos planteados al inicio de los programas. (p. 60, 61)
- Para que se cumplan los objetivos de la institución es necesario que se lleven a cabo programas de capacitación periódicamente y actualizarlos, para determinar las políticas, recursos materiales, financieros, así como las personas y medios para desarrollar los planes y programas de capacitación. (p. 56)

- La capacitación debe constituir acciones planeadas y convenientemente programadas para que responda a las necesidades de las instituciones, además de que constituye una inversión que impulsa el desarrollo del personal y de esta manera, favorece al crecimiento de las instituciones educativas, de tal modo que el personal docente cuente con suficientes herramientas para enfrentar con éxito su trabajo actual y futuro. Además, para que la capacitación sea efectiva, debe brindarse a todos los niveles jerárquicos que conforman la institución, con el fin de establecer las diferencias que puedan existir entre lo que las personas deberían ejecutar y lo que en realidad hacen. (p. 40, 59, 60)
- Para obtener resultados satisfactorios de la capacitación se requiere realizar la DNC como una etapa de investigación metodológicamente obligatoria, que deberá llevarse a cabo antes de emprender actividades de capacitación para que de sustento a los programas, cursos o talleres. (p. 54)
- La DNC es de gran utilidad, ya que permite conocer y determinar las deficiencias del personal a fin de promover el desarrollo integral del trabajador y de la misma institución. Permite detectar de manera confiable las necesidades reales especificando en qué orden se debe capacitar de acuerdo a la trascendencia de las funciones de los docentes. (p. 49, 55)
- El cuestionario elaborado para la presente investigación puede ser aplicado en instituciones educativas con características similares a las manifestadas por la muestra obtenida, ya que fue validado en cada reactivo a un nivel de significancia menor al .05. (p. 99)
- El uso del análisis estadístico por medio de una matriz de correlación permitió realizar una serie de comparaciones y confrontaciones de las variables atributivas reflejando datos de importancia para conocer el impacto que tienen dichas variables en las necesidades de capacitación (p. 98)
- El indagar sobre variables atributivas permite que se realice un análisis más detallado, ya que esta información puede ser valiosa para generar datos importantes del por qué existen ciertas deficiencias en el plano laboral (p. 70)

- Es importante tomar en cuenta que el psicólogo laboral es el profesionalista idóneo para realizar este tipo de estudios, por la aplicación o extensión de hechos y principios psicológicos a los problemas que conciernen a seres humanos que trabajan dentro del contexto de los negocios, en instituciones o industrias, aspecto que cualquier otro profesionalista pasaría por alto, por no estar relacionado con dicha actividad. (p. 5, 6)
- Además, el psicólogo cuenta con un campo potencial de acción en donde puede intervenir en la solución de problemas en beneficio de los trabajadores y de las instituciones. Ya que contribuye a la implementación de acciones que colaboran al desarrollo de las organizaciones.
- La información sobre estudios relacionados con la DNC en docentes es poca, de tal forma, que es una vía amplia para nuevos estudios de este tipo, ya que permiten incursionar a los psicólogos laborales en este rubro permitiendo innovar y sobre todo acceder a una planeación eficaz para que se cumplan los planes y programas de las instituciones. (p. 49, 50, 51)

4.13 Sugerencias y limitaciones

- Para siguientes estudios de este tipo se sugiere realizar un cuestionario con preguntas cerradas, ya que esto permitirá agilizar el análisis de los datos.
- Al momento de aplicar los cuestionarios es preferible que los trabajadores tengan la confianza para expresarse libremente sin temor a represalias o a la obtención de favoritismo o concesiones por hablar bien o mal de sus superiores, ya que lo que se pretende es obtener datos lo más objetivos posibles.
- Se sugiere que se tome en cuenta la opinión de los participantes; ya que de lo contrario en futuros proyectos se negarán a participar.
- Además, se sugiere que el docente tome en cuenta la diversidad de técnicas y métodos que puede utilizar para impartir sus clases; ya que esto le permitirá dar un paso muy importante en el proceso de enseñanza-aprendizaje beneficiando la educación de sus alumnos y enriqueciendo su formación profesional.

- Si se pretenden realizar estudios en instituciones educativas, deben programarse de tal manera que no estén próximos a las vacaciones o en periodos de fin de cursos para evitar ausentismos por parte de los participantes.
- También, al realizar un estudio de DNC es preciso contar con el apoyo de las autoridades superiores de las organizaciones, ya que resulta ser un factor determinante para la cooperación posterior del personal que componga la muestra con la que se vaya a trabajar.
- Una limitante fue el difícil acceso a los distintos planteles que comprenden la muestra utilizada, ya que algunos de éstos se ubican en zonas marginadas.
- El proceso para analizar los datos que aquí se detallan requiere de mayor tiempo.

4.14 Aportaciones

Las aportaciones que se hicieron al ámbito de la Psicología Laboral con la presente tesis fueron:

- Aplicación de métodos estadísticos que permitan un análisis de relación de variables atributivas para la detección de necesidades de capacitación a nivel nominal.
- El uso de cuestionarios más completos para la DNC que permitan tener una perspectiva más amplia de la problemática, características y causas a tratar.
- Una de las principales aportaciones es la realización de una detección de necesidades de capacitación tomando en cuenta el impacto que tienen las variables atributivas, ya que al conocer las características de los participantes existe la posibilidad de estructurar cursos de acuerdo a las necesidades específicas

REFERENCIAS

- Adiestramiento Rápido de Mano de Obra. (1980). *Pedagogía para el adiestramiento*. México: Editorial Popular de los Trabajadores.
- Ander-Egg, E. (1992). *Diccionario de trabajo social*. México: UNAM.
- Ander-Egg, E. (1996). *Técnicas de investigación social*. Argentina: Editorial Ateneo.
- Arias, F. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. México: Trillas.
- Arroyo, M. (1995). *La atención del niño preescolar: entre la política educativa y la complejidad de la práctica*. México: Instituto Estatal de Educación Pública de Oaxaca.
- Castillo, C. (1990). *Educación preescolar métodos, técnicas y organización*. Barcelona, España: Ediciones Ceac Octava Edición.
- Díaz, G. (2003). *Propuesta para la elaboración de diagnósticos de necesidades de capacitación para empresas*. Tesis de licenciatura Escuela Nacional de Trabajo Social. México: UNAM.
- Disposiciones reglamentarias en materia laboral para los servidores públicos docentes del subsistema educativo estatal, (1999). título IV, capítulo I. México: Corporación Editorial MAC.
- División de estudios profesionales, (1998). *Procedimiento para la titulación en la licenciatura*. México: UNAM.
- Educación preescolar," *Enciclopedia Microsoft® Encarta® 2002*. © 1993-1999 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.

- Grados, J. (2001). *Capacitación y desarrollo de personal*. México: Editorial Trillas.
- Hernández, R. Fernández, C., Baptista, P. (1998). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.
- Herrera, A. (1996). *Capacitación* (tomo II). México: TSE. UNAM.
- Kerlinger, N, Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento*. México: McGraw-Hill Interamericana Segunda Edición.
- Ley Federal del Trabajo. (1996). México: Editorial SISTA
- López, P. (1990). *Antecedentes históricos y metodológicos de la educación preescolar en México y Yucatán*. Tesis de licenciatura. México: Universidad Pedagógica Nacional.
- Mendoza, A. (1993). *Manual para determinar necesidades de capacitación*. México: Trillas.
- Mendoza, A. (2000). *Capacitación para la calidad y la productividad*. México: Trillas.
- Monedero, J. (1998). *Bases teóricas de la evaluación educativa*. España: Ediciones Aljibe.
- Montes, M. (1997). *Estudio en docentes*. Tesis de licenciatura Sonora, México: Universidad Pedagógica Nacional, SEP.
- Morales, R. (2001). *La capacitación en México: sus lineamientos y tecnologías actuales*. Tesis de licenciatura, Facultad de Psicología. México: UNAM.
- Muchinsky, P. (2002). *Psicología aplicada al trabajo*. México: Thomson Learning.

Padua, J. (1992). *Técnicas de investigación aplicadas a las ciencias sociales*. México: Fondo de Cultura Económica.

Pág.web. http://www.antorcha.net/biblioteca_virtual/historia/mutualismo/mutualismo.html#8 . recuperada el 28 de febrero de 2004.

Pág. Web.<http://centrodeinvestigacionydifusiondeeducacionpreescolar.gob.mx/cifrp>. Recuperada de la p. 2 el 8 de mayo del 2003.

Página Web. <http://www.edomexico/gob.mx/capacitacion/seiem> . Recuperada el 10 de noviembre de 2003.

Página Web. <http://www.edomexico/gob.mx/secybs/educacion/seiem/manorg.pdf>. Recuperada el 29 de septiembre de 2003.

Pág. Web http://educacionjalisco.gob.mx/dependen/basica/preescolar/po_prees.html. Recuperada el 14 de noviembre de 2003.

Pág. Web http://fevaq.economia.umich.mx/Publicaciones/EconYSoc/ES04_04.htm Recuperada el 29 de febrero de 2004

Página Web. <http://necesidadesdecapacitacionyeducacioncontinua>. Recuperada el 18 de diciembre de 2003.

Página Web. <http://www.relaciones-humanas.net>. Recuperada el 15 de agosto de 2003.

Página Web. <http://www.tuobra.unam.mx/publicadas/021123233415.html>. Recuperada el 20 de marzo de 2003.

Pain, A. (2001). *Capacitación laboral*. Argentina: Ediciones Novedades Educativas.

- Pinto, R. (1992). *Proceso de capacitación*. México: Diana.
- Ramírez, O. (1985). *Investigación de necesidades de capacitación, adiestramiento y desarrollo en una institución del sector educativo*. Tesis de licenciatura Facultad de Psicología, México: UNAM
- Reza, J.(1995). *El ABC del Administrador de la Capacitación*. México: Editorial Panorama.
- Romero, S. (1992). *Principios fundamentales de la administración en empresas*. México: Limusa Noriega Editores.
- Rosas, C. (1994) *Programa de educación preescolar 1992 y la practica docente*. Tesis de licenciatura. México: Universidad Pedagógica Nacional. SEP
- Sánchez, B. (1999). *Una estrategia de actualización docente en el proyecto de formación permanente para el personal de educación preescolar valle de México*. Tesis de licenciatura, Facultad de Psicología. México: UNAM.
- Santana, D. (1984). *La educación preescolar en México evolución de sus programas*. Tesis de licenciatura. México: Universidad Pedagógica Nacional: SEP.
- Santos, S. (1992). *Detección de necesidades de capacitación entre un grupo de docentes*. Tesis de licenciatura Facultad de Psicología. México: UNAM
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (1997). *Modernización y simplificación de las obligaciones patronales en las empresas, Aspectos normativos del proceso de capacitación*. México
- Siliceo, A. (2001) *Capacitación y Desarrollo de Personal*. México: Limusa Noriega Editores.

Silva, R. (1997). *Antología de investigación social: procesos y técnicas*. México: ENTS. UNAM.

Ugalde, M. (1982). *Historia de la educación preescolar*. Tesis de licenciatura. México: Universidad Pedagógica Nacional.

Vargas, J. (1991). *Redacción de objetivos conductuales*. México: Trillas.

Vázquez, G. (1982) *La capacitación y la educación continua de ingenieros civiles en el sector público, logros y aportaciones*. México: Instituto de investigaciones sociales y de la educación.

Zepeda, F. (1999). *Psicología Organizacional*. México: Addison Wesley Longman de México.

ANEXO I

Cuestionario para la Detección de
Necesidades de Capacitación.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

PROGRAMA DE DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN
ZONA 03 DE EDUCACIÓN PREESCOLAR, ESTADO DE MÉXICO

1. Folio: _____

Objetivo: El presente cuestionario tiene la finalidad de conocer sobre la capacitación que recibe el personal docente y directivo para detectar cuáles son las carencias en cuanto a sus habilidades, conocimientos, actitudes, desarrollo laboral y personal para establecer criterios sobre las líneas de acción para proporcionar una mejor capacitación.

Los datos que usted proporcione son confidenciales.

2. Nombre: _____ 3. Sexo: 1. (M) 2. (F)
4. Edad: _____ 5. Estado civil: 1. (Soltero) 2. (Casado) 3. (Divorciado)
6. Numero de hijos: _____ 7. Puesto: _____
8. Antigüedad en el puesto: _____ 9. Escuela: _____
10. Nivel socioeconómico: 1. (Bajo) 2. (Medio-bajo) 3. (Medio) 4. (Medio-alto) 5. (Alto)
11. Grado que imparte actualmente: 1. (Primer grado) 2. (Segundo grado)
12. ¿Cuántos años ha impartido clases en ese grado? _____

13. ¿De las actividades que realiza cuáles considera que se le dificultan más y por qué?

14. ¿A qué atribuye el hecho de que se le dificulte?

- () 1. Falta de capacitación
() 2. Falta de herramientas de trabajo
() 3. Falta de práctica
() 4. Otro ¿Cuál? _____

15. Mencione las herramientas de trabajo que debería tener para su mejor desempeño laboral.

16. ¿Cuál es su nivel de estudios?

- () 1. Carrera técnica ¿En qué? _____
() 2. Normal elemental
() 3. Bachillerato
() 4. Licenciatura ¿En qué? _____
() 5. Posgrado ¿En qué? _____
() 6. Doctorado ¿En qué? _____

17. ¿De los siguientes aspectos dentro de la educación preescolar cuáles conoce?

1. Objetivo 1. (Si) 2. (No) 2. Misión 1. (Si) 2. (No)
3. Visión 1. (Si) 2. (No) 4. Políticas 1. (Si) 2. (No)

Preguntas	Carrera magisterial	Supervisión	Departamento regional
18. ¿Ha recibido capacitación en el último año escolar?	1. (Si) 2. (No)	1. (Si) 2. (No)	1. (Si) 2. (No)
19. ¿Qué cursos son los que recibió?			
20. ¿Estos cursos para que le sirvieron?			
21. ¿Cuál es el motivo por el que usted tomó estos cursos?	1. () Promoción 2. () Desempeñar mejor mi trabajo 3. () Obligación 4. () Actualización 5. () Por superación personal	1. () Promoción 2. () Desempeñar mejor mi trabajo 3. () Obligación 4. () Actualización 5. () Por superación personal	1. () Promoción 2. () Desempeñar mejor mi trabajo 3. () Obligación 4. () Actualización 5. () Por superación personal
22. ¿Considera que los cursos que recibió fueron impartidos por el personal adecuado?	1. (Si) 2. (No) 3. (A veces)	1. (Si) 2. (No) 3. (A veces)	1. (Si) 2. (No) 3. (A veces)
23. ¿Los temas tenían relación con el contenido del curso?	1. (Si) 2. (No) 3. (A veces)	1. (Si) 2. (No) 3. (A veces)	1. (Si) 2. (No) 3. (A veces)
24. ¿Se evalúan los cursos de capacitación antes durante y al terminar?	1. (Si) 2. (No) 3. (A veces)	1. (Si) 2. (No) 3. (A veces)	1. (Si) 2. (No) 3. (A veces)
25. ¿Si pudiera proponer cambios en la capacitación recibida qué sugeriría?			

26. ¿Considera que la capacitación recibida es adecuada para incrementar habilidades, actitudes conocimientos, desarrollo personal y laboral?	1. (Si) 2. (No) ¿Por qué?	1. (Si) 2. (No) ¿Por qué?	1. (Si) 2. (No) ¿Por qué?
---	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------

27. ¿Le gustaría participar en algún curso de capacitación?
1. (Si) 2. (No) ¿Por qué? _____

28. Señale los cursos de capacitación que considere más urgentes de acuerdo a las dificultades que se presenten y los beneficios que se generarían especificando el tiempo aproximado en que se observarían dichos cambios.

Capacitación requerida		Cambios esperados	Tiempo contemplado
En cuanto a conocimientos	Desarrollo personal		
	Desarrollo laboral		
En cuanto a habilidades	Desarrollo personal		
	Desarrollo laboral		
En cuanto a Actitudes	Desarrollo personal		
	Desarrollo laboral		

Gracias por su cooperación

Fecha: _____

Entrevistador: _____

ANEXO II

Ji cuadrada aplicada a cada reactivo.

Tests Statistics

	Edad	Estado civil	Número de hijos	Puesto	Antigüedad en el puesto	Tipo de escuela	Nivel socioeconómico	Grado que imparte actualmente
Chi-Square	23.931	63.724	19.103	80.76	27.517	104.621	79.759	39.241
df	21	4	3	3	15	3	4	3
Asymp. Sig.	0.296	0	0	0	0.025	0	0	0

	Años impartidos en ese grado	Actividades que se dificultan	A que atribuye que se le dificulte?	Herramientas que debería tener	Nivel de estudios
Chi-Square	30.621	56.552	10.276	32.897	72.69
df	9	10	4	3	4
Asymp. Sig.	0	0	0.036	0	0

	Aspectos que conoce de la institución	Capacitación carrera magisterial	Cursos recibidos	Para qué le sirvieron estos cursos?	Motivo del curso
Chi-Square	69.759	1.724	77.31	59.414	59.931
df	4	1	5	4	4
Asymp. Sig.	0	0.189	0	0	0

	Los cursos fueron impartidos por personal adecuado?	Relación entre temas y contenido de cursos	Se evalúan los cursos?	Sugerencias a la capacitación
Chi-Square	45.448	27.034	49.862	76.276
df	3	2	3	5
Asymp. Sig.	0	0	0	0

	Considera que la capacitación es adecuada?	Por qué? pregunta anterior	Capacitación Supervisión	Qué cursos recibió?	Para qué le sirvieron estos cursos?
Chi-Square	27.034	78.552	50.276	24.966	29.414
df	2	5	1	2	4
Asymp. Sig.	0	0	0	0	0

	Motivos por los que tomó estos cursos	Los cursos fueron impartidos por el personal adecuado?	Relación entre temas y contenido de cursos	Se evalúan los cursos?
Chi-Square	45.241	24.897	36.621	18.552
df	5	3	3	3
Asymp. Sig.	0	0	0	0

	Qué sugerencias haría a la capacitación recibida?	La capacitación recibida es adecuada?	Por qué? pregunta anterior	Capacitación Departamento Regional
--	---	---------------------------------------	----------------------------	------------------------------------

Chi-Square	22.345	23.31	37.345	2.483
df	4	2	6	1
Asymp. Sig.	0	0	0	0.115

	Qué cursos recibió?	Para qué le sirvieron estos cursos?	Motivos por los que tomó estos cursos	Los cursos fueron impartidos por el personal adecuado?
Chi-Square	19.069	60.103	62.862	23.414
df	2	4	4	2
Asymp. Sig.	0	0	0	0

	Relación entre temas y contenido de cursos	Se evalúan los cursos?	Qué sugerencias haría a la capacitación recibida?	La capacitación recibida es adecuada?
Chi-Square	24.862	44.759	63.379	21.138
df	2	3	4	2
Asymp. Sig.	0	0	0	0

	Por qué? pregunta anterior	Le gustaría participar en algún curso de capacitación?	Por qué?	Número de cursos requeridos por persona
Chi-Square	61.828	30.414	31.517	26.138
df	4	1	3	7
Asymp. Sig.	0	0	0	0

- a 22 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 2.6.
- b 0 cells (.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 11.6.
- c 0 cells (.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 14.5.
- d 16 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 3.6.
- e 0 cells (.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 5.8.
- f 0 cells (.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 5.3.
- g 0 cells (.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 29.0.
- h 0 cells (.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 9.7.
- i 0 cells (.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 19.3.
- j 0 cells (.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 8.3.
- K 0 cells (.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 7.3.