

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLÁN

DISEÑO DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN
DESDE UN ENFOQUE HUMANISTA
A DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA
EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE :

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

P R E S E N T A :

ANGÉLICA RAZO ÁNGELES

ASESORA: M.C.E. CELIA RODRÍGUEZ CHÁVEZ



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

A DIOS

*Por ser mi guía en todo momento ,
por mostrarme el camino de la fe y la esperanza,
por colmarme de bendiciones.*

A MI QUERIDA UNAM - FESC

*Por sembrar en mí la semilla de la perseverancia
y el compromiso conmigo misma y con mi profesión,
por ser parte de mi vida,
¡Mil Gracias!*

A MI ASESORA

Por su enorme apoyo y confianza, por su amable sonrisa

AL HONORABLE JURADO

Por sus magníficas enseñanzas y su gran calidez.

AL COLEGIO VICTORIA

*Por abrirme las puertas
y facilitarme la realización de mi tesis.*

DEDICATORIAS

A MI MAMÁ Y MI ABUELITA

Por su gran amor y apoyo incondicional

A MI ESPOSO

Por ser la chispa que enciende el motor de mi vida

A MIS HIJOS

Por estar siempre en mi mente y en mi corazón

A MI PAPÁ (q.e.p.d.) Y MIS HERMANOS

Por formar parte de mi existencia

A MIS NIETOS

Por su gran cariño

A MI FAMILIA

Por compartir conmigo en todo momento

A MIS AMIGOS

Por su presencia constante

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO 1.	4
<i>Fundamentos Administrativos básicos que conforman a una Organización</i>	
1.1. Concepto de organización	5
1.2. Objetivos de la organización	6
1.3. Áreas funcionales dentro de una organización	9
1.4. Las funciones de la administración dentro de una organización	11
1.5. El proceso administrativo	15
CAPÍTULO 2.	20
<i>La Administración de Recursos Humanos dentro de una Organización</i>	
2.1. La importancia de la Administración de Recursos Humanos	21
2.2. Objetivos de la Administración de recursos humanos	23
2.2.1. Teorías Gerenciales: X, Z, Y	24
2.3. Funciones del Departamento de Recursos Humanos	26
2.3.1. Empleo	27
2.3.1.1. Reclutamiento	27
2.3.1.2. Selección	27
2.3.1.3. Inducción	28
2.3.1.4. Desarrollo	28
2.3.2. Administración de salarios	29
2.3.3. Relaciones Internas	31
2.3.4. Servicios al personal	33

CAPÍTULO 3.	35
<i>La capacitación: base fundamental del desarrollo personal y profesional de los recursos humanos dentro de una organización</i>	
3.1. Conceptos afines con la capacitación	36
3.2. Propósitos y beneficios de la capacitación	40
3.3. Disposiciones legales sobre capacitación y adiestramiento	43
3.3.1. Constitución Política Mexicana	43
3.3.2. Ley Federal del trabajo	44
3.4. Proceso de capacitación	58
3.4.1. Detección de necesidades de capacitación	59
3.4.2. Técnicas de capacitación	62
3.4.3. Diseño de un programa de capacitación	66
3.4.4. Evaluación de la capacitación	73
CAPÍTULO 4.	76
<i>El arte de educar</i>	
4.1. Principios básicos del enfoque humanista centrado en la educación	78
4.1.1. Fundamentos del aprendizaje significativo	83
4.1.2. Actitudes humanistas (aceptación incondicional, empatía, congruencia y autenticidad)	89
4.2. El educador como facilitador del aprendizaje	92
4.2.1. El proceso lúdico como base educativa	94
4.2.2. Estrategias de enseñanza por áreas de desarrollo	96
4.2.3. Canales de percepción y aprendizaje	99

CAPÍTULO 5 .	105
<i>Caso práctico:</i> Diseño de un plan de capacitación desde un enfoque humanista a docentes de educación básica en una institución educativa privada	
5.1. Antecedentes	106
5.2. Investigación	107
5.3. Resultado y Diagnóstico	111
5.4. Propuesta	121
CONCLUSIONES	135
ANEXOS	136
Anexo 1: Calendario de Actividades	136
Anexo 2: Guía del Participante	144
Anexo 3:	
• Plan de Capacitación (Formato AI)	178
• Plan de Trabajo (Formato AII)	180
• Guía del Instructor (Formato AIII)	183
Anexo 4: Lista de Asistencia	185
Anexo 5:	
• Identificación de Expectativas	186
• Autoevaluación del Participante	187
• Evaluación del Módulo	188
BIBLIOGRAFÍA	189

OBJETIVO

Diseñar un plan de enseñanza-aprendizaje en educación básica desde un enfoque humanista que favorezca el aprendizaje significativo.

HIPÓTESIS

Si el Profesor de Educación Básica utiliza técnicas y herramientas del Enfoque Humanista Centrado en la Educación, entonces logrará generar un ambiente de aprendizaje significativo, armónico e integral en sus alumnos.

INTRODUCCIÓN

Con el paso del tiempo, debido a los constantes cambios en que vivimos producto de la modernización, la educación básica ha ido poco a poco cobrando importancia como el eje de la formación educativa de cualquier individuo, en base a que las necesidades de los educandos se han ido modificando a la par del desarrollo tecnológico. Precisamente aquí es donde interviene la importancia de la capacitación a los docentes, la cual hace posible que las organizaciones educativas puedan ir modificando sus programas de enseñanza-aprendizaje para ser competitivas frente a otras instituciones, así como para estar a la vanguardia de la modernidad.

Considerando que la capacitación es el proceso mediante el cual el ser humano perfecciona sus habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes en el desempeño de sus actividades laborales y así mismo es la base fundamental del desarrollo profesional de las personas que conforman una organización, en la presente tesis se propone un plan de capacitación a docentes de educación básica en instituciones privadas desde un enfoque humanista, que les permita adquirir nuevas técnicas de enseñanza con las que puedan promover el aprendizaje significativo, armónico e integral en sus educandos.

Para tal efecto, será necesario realizar estudios de tipo exploratorio, debido a que es un tema poco estudiado y no ha sido abordado anteriormente desde el enfoque que pretende dársele, en esta misma forma puede considerarse que será abordado de lo general a lo particular (método inductivo); así mismo, no se han encontrado referencias bibliográficas específicas para dicho tema, por lo que la presente tesis se sustenta en bibliografía (libros, revistas, internet) referente a la capacitación, al enfoque humanista y a los principios básicos de enseñanza-aprendizaje, los cuales serán integrados de manera que permitan el diseño del plan de capacitación materia de esta tesis.

Por tal efecto, en el capítulo I se abordarán los fundamentos administrativos básicos que conforman a una Organización, considerando diferentes aspectos tales como: concepto, objetivos y áreas funcionales dentro de una organización, las funciones de la administración y el proceso administrativo dentro de una organización.

En el capítulo II se considerará la importancia de la Administración de Recursos Humanos dentro de una Organización, tomando en cuenta sus objetivos y funciones.

El capítulo III estará integrado por el tema: la capacitación como base fundamental del desarrollo personal y profesional de los recursos humanos dentro de una Organización, a partir de considerar los conceptos, propósitos, beneficios, disposiciones legales y procesos de capacitación.

En el capítulo IV serán considerados aspectos que conforman el arte de educar a partir de identificar los principios básicos del enfoque humanista centrado en la educación y los fundamentos del aprendizaje significativo; las actitudes humanistas (aceptación incondicional, empatía, congruencia y autenticidad); el educador como facilitador del aprendizaje a partir de identificar características del proceso lúdico como base educativa, estrategias de enseñanza por áreas de desarrollo y canales de percepción y aprendizaje.

Finalmente en el capítulo V se presentará un caso práctico, proponiendo el diseño de un plan de capacitación a docentes de educación básica desde un enfoque humanista, en una institución educativa privada de nivel básico, ubicada en el municipio de Atizapán de Zaragoza, Estado de México.

Capítulo 1

FUNDAMENTOS ADMINISTRATIVOS BÁSICOS QUE CONFORMAN A UNA ORGANIZACIÓN

CAPÍTULO 1.

FUNDAMENTOS ADMINISTRATIVOS BÁSICOS QUE CONFORMAN A UNA ORGANIZACIÓN

Las organizaciones son fundamentalmente importantes, debido a su producción de satisfactores de las necesidades humanas; puede decirse que son el motor del desarrollo económico de una sociedad, de un país. A través de su interacción con el medio ambiente adquiere o *importa* de éste, materias primas, recursos humanos, energía, etc., insumos que *transforma* y nuevamente los devuelve o *exporta* al ambiente en forma de bienes o servicios.

A continuación se enfatiza la importancia de las organizaciones, a través de conceptualizarlas en relación estrecha con los recursos que obtiene del medio ambiente.

CONCEPTO DE ORGANIZACIÓN

Las organizaciones son entes económicos formados por recursos materiales, humanos y financieros para lograr un fin común.

“Una organización es una entidad social que está orientada al logro de metas, tiene un sistema de actividad deliberadamente estructurado y un límite o frontera identificable”¹.

“Son unidades sociales con un propósito y están formadas por personas que llevan a cabo tareas diferenciadas, coordinadas para contribuir a las metas de las organizaciones”.²

¹ Darft Richard L. “*Organizaciones el Comportamiento del Individuo y de los Grupos Humanos*”. Ed. Limusa. México, 2000.

“Una organización siempre incluye personas. Estas personas están involucradas unas con otras en alguna forma, es decir, interactuando. Estas interacciones siempre pueden ser ordenadas o descritas por medio de una clase de estructura. Toda persona en la organización tiene objetivos personales, algunos de los cuáles son las razones de sus acciones, espera que su participación en la organización le ayude a alcanzar sus objetivos. Estas interacciones también pueden ayudar a alcanzar sus objetivos mancomunados, compatibles, quizá distintos pero relacionados con sus objetivos personales. Por lo tanto, una organización es un proceso estructurado en el cual interactúan personas para alcanzar objetivos”.³

OBJETIVOS DE LA ORGANIZACIÓN

Para su estudio se clasifican en: organizacionales, industriales y/o institucionales.⁴

OBJETIVOS	ATIENDEN A:	POR MEDIO DE:	DEPTOS. MAS IDENTIFICADOS
SERVICIOS	*Consumidores o usuarios	- Bienes y servicios de calidad y en las mejores condiciones de venta.	- Producción - Comercialización

² Dessler, Gary. “*Organización y Administración enfoque situacional*”. Edit. Prentice Hall. México, 1996.

³ Hicks Herbert G. “*Administración de Organizaciones*”. Edit. CECSA. México, 1998.

⁴ Rodríguez de la Cruz, Eliel. *Tesis*, México 2004.

OBJETIVOS	ATIENDEN A:	POR MEDIO DE:	DEPTOS. MAS IDENTIFICADOS
SOCIALES	<p>* Comunidad ⇒</p> <p>* Gobierno ⇒</p> <p>* Personal ⇒</p>	<p>- Incrementando el bienestar socioeconómico de la región al consumir materias primas y servicios y crear fuentes de trabajo.</p> <p>- Al conservar la ecología de la región, evitando desperdicios nocivos en el ambiente.</p> <p>- Actitud de buen vecino.</p> <p>- Contribuir al sostenimiento de servicios públicos mediante el pago de cargas tributarias.</p> <p>- Oportunidades de desarrollo y mejor nivel de vida.</p>	<p>*Recursos Humanos</p> <p>*Relaciones Industriales</p> <p>*Jurídico</p>

OBJETIVOS	ATIENDEN A:	POR MEDIO DE:	DEPTOS. MAS IDENTIFICADOS
ECONOMICOS	<ul style="list-style-type: none"> * Inversionistas * Acreedores * Reparto de utilidades 	<ul style="list-style-type: none"> - Pagando dividendos - Pagando principal e intereses pactados - Personal 	<ul style="list-style-type: none"> * Contabilidad * Finanzas
TECNOLÓGICOS	<ul style="list-style-type: none"> * Organización 	<ul style="list-style-type: none"> - Utilizar nuevas tecnologías en las diversas áreas de la empresa. - Alentar la investigación y contribuir al mejoramiento de técnicas actuales para la creación de tecnología nacional 	<ul style="list-style-type: none"> * Producción * Recursos Humanos * Finanzas * Mercadotecnia

Al identificar la clasificación de las organizaciones, es posible determinar sus objetivos, los cuales darán como resultado los diferentes satisfactores en torno a las necesidades de una sociedad.

ÁREAS FUNCIONALES DENTRO DE UNA ORGANIZACIÓN

Para que una organización alcance sus objetivos es necesario que cuente con recursos, sin olvidar que el logro depende de la planeación y organización de sus actividades.

Esencialmente las organizaciones se encuentran estructuradas por cuatro áreas funcionales clásicas como:

I. Recursos Humanos: el papel de esta área consiste en reclutar, seleccionar, conservar y desarrollar (conocimientos, experiencias, habilidades, etc.) al personal, en beneficio de la organización. Esta a su vez se subdivide en:

A) Empleo:

- a. Reclutamiento
- b. Selección
- c. Contratación
- d. Capacitación y desarrollo

B) Puesto:

- a. Análisis y evaluación del puesto

C) Seguridad e Higiene Industrial

D) Calificación de méritos

E) Políticas de personal

F) Sueldos y salarios

II: Producción: es el área responsable de transformar la materia prima en productos para que éstos puedan comercializarse. Se divide en:

- 1.- Planeación y control
- 2.- Diseño del producto
- 3.- Ingeniería industrial
- 4.- Sistemas
- 5.- Inventarios
- 6.- Compras

III.- Finanzas: esta área tiene como función la obtención de fondos y su control de beneficio de la organización. Su división es la siguiente:

- 1.- Contraloría
- 2.- Contabilidad General
- 3.- Presupuesto
- 4.- Auditoría
- 5.- Impuestos
- 6.- Tesorería

IV. Mercadotecnia: la función de esta área consiste en crear e implementar las estrategias comerciales que ayudarán a la organización a incrementar su participación en el mercado. Su división es la siguiente:

- 1.- Estudio de mercado:
 - a) Segmentación
 - b) Investigación
- 2.- Planificación y desarrollo de las líneas del producto
- 3.- Ventas

- 4.- Publicidad
- 5.- Relaciones Públicas
- 6.- Comercialización
- 7.- Precio
- 8.- Canales de distribución
- 9.- Imagen del producto y marca
- 10.- Etiqueta

LAS FUNCIONES DE LA ADMINISTRACIÓN DENTRO DE UNA ORGANIZACIÓN

Desde el punto de vista de diferentes autores es necesario considerar el concepto de administración para poder comprender sus funciones en una organización.

Administración es:

“La ciencia social que persigue la satisfacción de objetivos institucionales (servicio, social y económico) a través de un mecanismo de operación (estructura organizativa por medio del esfuerzo humano coordinado)” .

José Antonio Fernández Arena

“ La dirección de un organismo social y su efectividad en alcanzar sus objetivos está fundada en la habilidad de conducir a sus integrantes”.

Konntz and O'Donel

“Administrar es prever, organizar, mandar, coordinar y controlar”

Henry Fayol

Henry Fayol describía la existencia de seis clases de funciones vitales dentro de una organización:

FUNCIONES	1.- Técnica	(Producción, manufactura, adaptación)
	2.- Comercial	(Compra, venta, intercambio)
	3.- Financiera	(Búsqueda y uso óptimo del capital)
	4.- Seguridad	(Protección de propiedad y personas)
	5.- Contable	(Inventario, estados financieros, costos, estadísticas)
	6.- Administrativa	(proceso administrativo: planear, organizar, mandar, coordinar y controlar).

Según H. Fayol la última función era la menos estudiada y sin embargo, era la función que procuraba el éxito de las demás.

H. Fayol determinó en el estudio de esta función las siguientes partes:

- Elementos
- Principios
- Procedimientos

ELEMENTOS	PREVER	Consiste en examinar el futuro y elaborar un plan de acción
	ORGANIZAR	Consiste en construir una estructura dual (material y humana) para conseguir los fines.
	MANDAR	Consiste en dar la orden para realizar actividades al personal de la organización.
	COORDINAR	Consiste en la cohesión, unificación y armonización de toda la actividad y esfuerzo.
	CONTROLAR	Consiste en constatar que todo haya sido efectuado con el plan del mando establecido.

A continuación se mencionan *los principios de administración*, considerados por H. Fayol como flexibles y no absolutos, que deben usarse según los cambios y condiciones de cada caso, de acuerdo a la organización.⁵

PRINCIPIOS ADMINISTRATIVOS	
1.- División de trabajo	Es necesario para la eficiencia en la utilización de mano de obra, aplicable tanto al trabajo administrativo como al técnico.
2.- Autoridad y responsabilidad	Es el derecho de impartir órdenes y hacer que se cumplan valiéndose de premios y sanciones. La responsabilidad es la obligación de responder a los resultados.
3.- Disciplina	Es la condición de obediencia que resultan del entendimiento explícito o implícito que se forma entre los empleados.

⁵ Hamptom, David R. *“Administración”*. Edit. McGraw Hill. México, 1996.

PRINCIPIOS ADMINISTRATIVOS	
4.- Unidad de mando	Establece que un subordinado sólo recibirá órdenes de un solo supervisor o jefe.
5.- Unidad de dirección	Cada grupo de actividades que tengan un mismo objetivo, tendrán una sola cabeza ejecutiva y un mismo plan.
6.- Subordinación del interés personal al interés general.	Cada empleado deberá actuar hacia la meta de dirección.
7.- Remuneración al personal	La remuneración y los métodos de pago deberán ofrecer la máxima satisfacción a empleados y empleadores.
8.- Centralización	Es la extensión en que debe concentrarse o dispersarse la autoridad en la organización .
9.- Línea de autoridad	Es la cadena de mando que abarca desde los ejecutivos de alta dirección hasta los empleados de más bajo nivel.
10.- Órdenes	Considerando el orden material y el orden social, tanto para las personas como para las cosas, debe haber “un lugar para cada cosa y cada cosa en su lugar”.
11.- Equidad	La devoción y lealtad del personal puede atraerse por medio de una combinación de gentileza y justicia, en los tratos de la dirección con los subordinados.
12.- Estabilidad del personal	La inestabilidad del personal es la causa-efecto de una mala administración, provocando una rotación innecesaria.
13.- Iniciativa	Es la exposición y ejecución de un plan, en donde los directivos permitan a sus subordinados ejercitarla.
14.- Espíritu de grupo	Es una extensión del principio de la unidad de mando, considerando necesario y conveniente el trabajo de grupo.

En cuanto a *procedimientos administrativos* propuestos por H. Fayol tenemos los siguientes:

Procedimientos

- 1.- Estudio general.- Se refiere al estudio del pasado, presente y futuro de una empresa; por ejemplo, pasado: actas de las asambleas; presente: órdenes dictadas, decisiones; futuro: estudio de los presupuestos, cuadros estadísticos.
- 2.- Programas de acción.- Previsiones a corto y largo plazo.
- 3.- El informe.- Se refiere a aquellos informes que presentan los subordinados a los ejecutivos.
- 4.- Actas de las conferencias.- Se refiere a las actas levantadas al finalizar una junta de ejecutivos.
- 5.- Cuadro de organización.- Estructura funcional y jerárquica que tenga la empresa.
- 6.- El Camino directo.- Salvar los conductos sólo por excepción.
- 7.- Cronometraje.- Tiempo estrictamente necesario para realizar una labor.

EL PROCESO ADMINISTRATIVO

A continuación se mencionan algunos enfoques de proceso administrativo, propuestos por diferentes autores.

Agustín Reyes Ponce divide al proceso administrativo en dos fases:

- Fase Mecánica
- Fase Dinámica

FASE MECÁNICA

Consiste en determinar lo que se desea lograr considerando las condiciones futuras de la organización.

Etapas:

- Objetivos.- fijar metas
- Investigaciones.- análisis de los recursos
- Cursos alternativos de acción.- adaptación genérica de los medios contratados a los fines propuestos, identificando diferentes posibilidades de acción.

Consiste en determinar el curso concreto de acción para alcanzar un objetivo.

Etapas:

- Políticas.- Principios para orientar la acción
- Procedimientos: Secuencia de operaciones o métodos
- Programas: Fijación de tiempos requeridos (pronósticos y presupuestos)

Se refiere a la estructuración técnica de las relaciones que debe darse entre las jerarquías, funciones y obligaciones individuales necesarias en una organización para su mayor eficiencia.

Etapas:

Jerarquías.- fijar autoridad y responsabilidad correspondientes a cada nivel
Funciones.- determinar la división de actividades especializadas necesarias para lograr el objetivo general.
Obligaciones.- Las que tiene en concreto cada unidad de trabajo susceptible de ser desempeñada por una persona.

PREVISIÓN
¿Qué puede hacerse?

PLANEACIÓN
¿Qué se va a hacer?

ORGANIZACIÓN
¿Cómo se va a hacer?

FASE DINÁMICA

INTEGRACIÓN ¿Con qué se va a hacer?

Se refiere a aquellos procedimientos necesarios para lograr un eficaz funcionamiento en la organización.

La integración considera los siguientes puntos estratégicos:

- Selección.- Técnicas para encontrar y escoger los elementos humanos necesarios.
- Introducción.- Lograr que los nuevos elementos se integren rápidamente a la organización.
- Desarrollo.- Todo elemento en una organización busca formas de progresar.

DIRECCIÓN Ver que se haga

Consiste en impulsar, coordinar y vigilar las acciones de cada miembro y grupo que integran una organización, con el fin de que en conjunto realicen eficazmente los planes señalados.

Es conveniente considerar:

- Autoridad.- su elemento principal es la Dirección, encontrando la forma de ejercerla y en su momento delegarla.
- Comunicación.- es la red que entrelaza a cada uno de los miembros en una organización, enviando a través de cada canal las órdenes de acción necesarias, debidamente coordinadas para el logro de un fin común.
- Supervisión.- Se refiere a la verificación de que las acciones se lleven a cabo de acuerdo a lo planeado y ordenado.

CONTROL ¿Cómo se ha realizado?

Consiste en establecer sistemas que permitan medir los resultados obtenidos en relación a lo esperado.

Considerando los siguientes puntos:

- Establecimiento de normas.- permiten la comparación entre lo que se espera y lo que se obtiene.
- Operación de controles.- verificación del cumplimiento de los objetivos por parte de técnicos especialistas.
- Interpretación de resultados.- es una función administrativa que constituye un medio de planeación.

Henry Fayol enumera cinco elementos en el proceso administrativo:

PREVISIÓN	* Acto de examinar el futuro; fijar objetivos, tomar decisiones y establecer planes de acción
ORGANIZACIÓN	* Formular una estructura (normas sólidas de una cosa) dual (material y humana) que conforme la entidad.
DIRECCIÓN	* Hace funcionar los planes y la organización
COORDINACIÓN	* Reunir toda la información en busca de cohesión y unificación
CONTROL	* Verificar el resultado con el plan original

Fernández Arena propone tres etapas del proceso administrativo:

1.- PLANEACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Definición del problema • Análisis • Solución • Innovación • Estándares y eventos • Sistemas • Metas
2.- IMPLEMENTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Decisiones • Motivación • Comunicación
3.- CONTROL	<ul style="list-style-type: none"> • Medición de las metas • Evaluación

Koontz and O`Donell proponen cinco elementos en el proceso administrativo:

- Planeación
- Organización
- Integración
- Dirección
- Control

Cabe mencionar que el proceso administrativo, independientemente de los elementos que propongan cada uno de los autores antes mencionados, son el recurso más importante de la administración; el proceso administrativo es la guía que permite que una organización logre sus objetivos satisfactoriamente.

Capítulo 2

LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DENTRO DE UNA ORGANIZACIÓN

CAPÍTULO 2

LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DENTRO DE UNA ORGANIZACIÓN

LA IMPORTANCIA DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Para ubicar el papel de la Administración de Recursos Humanos es necesario empezar por considerar el concepto de Administración General:

*“Es la disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales, contando para ello con una estructura a través del esfuerzo humano coordinado”.*¹

Por tanto, el esfuerzo humano resulta vital para el funcionamiento de cualquier organización; si el elemento humano está dispuesto a proporcionar su esfuerzo, la organización marchará, en caso contrario, se detendrá.

De aquí que toda organización deba prestar primordial atención a sus recursos humanos. En la práctica, “la administración se efectúa a través del proceso administrativo: planear, ejecutar y controlar”.² Otros autores dividen este paso en organizar, integrar y ejecutar.

Para poder funcionar las organizaciones necesitan satisfacer objetivos organizacionales, para tal efecto se requieren una serie de recursos, los cuales le facilitarán alcanzar sus objetivos:

¹ Fernández Arena, José Antonio. *Introducción a la Administración*. UNAM. México, 1973.

² Arias Galicia, Fernando. *Administración de Recursos Humanos*. Edit. Trillas. México, 1999.

- Recursos materiales.- comprenden el dinero, las instalaciones físicas, la maquinaria, los muebles, las materias primas, etc.
- Recursos técnicos.- Se enlistan los sistemas, procedimientos, organigramas, instructivos, etc.
- Recursos humanos.- comprenden el esfuerzo y la actividad humana, considerando sus conocimientos, experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades, salud, etc.

En esta forma puede definirse que la Administración de Recursos Humanos:

“Es el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la organización, en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general”. (Arias Galicia, 1986).

La Administración de Recursos Humanos implica conquistar y mantener a las personas en la organización, trabajando y dando el máximo de sí, con una actitud positiva y favorable. Representa todas aquellas cosas grandes y pequeñas que entusiasman o frustran, pero que hace que las personas deseen permanecer en la organización.

La Administración de Recursos Humanos consiste en la planeación, organización, desarrollo, coordinación y control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que la organización representan el medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo.

Cabe mencionar, que los recursos humanos, a través de sus inquietudes de desarrollo, creatividad, imaginación, sentimientos, experiencias, habilidades, etc. conforman una base sólida en la existencia de una organización.

OBJETIVOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Los objetivos son estados ideales a donde se propone llegar y hacia los cuales se encaminarán todos los esfuerzos de una organización; es aquí precisamente donde interviene la Administración de Recursos Humanos, al enfocarse en el logro del objetivo organizacional.

Alcanzar objetivos implica dejarse guiar por las políticas, cuya orientación permite el logro de los objetivos señalados; dichas políticas deberán ser flexibles para evitar que se conviertan en reglas que pueden desviar la atención del resultado al que se pretende llegar.

Los *Objetivos* de la Administración de Recursos Humanos son:³

- 1.- Crear, mantener y desarrollar un contingente de recursos humanos, con habilidad y motivación para realizar los objetivos de la organización.
- 2.- Crear, mantener y desarrollar condiciones organizacionales de aplicación, desarrollo y satisfacción plena de recursos humanos y alcance de objetivos individuales.
- 3.- Alcanzar eficiencia y eficacia con los recursos humanos disponibles.

³ Chiavenato, Adalberto. *Administración de Recursos Humanos*. Edit. McGraw-Hill. México, 1999.

TEORÍAS GERENCIALES

Tanto las políticas como los objetivos en la administración de recursos humanos se basan en suposiciones sobre la naturaleza humana. Es en esta forma como se derivan *las teorías gerenciales: X, Z, Y.*

Teoría X o Tradicional (McGregor, 1969) o Sistema Autoritario Explorativo (Likert, 1969).		
Supuestos	Políticas	Expectativas
A las personas no les gusta trabajar, son irresponsables, carecen de iniciativa, trabajan sólo por dinero.	*Asignar tareas simples y repetitivas. *Vigilancia y control estricto. *Establecer reglas y sistemas rutinarios.	Al tener un control estricto, se alcanzarán los estándares fijados.

Teoría Z (Strauss y Sayles, 1968) o de Relaciones Humanas (Miles, 1966)		
Supuestos	Políticas	Expectativas
Las personas quieren estar informadas, pertenecer a los grupos, que sus méritos sean reconocidos, quieren sentirse importantes.	*Ensalzar el trabajo del personal. *Brindar información que los subordinados requieran. *El jefe explicará el “porqué” de las órdenes. *Establecer el espíritu de “gran familia”. *Reconocer los méritos de cada trabajador.	*Un trabajador satisfecho producirá más. *Los subordinados cooperarán con agrado. *El personal tendrá una resistencia menor a la autoridad.

Teoría Y (McGregor, 1969); Sistema Participativo (Likert, 1968) o de Recursos Humanos (Miles, 1966)		
Supuestos	Políticas	Expectativas
* Las personas tienen iniciativa y son responsables. * Son capaces de ejercitar autocontrol y autodirección. * Poseen habilidades y las desempeñan en sus puestos. * Colaboran en el logro de los objetivos de la organización.	* Los subalternos podrán participar en la toma de decisiones. * Las áreas de colaboración se ampliarán para que el personal pueda ejercer su autocontrol y autodirección. * Crear un ambiente propicio de participación	La aportación creativa y constructiva del personal incrementará la calidad en la toma de decisiones y acciones, propiciando que el alcance de los objetivos organizacionales sea satisfactorio.

Cada organización se identifica con alguna teoría gerencial de acuerdo a sus necesidades operativas, sin embargo, es preciso mencionar que al elegir las características positivas de cada una de las teorías anteriormente mencionadas, puede generarse una combinación ecléctica que brinde posibilidades de crecimiento y satisfacción a cada una de las partes que integran una organización. Al evitar caer en el autoritarismo, la permisividad o el paternalismo, es posible generar un ambiente armónico e integral que promuevan el desarrollo de las capacidades del recurso humano de una organización, cuyo resultado será como consecuencia, el logro pleno de cada uno de sus objetivos.

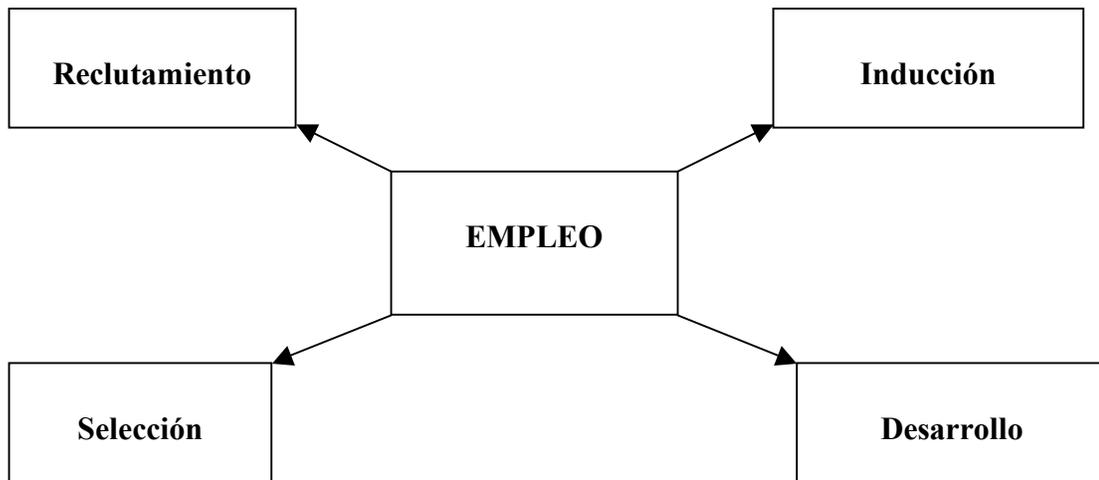
FUNCIONES DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

“La función de la administración de recursos humanos consiste en desarrollar y administrar políticas, programas y procedimientos para proveer una estructura administrativa eficiente, empleados capaces, trato equitativo, oportunidades de progreso, satisfacción en el trabajo y una adecuada seguridad en el mismo, en beneficio de la organización y los trabajadores”.⁴

A continuación se mencionan las funciones del departamento de recursos humanos:

- Empleo
- Administración de salarios
- Relaciones internas
- Servicios al personal

⁴ Arias Galicia, Fernando. *Administración de Recursos Humanos*. Edit. Trillas. México, 1999.



FUNCIÓN: Empleo

Consiste en lograr que todos los puestos sean cubiertos por el personal idóneo, de acuerdo a una adecuada planeación de recursos humanos.

La función de empleo se subdivide a su vez en:

Reclutamiento

- *Objetivo:* Buscar y atraer solicitantes capaces para cubrir las vacantes que se presenten.
- *Política:* Al registrarse una vacante, procurar cubrirla en igualdad de circunstancias, con personas que ya estén laborando en la organización, generando un ascenso.

Selección

- *Objetivo:* Analizar las habilidades y capacidades de los solicitantes, a fin de identificar las potencialidades de desempeño de un nuevo puesto y las posibilidades de desarrollo futuro, tanto para el personal como para la organización.

- *Política:* Para realizar una selección objetiva, es necesario recurrir al uso de técnicas como el análisis de puestos, las pruebas técnicas, psicotécnicas, encuestas socioeconómicas, etc.

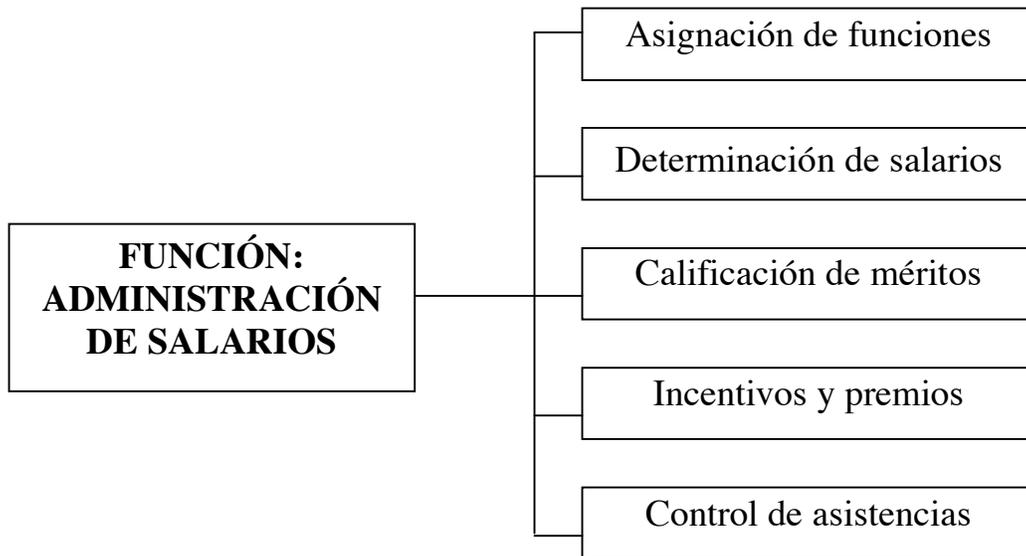
Inducción

- *Objetivo:* Dar toda la información necesaria al nuevo trabajador y realizar todas las actividades pertinentes para lograr su rápida incorporación a los grupos de trabajo, a fin de integrarlo a la organización.
- *Política:* Publicar y difundir los objetivos y políticas de la organización aceptando críticas y sugerencias, de manera que cada sector de la organización pueda participar.

Desarrollo

- *Objetivo:* Brindar oportunidades para el desarrollo integral de los trabajadores, a fin de lograr la satisfacción de sus diferentes necesidades profesionales y como consecuencia puedan ocupar puestos superiores.
- *Política:* Identificar aquellas áreas en las que cada trabajador pueda aspirar a su promoción, determinando los puestos sujetos a ella, a fin de definir los planes de desarrollo.

La importancia de la función de empleo, en conjunto con las ramas que se derivan de la misma (reclutamiento, selección, inducción y desarrollo), radica en que es la forma en que una organización integra el recurso humano suficiente y necesario para poder realizar sus actividades empresariales óptimamente.



FUNCIÓN: Administración de Salarios

** Objetivo.*

Lograr que todos los trabajadores sean justos y equitativamente compensados mediante sistemas de remuneración racional del trabajo y de acuerdo al esfuerzo, eficiencia, responsabilidad y condiciones de trabajo de cada puesto.

La administración de salarios deberá basarse en los tabuladores estructurados sobre valuaciones de puestos y los datos resultantes de encuestas de salarios de los mercados de trabajo que afecten a la organización, teniendo en cuenta, los salarios mínimos legales vigentes en cada región de la república donde tenga sucursales la organización.

** Política*

Estar en situación de competencia y aún de ventaja en el mercado de trabajo, para contar con los mejores elementos posibles.

Asignación de funciones

Asignar oficialmente a cada trabajador un puesto definido en cuanto a sus responsabilidades, obligaciones, operaciones y condiciones de trabajo.

Determinación de salarios

Asignar valores monetarios a los puestos, en tal forma que sean justos y equitativos en relación a otras posiciones de la organización y a puestos similares en el mercado de trabajo.

Calificación de méritos

Evaluar la actuación de cada trabajador ante las obligaciones y responsabilidades de su puesto. De la calificación de méritos se derivarán premios y ascensos, considerando los resultados obtenidos por cada persona en relación con los objetivos de su puesto y departamento.

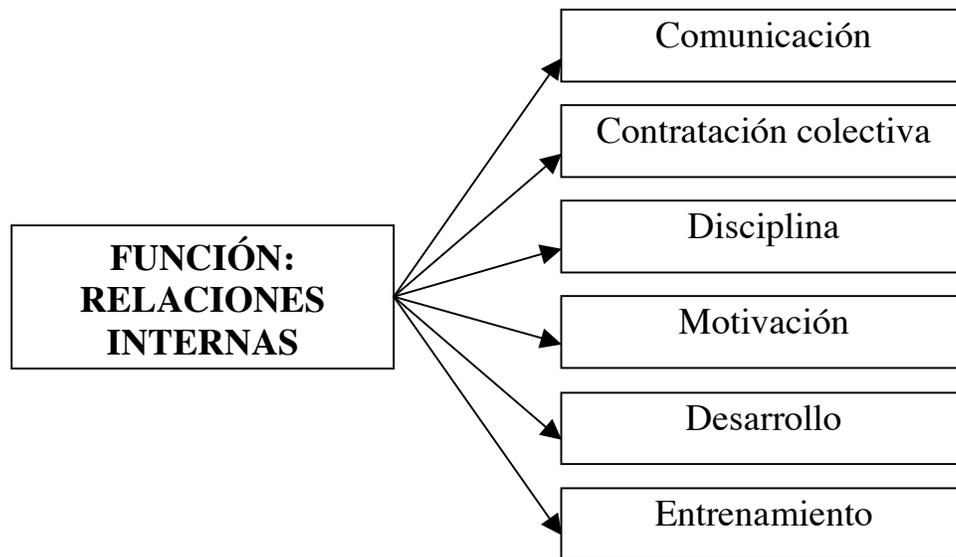
Compensación suplementaria (incentivos y premios)

Proveer incentivos monetarios adicionales a los sueldos básicos para motivar la iniciativa y el mejor logro de los objetivos.

Control de asistencias

Establecer horarios de trabajo y periodos de ausencia con y sin percepción de sueldo, que sean justos tanto para los empleados como para la organización, así como sistemas eficientes que permitan su control.

Ajustarse en lo dispuesto en la Ley en el contrato colectivo, así como en el reglamento interior de trabajo.



FUNCIÓN: Relaciones internas

Objetivo

Lograr que tanto las relaciones establecidas entre la dirección y el personal, como la satisfacción en el trabajo y las oportunidades de progreso del trabajador, sean desarrolladas y mantenidas, conciliando los intereses de ambas partes.

Comunicación

Promover los sistemas, medios y clima apropiados para desarrollar ideas e intercambiar información a través de toda la organización.

Contratación colectiva

Llegar a acuerdos con organizaciones reconocidas oficialmente y legalmente establecidas, que satisfagan en la mejor forma posible los intereses de los trabajadores y de la organización.

Disciplina

Desarrollar y mantener reglamentos de trabajo efectivos y crear y promover relaciones de trabajo armónicas con el personal.

Motivación

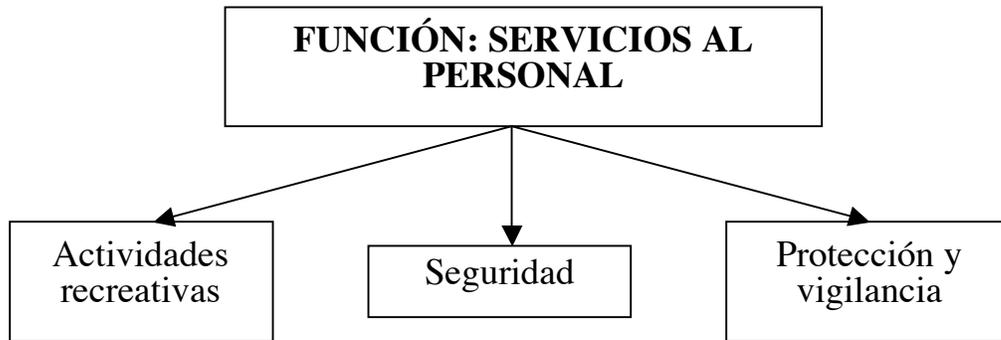
Desarrollar formas de mejorar las actitudes del personal, las condiciones de trabajo, las relaciones obrero-patronales y la calidad del personal.

Desarrollo

Brindar oportunidades para el desarrollo integral de los trabajadores, a fin de que logren satisfacer sus diferentes tipos de necesidades, y para que en lo referente al trabajo puedan ocupar puestos superiores.

Entrenamiento

Dar al trabajador las oportunidades para desarrollar su capacidad, a fin de que alcance las normas de rendimiento que se establezcan, así como para lograr que desarrolle todas sus potencialidades, en bien de él mismo y de la organización.



FUNCIÓN: Servicios al personal

Objetivo

Satisfacer las necesidades de los trabajadores que laboran en la organización y tratar de ayudarles en problemas relacionados a su seguridad y bienestar personal.

Política

En la resolución de problemas de tipo personal se deberá tener una actitud de madurez y respeto a la vida privada del elemento humano, a fin de evitar caer en una situación paternalista.

Coordinar, publicar y difundir los derechos y las prestaciones sociales y económicas, que otorgan tanto la organización como los organismos externos y disposiciones legales, para que sus beneficios lleguen en igualdad de oportunidad a todos los trabajadores.

Actividades recreativas

Estudiar y resolver las peticiones que hagan los trabajadores sobre programas y/o instalaciones para su esparcimiento.

Seguridad

Desarrollar y mantener instalaciones y procedimientos para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Protección y vigilancia

Tener métodos adecuados y precautorios para salvaguardar a la organización, a su personal y sus pertenencias, de robo, fuego y riesgos similares.

Al identificar las características de cada una de las funciones que conforman el departamento de recursos humanos, es posible reconocer su influencia e importancia con respecto a otras áreas de la organización (producción, finanzas, ventas, etc.), ya que el principal factor que la conforma es el factor humano.

Capítulo 3

**LA CAPACITACIÓN:
BASE FUNDAMENTAL DEL DESARROLLO
PERSONAL Y PROFESIONAL
DE LOS RECURSOS HUMANOS
DENTRO DE UNA ORGANIZACIÓN**

CAPÍTULO 3

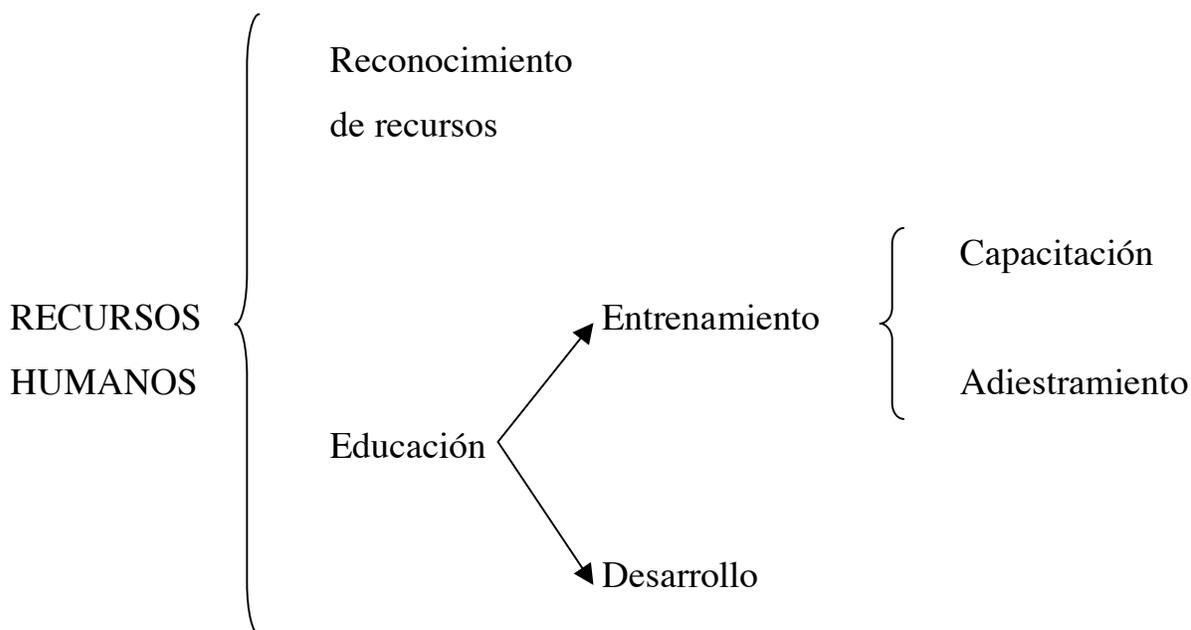
LA CAPACITACIÓN: BASE FUNDAMENTAL DEL DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL DE LOS RECURSOS HUMANOS DENTRO DE UNA ORGANIZACIÓN

El factor humano es el recurso más valioso dentro de una organización, por tanto es conveniente generar situaciones laborales que conlleven el crecimiento y desarrollo personal de cada integrante, en donde la satisfacción plena de sus necesidades, traerá como consecuencia el propio crecimiento de la organización.

Es aquí en donde interviene la importancia de la capacitación, a través de convertirse en un medio de motivación que guía al personal hacia situaciones de desarrollo, que se ve reflejado en sus actitudes, condiciones de trabajo, relaciones obrero-patronales, calidad de vida.

CONCEPTOS AFINES CON LA CAPACITACIÓN

Al abordar el tema de capacitación, es necesario hacer mención de su relación con otros aspectos que van de la mano en el área de recursos humanos.



Educación

La función educativa consiste en formar al ser humano para que lleve una vida útil y de servicio a la comunidad, así como guiar su desenvolvimiento en la esfera social, despertando y fortaleciendo el sentido de su libertad, así como el de sus obligaciones, derechos y responsabilidades.

El ser humano como móvil principal de la educación, es un ser espiritual cuya finalidad natural es actualizar sus potencialidades, es decir, perfeccionarse no sólo en su dimensión personal sino también como miembro de la sociedad, requiriendo de la educación para conocerse a sí mismo y su medio ambiente que lo rodea. Por lo que el ser humano y su propia perfección y desarrollo es el objetivo primordial de la educación.

“La educación es un fenómeno social, producto de diferentes factores derivados de la naturaleza y de la convivencia humana, que consiste en la

transmisión a las nuevas generaciones, de todas las creaciones materiales y espirituales de la cultura, para que la conserven y la aumenten en beneficio del grupo humano”.¹

Entrenamiento

Pretende adaptar al hombre para el ejercicio práctico de determinada función o para la ejecución de una tarea específica, a través de la preparación física y mental de los trabajadores que les permite adquirir conocimientos y habilidades en función de objetivos definidos. Pretende brindar elementos esenciales para el ejercicio de un cargo actual.

Desarrollo

Se refiere al progreso integral del hombre y abarca la adquisición de conocimientos, el fortalecimiento de la voluntad, la disciplina del carácter y la adquisición de todas las habilidades que son requeridas para el desarrollo del personal. Es un proceso educativo a largo plazo que utiliza un procedimiento sistemático y organizado, que facilita al personal el aprendizaje de conocimientos conceptuales y teóricos con fines genéricos.

Capacitación

Proviene del adjetivo *capaz* y éste a su vez, del verbo latino *cápere*= dar cabida.

“Es el conjunto de actividades encaminadas a proporcionar conocimientos, desarrollar habilidades y modificar actitudes del personal de todos los niveles para que desempeñen mejor su trabajo”.²

¹ Siliceo, Alfonso. *Capacitación y Desarrollo de Personal*. Edit. Limusa. México, 1997.

“Es la adquisición de conocimientos, principalmente de carácter técnico, científico y administrativo.”³

“Acción tendiente a proporcionar, desarrollar y/o perfeccionar las aptitudes de una persona, con el propósito de prepararla para que se desempeñe correctamente en un puesto específico de trabajo”.⁴

La capacitación es una actividad planeada, cuya base son las necesidades reales de una organización, orientada hacia el cambio en cuanto a conocimientos, habilidades y actividades de un colaborador; su objetivo principal es proporcionar conocimientos de carácter técnico, científico y administrativo; por tanto, la capacitación se imparte a empleados, ejecutivos y funcionarios en general.

Adiestramiento

Proviene del adjetivo *distero* y éste a su vez, de la palabra latina dexter= derecho.

Es un conjunto de actividades físicas encaminadas a hacer más diestro al trabajador, es decir, a incrementar sus conocimientos y habilidades proporcionándole más destreza y práctica en el manejo de máquinas y equipos, con el fin de que su desempeño sea más efectivo y competente técnicamente.

Como es de observarse, en cada uno de los conceptos mencionados anteriormente, es evidente que el factor principal es el ser humano, en donde sus

² Rodríguez Estrada, Mauro. *Administración de la Capacitación*. Edit. McGraw Hill. México, 1993.

³ Arias Galicia, Fernando. *Administración de Recursos Humanos*. Edit. Trillas. México, 1999.

⁴ Reza Trosino, Jesús. *El ABC del Administrador de la Capacitación*. Edit. Panorama. México, 1995.

inquietudes de conocimiento y crecimiento lo llevan a tomar caminos que implican desarrollo, el cual sólo puede ser adquirido a través de un proceso educativo integral.

Cuando una organización reconoce la importancia de la necesidad educativa en sus integrantes, y que descubre que puede satisfacerla a través de programas de entrenamiento, capacitación y adiestramiento, puede entonces afirmar el éxito y la excelencia, ya que el crecimiento en general de su personal, traerá como consecuencia su propio crecimiento.

PROPÓSITOS Y BENEFICIOS DE LA CAPACITACIÓN

Para reconocer la importancia de la capacitación, es necesario conocer cuáles son sus propósitos y beneficios que brindarán al personal y a la organización, en forma individual y colectiva.

Algunos de los propósitos principales por los que una organización capacita a sus recursos humanos, son los siguientes:⁵

- Actualizar y perfeccionar sus conocimientos y habilidades en la actividad que normalmente desarrolla
- Proporcionar la información sobre la aplicación de nueva tecnología
- Preparar al trabajador para ocupar una vacante
- Prevenir riesgos de trabajo
- Mejorar la calidad de la producción o los servicios
- Incrementar la productividad en general
- Mejorar las aptitudes del trabajador

De esta manera la capacitación del factor humano beneficia a la organización, al individuo y sus relaciones entre sí.

⁵ Rodríguez Estrada, Mauro. *Administración de la Capacitación*. Edit. McGraw-Hill. México, 1993.

BENEFICIOS DE LA CAPACITACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN

- ✓ Conduce a una mayor rentabilidad
- ✓ Mejora las capacidades y los conocimientos de trabajo en todos los niveles de la organización.
- ✓ Ayuda a las personas a identificarse con las metas de la organización
- ✓ Contribuye a crear una mejor imagen de la empresa
- ✓ Mejora las relaciones entre los jefes y los subordinados
- ✓ Contribuye a crear lineamientos de trabajo
- ✓ La organización tiene mayor eficiencia en la toma de decisiones y resolución de problemas
- ✓ Ayuda a desarrollar las promociones internas
- ✓ Contribuye a que aumente la productividad y/o calidad del trabajo
- ✓ Contribuye a que reduzcan los costos en varias áreas (producción, personal, etc.)
- ✓ Desarrolla un sentimiento de responsabilidad hacia la organización por el hecho de tener competencia y conocimientos apropiados
- ✓ Reduce los costos de asesoría externa, utilizando una asesoría interna competente
- ✓ Favorece la comunicación interpersonal
- ✓ Ayuda a los trabajadores a adecuarse al cambio

BENEFICIOS DE LA CAPACITACIÓN EN EL INDIVIDUO

- ✓ Ayuda a las personas a tomar mejores decisiones y resolver eficazmente los problemas.
- ✓ Mediante la capacitación se interiorizan y ponen en práctica las variables de motivación del reconocimiento, la realización, el crecimiento y el progreso.
- ✓ Contribuye a la evolución del desarrollo y a la confianza en sí mismo.
- ✓ Incremente la satisfacción y el reconocimiento en el trabajo.
- ✓ Impulsa a las personas hacia sus metas personales, identificándose con las metas de la organización.
- ✓ Brinda nuevos canales de comunicación asertiva.
- ✓ Fomenta la cohesión de los grupos.

Los propósitos como los beneficios que ofrece la capacitación, podrán identificarse tanto en la organización como en el personal, a partir del compromiso y participación de cada uno de ellos en beneficio de su propio desarrollo, con el que generarán el cambio hacia el progreso.

DISPOSICIONES LEGALES SOBRE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

Aunque el aprendizaje es un proceso intrínseco al ser humano desde su aparición y es la base del progreso de la civilización, en cuanto a capacitación se refiere, para su impartición es necesario apoyarse en la legislación vigente de nuestro país, ya que en el marco legal está constituida como un derecho del trabajador y como una obligación de la organización.

Los lineamientos legales que encuadran a la capacitación en México se fundamentan en:⁶

- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- La Ley Federal del Trabajo
- La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos⁷

Artículo 123, apartado A, Fracción XIII establece que:

“Las empresas tienen la obligación de proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo. Los patrones se sujetarán al cumplimiento de dicha obligación en cuanto a sistemas, métodos, y procedimientos que determine la Ley Reglamentaria, en este caso, la Ley Federal del Trabajo”.

⁶ Rodríguez Estrada, Mauro. *Administración de la Capacitación*. Edit. McGraw Hill. México, 1993.

⁷ *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Edit. Trillas. México, 2005.

Ley Federal del Trabajo⁸

Título Primero: Principios Generales

Artículo 3º.

“...Es de interés social promover y vigilar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores”.

Artículo 7º.

“El patrón y sus trabajadores extranjeros tienen la obligación solidaria de capacitar a los trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate”.

Título Segundo: Relaciones Individuales de Trabajo

Artículo 25, fracción VIII

En el documento donde se establecen las condiciones de trabajo debe estipularse que el trabajo será capacitado o adiestrado de conformidad con los planes y programas que, con base en lo dispuesto por la Ley, se realicen en la empresa.

Título Cuarto: Derechos y Obligaciones de los Trabajadores

Artículo 132, fracción XV y XXVIII

El patrón tiene entre sus obligaciones proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores y participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deben formarse en cada centro de trabajo.

⁸ Cavazos Flores, Baltasar y otros. *Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada*. Edit. Trillas. México, 2005.

Artículo 153-A

Asimismo, el trabajador tiene el derecho a recibir capacitación o adiestramiento en su trabajo, a fin de que esté en posibilidades de elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas que, elaborados en común acuerdo entre el patrón y sindicato o sus trabajadores, sean aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 153-B

Dicha capacitación podrá impartirse dentro o fuera de la empresa con instructores internos o externos, o a través de instituciones especializadas, con cargo exclusivamente al presupuesto de las empresas.

Artículo 153-C

Estas instituciones deberán estar autorizadas y registradas por las Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 153-D

Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento, podrán elaborarse para cada establecimiento (empresa), o en conjunto para varios de ellos que constituyan una rama industrial o actividad determinada.

Artículo 153-E

La capacitación deberá impartirse dentro de la jornada normal de trabajo, excepto si por la naturaleza del trabajo se convenga entre patrón y trabajadores la conveniencia de otra manera, o bien que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la ocupación que desempeña.

Artículo 153-F

El objeto de la capacitación es actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad y proporcionarle la información sobre las nuevas tecnologías que se requieran. Asimismo, prepararlo para una vacante o puesto de nueva creación, prevenir accidentes de trabajo, incrementar su productividad y, en general mejorar sus aptitudes para el trabajo.

Artículo 153-G

Un trabajador de nuevo ingreso, que requiera y reciba capacitación para el empleo que vaya a desempeñar, presentará sus servicios en las mismas condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa o en lo que se establezca en los contratos colectivos.

Artículo 153-H

Los trabajadores están igualmente obligados a capacitarse, asistiendo con puntualidad a los cursos y demás actividades relacionadas, así como atender las indicaciones de los instructores y presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y aptitud requeridos.

Artículo 153-I

A fin de estar en posibilidades de elaborar los planes y programas de capacitación respectivos, en cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, cuya función será vigilar la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación. Así como sugerir las medidas tendientes a perfeccionarla de conformidad con las necesidades de los trabajadores y empresas.

Artículo 153-J

Las autoridades laborales cuidarán de la integración y funcionamiento oportuno de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento y vigilarán el cumplimiento de esta obligación patronal.

Artículo 153-K

La secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los patrones, sindicatos y trabajadores libres de la misma rama industrial o actividad, a que se integren en Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, como órganos Auxiliares de la propia Secretaría, cuya función será:

- Participar en la determinación de requerimientos de capacitación y adiestramiento.
- Colaborar en la elaboración de un Catálogo Nacional de Ocupaciones.
- Intervenir en estudios sobre las características de maquinaria y equipo existentes.
- Proponer sistemas de capacitación y adiestramiento.
- Formular recomendaciones para la elaboración de planes y programas.
- Evaluar sus repercusiones en la productividad
- Gestionar el registro de las constancias de conocimientos o habilidades de los trabajadores que se hayan capacitado.

Artículo 153-L

Compete a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social fijar las bases para determinar la forma en que debe designarse a los miembros de estos Comités Nacionales y sobre su organización y funcionamiento.

Artículo 153-M

Debe consignarse en los contratos colectivos la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento, y podrán contener el procedimiento conforme al cual se llevará a cabo la capacitación del personal que pretenda ingresar a laborar en la empresa.

Artículo 153-N

Los planes y programas deben presentarse para su aprobación ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o, en su caso, las modificaciones de los ya aprobados, dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo de cada empresa.

Artículo 153-O

Aquellas empresas en que no exista contrato colectivo deberán solicitar dentro de los primeros sesenta días de los años impares, la aprobación de sus planes y programas que en conjunto con los trabajadores hayan decidido llevar a cabo. Igualmente, deberán informar de la integración y bases de funcionamiento de sus Comisiones Mixtas.

Artículo 153-P

Para poder registrarse como instructor o institución capacitadora ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se deberá comprobar la preparación profesional necesaria, acreditar tener los conocimientos suficientes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama o actividad industrial en donde pretendan impartir capacitación y no estar ligados con personas o instituciones que propaguen algún credo religioso.

Este registro puede ser revocado si se contravienen las disposiciones de la ley. En su caso, el afectado podrá ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga.

Artículo 153-Q

Los planes y programas deberán comprender un período máximo de cuatro años, estar dirigidos a todos los puestos y niveles existentes, definir las etapas en que se llevarán a cabo, el procedimiento de selección del orden en que serán capacitados los trabajadores, los instructores o instituciones que se encargarán de impartir la capacitación y un número de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 153-R

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social aprobará o dispondrá que se hagan las modificaciones pertinentes a los planes y programas dentro de los sesenta días hábiles siguientes a su presentación. Aquéllos que no sean objetados por la autoridad laboral en el término citado, se considerarán aprobados.

Artículo 153-S

Aquellas empresas que no den cumplimiento a las presentación de sus planes y programas dentro del término citado o que no los lleven a cabo, serán sancionadas.

Artículo 153-T

Los trabajadores que sean aprobados en los exámenes de capacitación o adiestramiento, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida constancias que, validadas en la Comisión Mixta respectiva, se envíen a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través del Comité Nacional, o a falta

de éste, a través de las autoridades del trabajo, a fin de que los registre y considere al formular el patrón de trabajadores capacitados.

Artículo 153-U

Si un trabajador considera que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño del puesto y por ello se niega a capacitarse, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad o presentar y aprobar ante la entidad instructora el examen de suficiencia que señala la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ante lo cual el capacitador expedirá la constancia de habilidades laborales correspondiente.

Artículo 153-V

Esta constancia es el documento mediante el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación. Las empresas enviarán a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su registro y control las listas de las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores, los cuales servirán para los casos de ascenso dentro de la empresa. Si existen varios niveles en relación al puesto, la Comisión Mixta practicará un examen para determinar el nivel de aptitud del trabajador.

Artículo 153-W

También los certificados, diplomas, títulos o grados que expidan las instituciones públicas o privadas con reconocimiento oficial de estudios, serán inscritos en los registros de trabajadores capacitados cuando expuesto y categoría correspondiente figure en el Catálogo Nacional de Ocupaciones o sean similares a los incluidos en él.

Artículo 153-X

Las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitar se podrán ejercitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje como derecho tanto patronal como de los trabajadores.

Artículo 159

Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de 30 días y los puesto de nueva creación, serán cubiertas por el trabajador de la categoría inmediata inferior del oficio o profesión. Si se ha capacitado a todos, se ascenderá al más apto y que tenga mayor antigüedad, y se preferirá al que tenga a su cargo una familia. Si existe igualdad, al que acredite mayor aptitud, previo examen.

Si no se ha capacitado a todos los trabajadores, el ascenso corresponderá al de mayor antigüedad y en igualdad al que tenga a su cargo una familia.

Título Quinto Bis: Trabajo de los menores*Artículo 180, Fracción IV.*

La obligación de proporcionar capacitación se extiende a los trabajadores menores de 16 años.

Título Séptimo: Relaciones Colectivas de Trabajo*Artículo 391, Fracción VII, VIII y IX*

Los Contratos Colectivos de Trabajo deberán contener disposiciones relativas a la capacitación de los trabajadores y a la integración y funcionamiento de las Comisiones Mixtas.

Artículo 412, Fracción V

Asimismo, en el Contrato-Ley deberán establecerse las reglas para la formulación de los planes y programas de capacitación y adiestramiento de la rama industrial de que se trate.

Título Once: Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales*Artículo 523, Fracción V*

La aplicación de las normas de trabajo relativas compete al servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

Artículo 526

La vigilancia del cumplimiento de las obligaciones de los patrones en materia educativa compete a la Secretaría de Educación Pública, así como intervenir coordinadamente con la Secretaría del trabajo y Previsión Social en la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

Artículo 527

También corresponde a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo, en lo que se relacione con la obligación patronal en materia de capacitación y adiestramiento.

Artículo 527-A

Dichas autoridades podrán auxiliarse de las autoridades locales cuando las empresas o establecimientos estén sujetos a las jurisdicción de éstas.

Artículo 529

De conformidad con lo anterior, las autoridades de las Entidades Federativas deberán:

- Poner a disposición de las dependencias del Ejecutivo Federal correspondientes, la información que se requiera.
- Participar en la integración y funcionamiento del Consejo Consultivo Estatal de Capacitación y Adiestramiento de que se trate.
- Reportar al a Secretaría del Trabajo y Previsión Social las violaciones que cometan los patrones en la materia de que se trata.
- Intervenir en las medidas que se adopten para sancionar las violaciones y corregir irregularidades.
- Coadyuvar con los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.
- Auxiliar en la realización de los trámites relativos a las constancias de habilidades laborales.
- Participar en aquéllas que les soliciten las autoridades federales.

Artículo 537

Los objetivos del Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento son:

- Organizar, promover y supervisar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.
- Registrar las constancias de habilidades laborales.

Artículo 538

Este servicio estará a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por conducto de las unidades administrativas correspondientes.

Artículo 539

En consecuencia, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tendrá las siguientes atribuciones en materia de capacitación y adiestramiento:

- Cuidar la oportuna constitución y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.
- Estudiar y en su caso sugerir la expedición de convocatorias para formar los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento y fijar las bases para la integración y funcionamiento de los mismos.
- Estudiar o sugerir la expedición de criterios generales para la elaboración de planes y programas de capacitación y adiestramiento, supervisar su correcto desempeño y en su caso revocar la autorización y cancelar su registro.
- Aprobar, modificar o rechazar los planes y programas que al respecto presenten los patrones.
- Estudiar y sugerir el establecimiento de sistemas generales de capacitación y administración a los cuales puedan adherirse los empresarios.
- Dictaminar sobre las sanciones que deban imponerse por el incumplimiento de las obligaciones en esta materia.
- Coordinarse con la Secretaría de Educación Pública para implantar planes o programas de capacitación y adiestramiento para el trabajo y expedir certificados conforme a lo dispuesto en la Ley, en los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor.
- Registrar las constancias de habilidades laborales.
- En general, realizar todas las demás actividades que la leyes y reglamentos le confieren en esta materia.

Artículo 539-A

Para el caso de las empresas o establecimientos que pertenezcan a Jurisdicción Federal, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social estará asesorada por un Consejo Consultivo integrado por cinco miembros representantes del sector público, e igual número representativo de las organizaciones nacionales de trabajadores y de patronos, con sus respectivos suplentes.

La designación de los representantes de las organizaciones obreras y patronales se hará de conformidad con las bases que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Dicho Consejo será presidido por el Secretario del Trabajo y Previsión Social y designará al funcionario que considere conveniente como Secretario del mismo. Su funcionamiento se regirá por el reglamento que expida dicho consejo.

Artículo 539-B

Las empresas sujetas a jurisdicción local se asesorarán del Consejo Consultivo estatal de Capacitación y Adiestramiento, que estará presidido por:

- El Gobernador de la entidad Federativa que corresponda
- Un representante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que fungirá como Secretario.
- Un representante de la Secretaría de Educación Pública.
- Un representante del Instituto Mexicano del Seguro Social.
- Tres representantes de las organizaciones locales de los trabajadores.
- Tres representantes de las organizaciones patronales.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Gobernador de la Entidad, expedirán conjuntamente las bases para la designación de los representantes de los trabajadores y de los patrones y formularán las invitaciones requeridas. Dichos consejos funcionarán de conformidad con el reglamento que ellos mismos expidan.

Artículo 539-C

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social se auxiliará de las autoridades laborales estatales para el desempeño de sus funciones.

Artículo 699

Las controversias que surjan en materia especial de capacitación y adiestramiento serán competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo con su jurisdicción. Para ello la junta local, al admitir la demanda, enviará una copia de la Junta Federal para su resolución, exclusivamente de las cuestiones sobre capacitación y adiestramiento.

Título Dieciséis: Responsabilidades y Sanciones

Artículo 992

Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores se sancionarán de conformidad con las disposiciones de la Ley, independientemente de la responsabilidad por el incumplimiento de sus obligaciones. Las sanciones pecuniarias tomarán como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo vigente en el momento y lugar en que se dé la violación.

Artículo 994

El monto de las sanciones pecuniarias por incumplimiento de las obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento será de 15 a 315 veces el salario mínimo general y se duplicará en el caso que la irregularidad no se corrija en el plazo concedido para ello.

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal*Artículo 40*

Señala la responsabilidad de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública, para promover el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en el trabajo y realizar investigaciones, prestar asesoría e impartir cursos de capacitación para incrementar la productividad en el trabajo, requerida por los sectores productivos del país.

A través de la exposición anteriormente presentada con respecto a las funciones que competen a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal respectivamente, en relación a capacitación y adiestramiento, es posible identificar las obligaciones y derechos tanto del trabajador como del patrón, señalando cada uno de los artículos a los cuáles pueden referirse al momento de gestionar todo aquello que tenga que ver con planes y programas de capacitación y adiestramiento que deseen implementar, teniendo en cuenta que a través de ellos beneficiarán a la organización.

PROCESO DE CAPACITACIÓN

Dentro de una organización, el Departamento de Recursos Humanos será el encargado de llevar a cabo planes y programas que fomenten el desarrollo profesional y personal, tomando en cuenta que la capacitación y adiestramiento es una forma de estimular al trabajador a incrementar sus conocimientos, destrezas o habilidades para aumentar la eficiencia en la ejecución de sus tareas laborales, y así contribuir a su propio bienestar y al de la organización.

Para tal efecto, es necesario considerar un proceso de capacitación, a través del cual se establezcan y definan las políticas generales respecto de lo que se desea y espera en cuanto a capacitación se refiere; se identificarán en este procesos las siguientes etapas:

a) Determinar deficiencias reales o actuales en el desempeño:

- 1.- Identificación y definición de las necesidades manifiestas
- 2.- Detección de las necesidades encubiertas

b) Orientación general de las actividades de capacitación

- 3.- Fijación de objetivos a partir de las necesidades
- 4.- Elaboración de un plan general de capacitación

c) Elaboración de programas y técnicas de capacitación:

- 5.- Elaboración de programas: redacción de los objetivos de los cursos y talleres en términos conductuales, contenidos, métodos y materiales
- 6.- Organización de los eventos de capacitación

e) Evaluación de la eficiencia y desempeño de capacitación

- 7.- Evaluación del plan y de los programas, así como de la realización y resultados obtenidos.
- 8.- Seguimiento

DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

La detección inicial de necesidades de aprendizaje permite el planteamiento claro y preciso de objetivos, los que se tomarán como base para elaborar planes y programas de capacitación.

La detección de una necesidad educativa puede estar motivada por diversas razones como:

- Falta de cobertura en la enseñanza de alguna especialización
- Necesidades de nuevos puestos en la organización
- Falta de sistematización de conocimientos en una actividad específica
- Innovación de nuevas tecnologías o metodologías
- Alta demanda educativa en un área o especialización
- Alta demanda de personal capacitado en determinada área laboral.

La siguiente tabla enlista las diferentes clases de necesidades:⁹

Clases de necesidades	
<u>Por su amplitud</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Organizacionales (de la empresa) • Ocupacionales (de un área) • Individuales (de un trabajador)
<u>Por sus raíces y orígenes de los problemas:</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos, habilidades, actitudes • Carencias en las estructuras y políticas de la empresa • Carencias en el equipo material (instalaciones, máquinas, etc.) • Renglón de salarios
<u>Por su temporalidad:</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Urgentes • A corto plazo • A largo plazo
<u>Por su naturaleza:</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación Humanista • Capacitación técnica

⁹ Rodríguez Estrada, Mauro. *Administración de la Capacitación*. Edit. McGraw Hill. México, 1993.

La detección de necesidades de capacitación contiene tres niveles de análisis:¹⁰

Niveles de análisis	❖ Análisis Organizacional	✓ Objetivos de la organización	Información básica
	❖ Análisis de los recursos humanos	✓ Análisis de las personas	
	❖ Análisis de funciones	✓ Análisis de habilidades, capacidades, actitudes y comportamientos	

Análisis Organizacional

Consiste en determinar los objetivos de la empresa a corto y largo plazo, sus recursos y la localización de éstos para el desarrollo de una perspectiva acerca de la filosofía de capacitación, estableciendo el marco dentro del que se pueden definir con mayor claridad las necesidades de capacitación.

El análisis organizacional verifica cuál es el comportamiento de la empresa, su crecimiento y su relación con el ambiente social y físico.

¹⁰ Chiavenato, Idalberto. *Administración de Recursos Humanos*. Edit. McGraw Hill. México, 1999.

Análisis del factor humano

Procura verificar si los recursos humanos son suficientes cuantitativa y cualitativamente para las actividades actuales y futuras de la empresa.

Examina el perfil de cada puesto y determina qué tipo de conocimientos, actitudes y habilidades son adecuados al mismo.

Análisis de funciones.

Se enfoca sobre la tarea o el trabajo, sin tomar en cuenta el desempeño del empleo en el mismo; revela las capacidades que debe tener cada individuo dentro de la administración en términos de liderazgo, motivación, comunicación, dinámica de grupos, resolución de conflictos, implantación de cambios, además de habilidades técnicas y toma de decisiones.

TÉCNICAS DE CAPACITACIÓN

Una vez determinada la naturaleza de las necesidades de capacitación, el próximo paso es la elección de técnicas que se utilizan en programas de entrenamiento para optimizar el aprendizaje.

“Las técnicas de capacitación son aquellas que se proporcionan y desarrollan para el logro del aprendizaje, a través de un conjunto de métodos y procedimientos que apoyan el proceso de enseñanza-aprendizaje, pueden aplicarse para promover y dirigir el aprendizaje de los participantes, propiciando la adquisición de conocimientos, desarrollo de habilidades y la manifestación de actitudes, con el propósito de cumplir con los objetivos de aprendizaje. Estas técnicas se seleccionan de acuerdo con los objetivos de capacitación que se

pretende alcanzar, con el número de participantes y con las características de los mismos”.¹¹

Dichas técnicas son recursos didácticos que permiten llevar las sesiones de capacitación en forma organizada y permitir al participante un mayor aprovechamiento de los temas; su selección y uso dependerán del objetivo que se pretende alcanzar y de la especificación de las actividades seleccionadas.

a) Técnicas para la determinación de necesidades de entrenamiento

Observación:

Verificar la existencia del trabajo ineficiente, el excesivo daño del equipo, pérdida excesiva de la materia prima, número acentuado de problemas disciplinarios, alto índice de ausencias.

Solicitud de Supervisores y Gerentes:

Cuando la necesidad de entrenamiento al personal alcanza un nivel muy alto.

Entrevistas con Supervisores y Gerentes:

Contactos directos de supervisores y gerentes para solucionar problemas de entrenamiento con los responsables de los distintos sectores.

Reuniones interdepartamentales

Discusiones sobre asuntos concernientes a los objetivos organizacionales, problemas operacionales, planes para determinar objetivos y otros asuntos administrativos.

b) Técnicas de análisis de cargos de actividades

Cuestionarios:

Investigación a través de cuestionarios y listas de verificación que indiquen las necesidades de entrenamiento.

¹¹ Chiavenato, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. Edit. McGraw-Hill. México, 1993.

Examen de empleados:

Textos o pruebas sobre el conocimiento del trabajo de empleados que ejecuten determinadas funciones.

Modificación del trabajo:

Siempre que haya modificaciones totales o parciales en las rutinas de trabajo, se hace necesario el entrenamiento previo de los empleados en los nuevos métodos.

Entrevistas de salida:

Son convenientes cuando un trabajador se retira para conocer su opinión sobre la organización y la causa de su retiro.

*c) Técnicas de entrenamiento desde el punto de vista común**Técnicas de entrenamiento orientadas hacia el contenido:*

Son diseñadas para la transmisión de conocimientos o información sustantiva sobre el aspecto cognoscitivo: como la técnica de la lectura, recursos audiovisuales, instrucción programada e instrucción asistida por computadora.

Técnicas de entrenamiento orientadas al proceso:

Son diseñadas para cambiar actitudes, desarrollar la autoconciencia y habilidades interpersonales: liderazgo, sensibilización y entrenamiento de grupos.

Técnicas de entrenamiento mixtas:

Son diseñadas para transmitir conocimientos sustantivos o contenidos; las técnicas mixtas que sobresalen son: conferencias, estudios de casos, simulaciones y juegos.

d) Técnicas de entrenamiento según el sitio y el tiempo

Entrenamiento de inducción o de integración:

Su objetivo es la adaptación y ambientación inicial del trabajador al nuevo empleo, a la empresa y al ambiente social y físico.

El entrenamiento se lleva a cabo en el sitio de trabajo: se desarrolla mientras que el entrenado ejecuta tareas relacionadas con su puesto (empleados, supervisores, etc.); puede ser individual o en grupo, a través de mesas redondas, seminarios, cursos teórico-prácticos.

La elección adecuada de técnicas de capacitación dará como resultado la motivación e interés por parte de los capacitados a aplicar lo aprendido en sus actividades laborales.

DISEÑO DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

Una vez identificadas las necesidades de capacitación del personal, se eligen las técnicas que integrarán el programa de capacitación, el cuál será acorde a la misión, filosofía y objetivos de la organización.

Las herramientas básicas de trabajo para el ejecutivo de la capacitación son los programas didácticos, los cuáles pueden ser amplios, ambiciosos, definidos, flexibles.

Para diseñar un curso de capacitación es necesario considerar los siguientes pasos:¹²

- | | | |
|---|---|---|
| D | { | 1.- Redacción de objetivos |
| I | | 2.- Estructura de contenidos |
| S | | 3.- Diseño de actividades didácticas: técnicas de enseñanza de |
| E | | aprendizaje |
| Ñ | | 4.- Determinación de los materiales de apoyo |
| O | | 5.- Elaboración y/o determinación de instrumentos de evaluación |

1.- Redacción de objetivos

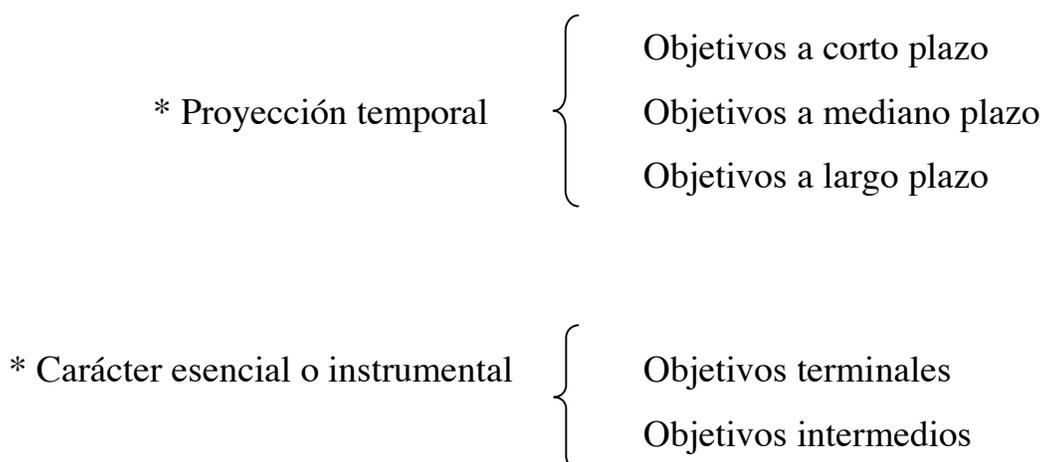
Consiste en precisar las conductas que se pretenden de las diferentes personas, en determinadas condiciones. Es necesario considerar las siguientes características:

¹² Rodríguez Estrada, Mauro. *Administración de la Capacitación*. Edit. McGraw-Hill, México, 1993.

- a) Se redactarán en forma inteligible para todos y cada uno de los participantes.
- b) Serán redactados en términos, no de las acciones del instructor, sino de los participantes
- c) Su redacción será en términos de conductas observables
- d) Se expresarán en infinitivo o en la forma futura de los verbos correspondientes. Por ejemplo: identificar... Adquirirá... etc.

Así mismo, es conveniente distinguir los siguientes puntos:

* Áreas de aprendizaje	Objetivos cognoscitivos Objetivos de habilidades Objetivos de actitudes Objetivos de conductas externas
* Niveles a los que se pretende llegar para el desempeño de los puestos.	Nivel de umbral Nivel de actualización Nivel de promoción
* Ámbito	Objetivos generales Objetivos particulares Objetivos específicos



2.- Estructuración de contenidos

Los contenidos consisten en los conocimientos, habilidades y actitudes que el sujeto debe adquirir para lograr los objetivos.

Una secuencia adecuada y progresiva de temas, facilita enormemente el aprendizaje; es conveniente integrar los temas en unidades de aprendizaje o módulos.

3.- Actividades didácticas: técnicas de enseñanza-aprendizaje

Las más conocidas y aplicadas son:

1.- Técnicas expositivas:

Se caracterizan por presentar la información de manera oral, con una duración en función de la naturaleza y complejidad del tema y busca lograr cambios en los conocimientos.

Las principales técnicas expositivas son:

- Seminario
- Conferencia
- Asesoría
- Simposio
- Panel

2.- Técnicas de Diálogo/Discusión

Se caracterizan por la utilización de preguntas y respuestas relacionadas a los temas desarrollados, se busca constatar opiniones de lo aprendido.

Las principales técnicas de este grupo son:

- Lluvia de ideas
- Mesa redonda
- Análisis de casos
- Phillips 66
- Debate

3.- Técnicas de Ejecución/Demostración

Consiste en demostrar de forma teórica o práctica el manejo de un instrumento, aparato, equipo o máquina, así como ejemplificar y poner de manifiesto algún principio, técnica, método, habilidad o proceso. Su propósito es complementar, aclarar y precisar su exposición, basándose en la comprobación.

Las principales técnicas en este grupo son:

- Juego de roles
- Psicodrama

4.- Materiales de apoyo

Cumplen varias funciones en el proceso:

- ❖ Explicar, demostrar, ilustrar
- ❖ Dar realce y colorido a la información
- ❖ Facilitar la comunicación del instructor con los participantes y de los participantes entre sí
- ❖ Acercar a los participantes lo más posible a la realidad y llevar ésta a ellos.

Los materiales más comunes son:

M A T E R I A L E S		
Visuales:	Auditivos:	Audiovisuales:
<ul style="list-style-type: none"> ○ Pizarrón ○ Láminas de rotafolio ○ Franelogramas ○ Carteles o pósters ○ Gráficas ○ Acetatos ○ Transparencias ○ Folletos ○ Maquetas ○ Objetos reales 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Disco ○ Grabaciones en cinta 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Películas ○ Diapositivas ○ Proyectoros ○ Videos ○ Computadora ○ Televisión ○ DVD

5.- Instrumentos de evaluación

Serán diversos de acuerdo con la diversidad de los eventos.

Un instrumento de evaluación es una serie de reactivos que llevan al participante a emplear la información, las habilidades y las actitudes aprendidas para la solución de determinados problemas.

Una prueba debe contener reactivos que correspondan a los objetivos en relación a los contenidos manejados durante el curso. Su intención es evaluar los siguientes aspectos:

- Conocimientos
- Habilidades
- Actitudes
- Conductas

Los instrumentos de evaluación incluyen:

* Instrucciones.- explicación de lo que tienen que hacer el sujeto y del modo en que debe anotar sus respuestas.

* Reactivos.- actividades a realizar, contestar preguntas, resolver problemas, operar máquinas, etc.

* Clave.- es la lista de respuestas esperadas o la descripción de los estándares del desempeño requerido.

Los instrumentos de evaluación consideran el momento en que se realizan:

- 1.- *Evaluación diagnóstica o inicial*.- antes o al inicio del curso
- 2.- *Evaluación formativa o intermedia*.- durante el curso
- 3.- *Evaluación final o de dominio y logro*.- Al finalizar el curso

Los instrumentos de evaluación pueden ser:

* *Pruebas de práctica.*- para demostrar destrezas y habilidades psicomotrices; una hoja de registro señalará el nivel mínimo de eficiencia requerido en los diversos renglones:

- Rapidez
- Calidad de la ejecución
- Número de errores
- Seguridad

* *Escalas estimativas.*- para evaluar actitudes y conductas. Colocan al sujeto en un continuum en el que se señalan cinco puntos para cada reactivo:

- Nunca
- Rara vez
- Con frecuencia
- Casi siempre
- siempre

* *Pruebas verbales* (escritas)

- Selección de falso o verdadero
- Selección múltiple
- Correspondencia de reactivos colocados en dos columnas paralelas pero no frente a frente.
- Complementación (llenar espacios en blanco)
- Frases incompletas
- Preguntas abiertas
- Redacción libre

EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Tiene por objeto determinar y valorar los logros alcanzados por los participantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje con respecto a los objetivos planeados en los programas de capacitación. Asimismo, permite obtener información que deseché o retroalimiente al sistema de entrenamiento y normar la toma de decisiones, con el propósito de mejorarlo y de validar las técnicas en función de sus resultados.

La evaluación compara lo planeado con los resultados obtenidos, a fin de medir la eficiencia y eficacia del sistema, e identificar las causas que afectan su correcto desarrollo.

El propósito de la evaluación de capacitación es proporcionar datos acerca del desempeño pasado, presente y esperado del personal, centrandó la diferencia entre el desempeño previo y el desempeño posterior a la capacitación.

La evaluación proporciona información acerca de :¹³

- La calidad del diseño de la organización y del desarrollo de los cursos.
- El cumplimiento de expectativas de los participantes y su opinión acerca de los eventos.
- El grado de conocimientos adquiridos, el incremento en el nivel de habilidades y/o la generación de cambios de conducta y actitudes.
- Los resultados tangibles del programa en cuanto a la relación costo/beneficio.

Los datos obtenidos de las consideraciones anteriores constituyen el sistema de retroalimentación necesario para realizar los ajustes de mejoramiento de los programas.

¹³ Rodríguez Estrada, Mauro. *Administración de la Capacitación*. Edit. McGraw Hill. México, 1993.

El procedimiento para la evaluación del programa de capacitación consiste en determinar desde el punto de vista metodológico y normativo, qué es lo que debió hacerse considerando todos los elementos que conforman el diseño y la organización del curso. Dicho procedimiento considera los siguientes aspectos:

- 1.- *Diagnóstico de necesidades*.- para identificar la necesidad de aprendizaje.
- 2.- *Objetivos del curso*.- su relación con las necesidades educativas.
- 3.- *Contenido del curso*.- en relación con los objetivos.
- 4.- *Técnicas de aprendizaje utilizadas*.- adecuadas a los objetivos.
- 5.- *Medición del aprendizaje*.- confiabilidad de las técnicas de medición.
- 6.- *Materiales*.- de calidad, oportunos y asertivos en su uso.
- 7.- *Aulas*.- con iluminación, ventilación, comodidad.
- 8.- *Selección de los participantes*.- en relación con el trabajo.
- 9.- *Comunicación del evento*.- a los jefes, a los participantes
- 10.- *Control de participantes*.- en el aula, administrativo interno

Es importante conocer la aplicación de los conocimientos o habilidades adquiridas al desempeño del trabajo y los cambios de actitud que se observen en las labores cotidianas. En esta forma puede conocerse la forma ideal en que debe desempeñarse un puesto determinado y el nivel de rendimiento o productividad del empleado participante en el curso. Los beneficios de la información que transmiten los resultados de la evaluación se ven reflejados en:

- ✓ La cantidad y la calidad de la producción
- ✓ Los tiempos de producción
- ✓ La disminución de desperdicios

- ✓ La disminución de gastos por deterioro de herramientas y equipo
- ✓ La disminución de costos de producción
- ✓ La disminución de accidentes de trabajo
- ✓ La disminución de inasistencias e impuntualidad
- ✓ Un mejoramiento del ambiente de trabajo
- ✓ La creatividad del personal

Es evidente que estas repercusiones no podrán observarse de inmediato, por lo que se recomienda realizar el análisis en varias etapas: a los tres meses, seis meses, un año, posteriores a la capacitación.

Finalmente cabe señalar que el futuro de la capacitación depende en gran medida de la evaluación y del uso provechoso que se le dé.

Capítulo 4

EL ARTE DE EDUCAR

UNAM - FESC

CAPÍTULO 4

EL ARTE DE EDUCAR

En el capítulo anterior se consideraron aspectos importantes sobre la capacitación dentro de las organizaciones; a continuación, en el presente capítulo, se enfatiza la importancia de la capacitación dirigida a docentes de educación básica, a través de presentar aspectos sobre educación humanista y su relación con el aprendizaje significativo, considerando diferentes estrategias de enseñanza-aprendizaje.

La educación es un factor importante en el proceso de interacción social, ya que pretende la adaptación y la asimilación del individuo a la sociedad. La educación permite al individuo utilizar el tesoro de los conocimientos comunes por medio de la transmisión de la cultura de una generación a otra, a fin de formar y preparar a las generaciones nuevas para el logro de las condiciones esenciales de su propia existencia.

El término educación se ha confundido muchas veces con la simple instrucción intelectual o transmisión de información, datos y conocimientos técnicos, y se han olvidado otros aspectos de suma importancia para la formación integral de los individuos, por lo cual es frecuente pensar que la educación sólo se imparte y se recibe en las escuelas o instituciones educativas, cuando en realidad la educación es un proceso permanente en la vida de un individuo.

La educación facilita el proceso de desarrollo integral de los dinamismos humanos fundamentales contemplados como: las potencialidades, las facultades y valores que residen en cada una de las dimensiones que conforman la naturaleza humana.

PRINCIPIOS BÁSICOS DEL ENFOQUE HUMANISTA CENTRADO EN LA EDUCACIÓN

La educación no se limita a la transmisión de conocimientos y de cultura, sino que se aboca a la formación integral y el desarrollo del potencial innato que se encuentra latente en cada una de las dimensiones que conforman el ser del hombre.

La educación, entendida en un sentido amplio está orientada hacia el desarrollo integral armónico de la persona y, por ello, debe abarcar todos los aspectos y etapas de la vida del ser humano. Educar es formar al hombre en su integridad.

Desde la perspectiva humanista, todo ser humano si se abre a la experiencia, al diálogo, al encuentro, es a la vez que educador, educando.

La educación centrada en la persona es una corriente educativa relativamente joven, aparece en la década de los 40, como una aplicación a la tarea educativa del enfoque centrado en el cliente, técnica psicoterapéutica propuesta por Carl Rogers, precursor de la psicología humanista. Carl Rogers nace el 8 de enero de 1900 en el seno de una familia de tradición religiosa; después de realizar su carrera en agronomía en la Universidad de Wisconsin, en 1924 ingresa al seminario, posteriormente entra a la universidad de psicología. Su trabajo lo inicia con jóvenes y niños delincuentes llamando a su estilo *terapia centrada en el cliente* (década 40 0 50). En 1947 comienza a formar grupos de encuentro, cuya finalidad es obtener un aprendizaje no sólo cognoscitivo, sino también experiencial. Otra de sus aportaciones de gran importancia es en el campo de la educación, en donde propone al educando una liberación de imposiciones y programas preconcebidos que le permita buscar dentro de sí mismo aquellas potencialidades y significados que lo conduzcan a adquirir el - -

conocimiento que él mismo siente que necesita para lograr la plenitud como persona.

El planteamiento del enfoque humanista está basado en la creación de una atmósfera de aceptación, comprensión y respeto hacia las personas que puede aplicarse no solamente en una relación terapéutica, sino en cualquier relación personal, en este caso, el ámbito educativo.

La filosofía humanista genera una nueva concepción del ser humano que defiende la libertad y su tendencia a desarrollarse, basándose en los siguientes principios:¹

- La persona es valiosa por sí misma, independientemente de su edad, nivel socioeconómico, nombre, nacionalidad, etc.
- La naturaleza humana es constructiva, digna de confianza; incluso en ambientes adversos la persona conserva la tendencia hacia su desarrollo.
- La motivación básica del ser humano es su autorrealización, por medio de la cual desarrolla sus potencialidades.
- Se puede confiar en la persona y en su innata curiosidad y deseo de aprender. El ser humano desea descubrir nuevos horizontes y adquirir nuevas posibilidades.

C. Rogers propone la educación centrada en la persona, con base en la hipótesis humanista de que el ser humano es digno de confianza y respeto, y tiene desde su nacimiento, una capacidad de autodirección que le permite la toma de decisiones y la elección de sus propios valores. Este sistema educativo es un proceso dinámico en el cual cada persona participa activamente en el proceso de su propio desarrollo integral. La persona que participa en este proceso educativo

¹ González Garza, Ana María. *El enfoque centrado en la persona: aplicaciones a la educación*. Edit. Trillas. México, 1998.

desarrolla una facultad creadora, se descubre como ser libre y comprende su propio ambiente al comprometerse con éste.

El enfoque existencial humanista parte del hecho de que la persona se responsabilice de su propia existencia, es decir que reconozca que a pesar de todas las experiencias y limitaciones físicas, condiciones que se le han impuesto, existe un grado de libertad de elección que la hace responsable de sí misma. El individuo necesita comprender que no forzosamente debe hacer lo que otros desean que él haga, sino que pueda elegir lo que él desee, dentro de los límites y de las condiciones impuestas tanto en la familia como en la sociedad. No sólo necesita adquirir hábitos para atender a la información que sus propios sentidos y sus valores le ofrecen, sino reconocer que es capaz de tomar decisiones que implican elegir y comprometerse en la acción.

La creación de una atmósfera de aceptación, comprensión y respeto es la base más eficaz para facilitar el proceso en la educación. C. Rogers propone un sistema de enseñanza que denomina aprendizaje significativo:

“Al decir aprendizaje significativo, es pensar en una forma de aprender, más que la mera acumulación de datos, de hechos. Este método es una manera de aprendizaje que señala una diferencia en la conducta del individuo, en sus actividades presentes y futuras, en sus actitudes y en su personalidad; es un aprendizaje penetrante que no consiste en un simple aumento de conocimientos, sino que se entreteje con cada aspecto de la existencia del individuo”.²

Cuando la educación es impuesta, cuando es memorizada sin la apropiada digestión de sus contenidos, cuando el alumno no es respetado en su propio ritmo, se da lugar a que funcione en formas no compatibles con el aprendizaje

² Rogers, C. R.; 1969

significativo. Entonces se convierte en una especie de computadora llena de datos e información, pero sin vida propia.

*Los elementos fundamentales del proceso educativo humanista son:*³

- ☞ Confianza en que el ser humano posee un potencial innato para sobrevivir, desarrollarse, aprender y relacionarse.
- ☞ El aprendizaje implica un cambio en la percepción del individuo y una asimilación hacia sí mismo de aquello que está aprendiendo; por lo tanto no es posible enseñar a una persona directamente, sino facilitar su aprendizaje.
- ☞ Mediante el aprendizaje significativo la persona percibe como trascendente lo que vive.
- ☞ El aprendizaje siempre implica un cambio, si no tiene una aplicación práctica en su vida diaria, la resistencia al cambio será mayor.
- ☞ Los requisitos del aprendizaje son que:
 1. El estudiante no se sienta amenazado en su dignidad humana y encuentre un clima de confianza y seguridad en su grupo.
 2. Al reducir la amenaza del ambiente, la percepción diferente de las experiencias, se facilita, se desbloquea.
 3. La participación activa del estudiante en su proceso, facilita el aprendizaje.
- ☞ La participación activa del estudiante en las diversas etapas de su proceso abarca las diferentes dimensiones del ser humano y permite la integración de las ideas, los sentimientos, las acciones y las experiencias.

³ González Garza, Ana María. El enfoque centrado en la persona: aplicaciones a la educación. Edit. Trillas. México, 1998.

- ☞ Cuando la persona se concibe como un organismo integral, como una totalidad organizada en la cual todos sus elementos son importantes y buscan el equilibrio y la armonía, el aprendizaje es mejor asimilado.
- ☞ El desarrollo del juicio crítico que promueve la autoevaluación permite al estudiante ser original y creativo.

“La educación, desde la perspectiva humanista, pretende promover y facilitar el proceso de aprendizaje significativo, sin el cual el desarrollo integral de los dinamismos humanos fundamentales no se hace posible”.⁴

De esta finalidad se desprende una misión específica que consiste en :

- a) Promover el germinar de lo mejor de las potencialidades y de los valores humanos.
- b) Educar para la vida, en y para la libertad, respetar y celebrar las diferencias.
- c) Favorecer la interdisciplina y la interdependencia.
- d) Promover el desarrollo integral de la conciencia, entendida ésta como la capacidad de darse cuenta.
- e) Valorar más el ser que el tener.
- f) Facilitar la apertura a la experiencia, al diálogo, al encuentro y al cambio.
- g) Reconocer, aceptar y favorecer el desarrollo de los diversos modos de conocimiento.

Carl Rogers sostiene que la facilitación del aprendizaje es el objetivo central de la educación. Esta afirmación aporta una visión de la educación que va más allá de la modificación de la conducta y de la transmisión de la información y el diseño de técnicas y estrategias encaminadas a la enseñanza. La facilitación del aprendizaje significativo pretende enseñar para la vida, por lo que se convierte en piedra angular de la educación integral.

⁴ González, Antonio. Aprendizaje Significativo. Edit. Trillas. México, 2000.

Este tipo de educación busca y genera seres humanos dinámicos, responsables, comprometidos y en continua búsqueda por un desarrollo personal y social equilibrado. La confianza que los facilitadores le demuestran al estudiante promueve su propia expresión, le da seguridad y confianza en sí mismo y en los otros, y le permite compartir una autoridad, a la que percibe como interesada por su bienestar y en una actitud de servicio y no de superioridad inalcanzable.

FUNDAMENTOS DEL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO

Desde la perspectiva humanista, el aprendizaje significativo puede definirse como *“un proceso integral, que surge como resultado de la asimilación, simbolización y organización de la conciencia individual de toda experiencia consciente o inconsciente que el alumno vive al interactuar con su medio ambiente. Se contempla como núcleo central del proceso de desarrollo y de la plena autorrealización debido a que siempre resulta de éste un cambio significativo en la percepción, que conduce a modificaciones en las actitudes, conductas, valores e incluso en la personalidad de quien aprende. El cambio en sí mismo no es el aprendizaje, sino la manifestación del mismo”*.⁵

La tarea principal del aprendizaje significativo es promover el desarrollo de la conciencia hasta sus más remotas posibilidades, facilitando el proceso educativo. De aquí se desprenden los siguientes objetivos:

- ✓ Favorecer las actitudes de autonomía e interdependencia, a través de la promoción del desarrollo de la libertad responsable, de la capacidad de elegir responsablemente y de una autodirección inteligente.

⁵ González, Antonio. Aprendizaje Significativo. Edit. Trillas. México, 2000.

- ✓ Facilitar el que el educando aprenda a aprender, a través de la apertura al diálogo y a la experiencia.
- ✓ Promover el desarrollo de las habilidades de pensamiento crítico, que permitan al educando llegar a la toma de decisiones propias.
- ✓ Facilitar el proceso de desarrollo de la creatividad, que permita al educando buscar y descubrir alternativas de solución a los problemas que la vida le presenta.
- ✓ Favorecer el desarrollo de actitudes constructivas que permitan al educando responder consciente, flexible e inteligentemente ante situaciones y problemas nuevos.
- ✓ Facilitar el desarrollo de actitudes y valores que promuevan la interacción consciente con el medio y las relaciones interpersonales comprometidas, armónicas, solidarias, significativas.
- ✓ Promover las habilidades y actitudes necesarias para llevar a cabo procesos de evaluación objetivos, justos y constructivos.
- ✓ Favorecer un clima en el que la motivación hacia el desarrollo se vea impulsada no con el objeto de lograr las recompensas externas, sino en términos de los propios objetivos socializados.
- ✓ Impulsar la integración de los modos que el ser humano posee para adquirir el conocimiento, a través de un aprendizaje con auténtico significado:
 - El interés y la curiosidad brotan de manera espontánea, debido a una tendencia natural.
 - El desarrollo de la capacidad de asombro y de admiración muevan a la persona a ampliar sus conocimientos y a extender su campo de conciencia.

- La comprensión y el descubrimiento son experiencias internas de quien aprende.
- La persona que aprende es la única capaz de evaluar lo significativo del aprendizaje logrado.

Las funciones cerebrales le permiten al ser humano conocer el mundo que le rodea, a través de diferentes *formas de percepción*:

- ❖ Cognitiva o intelectual, que involucra la acción del hemisferio cerebral izquierdo.
- ❖ Intuitiva o creativa, que corresponde a las funciones del hemisferio derecho
- ❖ Integral o significativa, que abarca a la totalidad de la persona al unir y armonizar la acción de ambos hemisferios cerebrales.

Asimismo, el conocimiento se adquiere a través de:

- *Acumulación de datos, hechos y conceptos del intelecto*. Es la obtención de conocimientos de tipo cognitivo que corresponde a la actividad propia del hemisferio izquierdo del cerebro. Este es el responsable de los procesos mentales lógicos y lineales característicos del modo ordinario de conciencia.

- *Experiencia intuitiva y espontánea, que capta las esencias.* Es el conocimiento intuitivo, el creativo, artístico y corresponde a la actividad del hemisferio derecho. Este hemisferio, perceptivo por naturaleza, es semejante a un radar que rastrea continuamente el mundo interno y el externo en busca de observaciones que conduzcan a nuevas hipótesis.
- *Asimilación e integración de contenidos y experiencias al organismo integral.* Favorece el crecimiento y la integración de las dimensiones humanas en su totalidad, no sólo emplea el hemisferio izquierdo, sino que incluye funciones y características del hemisferio derecho en el proceso.

Las funciones cerebrales se rigen por dos hemisferios: derecho e izquierdo, los cuáles manifiestan diferentes funciones.

Hemisferio Izquierdo	Hemisferio Derecho
<p><i>Se rige por la conciencia ordinaria, verbal lineal</i></p> <p><u>Funciones:</u> lo objetivo, lo racional, concreto, intelectual, temporal, secuencial, estructurado y propositivo.</p> <ul style="list-style-type: none"> * Ha sido contemplado como la parte masculina, clara, racional, rígida de la personalidad. * Lleva a cabo una función analítica, función de juicio-control-valoración, procesos de pensamiento cognoscitivo a partir de los cuales se percibe el mundo. * Se encuentra formado por objetos, situaciones y personas que existen en el tiempo y viven en un mundo regido por la causalidad. • <u>El modo lineal ordinario de conciencia</u> permite cronometrar, ordenar, planear, controlar, coordinar, analizar, verbalizar, y evaluar las dimensiones de la experiencia lineal, se obtiene una visión concreta y ordenada. 	<p><i>Se rige por la intuición , por la conciencia no lineal, holística-integral, total, unificada.</i></p> <p><u>Funciones:</u> lo intuitivo, subjetivo, creativo, artístico, estético, misterioso, atemporal, espacial, integral y simultáneo.</p> <ul style="list-style-type: none"> * Se ha considerado como el aspecto femenino, cálido y flexible de la personalidad. * En este hemisferio al no contar con elementos lingüísticos, se expresa a través de metáforas y no se rige por procesos mentales establecidos, ideas, prejuicios o creencias, sino por las experiencias que suceden de manera espontánea y simultánea. • <u>el modo de conciencia holística</u> es la experiencia integradora, totalizante y subjetiva por medio de la cual se percibe el mundo; se centra en el presente en el aquí y ahora, permite el contacto inmediato con la realidad.

Cuando la educación se enfoca hacia el desarrollo del modo cognitivo sin contemplar al individuo como una unidad integral, se le limita y reduce tan solo a una dimensión: la intelectual. Si la balanza se inclina hacia el desarrollo del hemisferio intuitivo, se da igualmente el desequilibrio. Es necesario promover una educación que se avoque a la integración y favorezca el desarrollo equilibrado y dinámico de los modos del cerebro.

El aprendizaje significativo será factible en la medida en que se promueva la complementación de las funciones de cada hemisferio cerebral.

Aprender significativamente implica poner en juego, estimular y motivar las funciones correspondientes al hemisferio izquierdo, complementando con el derecho, por ser la unión de ambos lo que permite la integración tanto de las funciones cerebrales como de la personalidad del individuo.

Para lograr un aprendizaje significativo, es necesario considerar las siguientes características:⁶

- El aprendizaje se asimila en el plano del ser, y no queda solo en el plano del tener. Lo que se aprende significativamente promueve el cambio, el desarrollo y la autorrealización.
- El aprendizaje se integra a conocimientos y experiencias anteriores, no queda aislado.
- El aprendizaje adquirido se puede aplicar a la vida
- El aprendizaje es motivado por un interés personal; la persona se mueve por su interés, necesidad o curiosidad.
- Es un aprendizaje integral y penetrante, se integra a la persona en su totalidad como organismo
- El aprendizaje es evaluado por la persona que aprende, ya que es la única capaz de evaluar lo significativo de su aprendizaje (autoevaluación).

Un aprendizaje es significativo cuando los contenidos son relacionados de modo no arbitrario y sustancial (no al pie de la letra). Por razón *sustancial* y *no arbitraria* se debe entender que las ideas se relacionan con algún aspecto

⁶ González, Antonio. *Aprendizaje Significativo*. Edit. Trillas. México, 2000.

existente específicamente relevante de la estructura cognoscitiva del alumno, como una imagen, un símbolo ya significativo, un concepto o una proposición.

Es decir, el aprendizaje significativo ocurre cuando una nueva información “se conecta” con un concepto relevante preexistente en la estructura cognitiva, esto implica que las nuevas ideas, conceptos y proposiciones pueden ser aprendidos significativamente en la medida en que otras ideas, conceptos o proposiciones relevantes estén adecuadamente claras y disponibles en la estructura cognitiva del individuo y que funcionen como un punto de anclaje a las primeras.

La característica más importante del aprendizaje significativo es que produce una interacción entre los conocimientos más relevantes de la estructura cognitiva y las nuevas informaciones (no es una simple asociación), de tal modo que éstas adquieren un significado y son integradas a las estructura cognitiva de manera no arbitraria y sustancial, favoreciendo la diferenciación, evolución y estabilidad de toda la estructura cognitiva.

ACTITUDES HUMANISTAS: ACEPTACIÓN INCONDICIONAL, COMPRENSIÓN EMPÁTICA, CONGRUENCIA Y AUTENTICIDAD

Las condiciones que C. Rogers propone como necesarias y suficientes para crear un clima promotor del aprendizaje significativo son:⁷

- Aceptación positiva incondicional
- Empatía o comprensión empática
- Autenticidad y congruencia

⁷ González Garza, Ana María. *El niño y la educación*. Edit. Trillas. México, 2002.

ACTITUDES BÁSICAS PARA LA EDUCACIÓN		
<p style="text-align: center;">Aceptación positiva incondicional</p> <p>* Consiste en aceptar a la persona sin tomar en cuenta sus condiciones de valor, es decir, valorar a las personas por su dignidad y sus valores intrínsecos, a través de un clima de permisividad y libertad dentro de un marco de límites.</p>	<p style="text-align: center;">Comprensión empática</p> <p>Cuando el facilitador del aprendizaje tiene la habilidad de comprender las reacciones del estudiante desde dentro, pudiendo percibir su necesidad, curiosidad e interés de aprender.</p> <p>* Sentir como estar dentro del otro:</p> <p style="text-align: center;">“Ponerse en sus zapatos”.</p>	<p style="text-align: center;">Autenticidad y congruencia</p> <p>Cuando el facilitador del aprendizaje es una persona real y se relaciona con el estudiante sin máscara, es más efectivo promover el aprendizaje.</p> <p>* Educar a través del modelaje:</p> <p style="text-align: center;">“El mejor maestro es el ejemplo”</p>

* **Aceptación positiva incondicional**

Está basada en aceptar y valorar a las personas por su dignidad y sus valores intrínsecos que como seres humanos traen consigo al nacer (libertad, respeto). Hay un interés real por sus sentimientos, experiencias, pensamientos, deseos y necesidades. Se valora a la persona con todas sus características: limitaciones, realidades y cambios.

Aceptar quiere decir: apreciar, valorar, acoger, recibir; considerar a las personas sin evaluaciones ni prejuicios.

Aceptar incondicionalmente no significa la aprobación de una conducta determinada. Se puede aceptar a otra persona, pero estar en desacuerdo y desaprobando la conducta que le hace daño a sí misma y a sus semejantes.

*** Comprensión empática**

Es la habilidad de comprender las reacciones de las personas, sentir como si estuviéramos dentro del otro; consiste en poder sentir el mundo interno de otras personas, su propio mundo privado como si fuera propio, como “*ponerse en sus zapatos*”, sin perder nunca de vista el “como si”; es decir, percibir los sentimientos de otros pero sin involucrarse al grado de hacer suyos esos sentimientos, sino solamente como si lo fueran.

La persona que recibe una comprensión empática se siente valorada, aceptada, querida y esto lo conduce a valorarse, aceptarse y quererse.

*** Autenticidad y congruencia**

La autenticidad es una aceptación plena de sí mismo y de los demás; la cual lleva a expresar los sentimientos de manera espontánea, sin desbordamientos de impulsos, sin presiones, sin características reactivas. Cuando la persona es conciente de la complejidad de sus sentimientos en un momento dado, cuando se escucha a sí misma y se acepta con tales sentimientos, puede elegir expresarlos o no.

Ser congruente consiste en tener la capacidad de expresar los sentimientos positivamente. *La congruencia* implica tener conciencia de vivir rodeado e inmerso en un contorno social con el cual la interacción es constante. Esto supone que no siempre es conveniente ni necesario expresar abiertamente todo lo que se vive y se siente. Por lo tanto, ser congruente no consiste en la manifestación total de lo que se vive en determinado momento, sino en la capacidad de elegir expresar o no dichos sentimientos.

Sin embargo, es necesario tener una adecuada percepción de sí mismo y de lo que en ese momento se vive, una capacidad de libre elección entre expresar o no, misma que proviene de lo que orgánicamente se vive como conveniente.

La congruencia es la actitud que favorece el encuentro, es decir, el expresar lo que uno vive y siente dentro de una relación, es lo que permite salir al encuentro del otro.

Sin esta actitud son prácticamente imposibles la comprensión empática y la aceptación positiva incondicional, ya que estas actitudes no pueden existir de manera significativa si el educador no es auténtico. ¿Cómo poder empatizar con un alumno al que se rechaza? ¿Cómo poder aceptarlo si los sentimientos hacia él son de molestia o de hastío?

EL EDUCADOR COMO FACILITADOR DEL APRENDIZAJE

“El facilitador humanista es el principal promotor del aprendizaje significativo”⁸, por tanto :

- Conoce, acepta y expresa sus propios sentimientos, cuando considera que es apropiado
- Es confiable, perceptivo y sensible, genuino, auténtico, honesto consigo mismo
- Confía en sus alumnos y en su tendencia innata al desarrollo y la autorrealización
- Confía en la curiosidad natural y en el deseo de aprender que tienen sus alumnos

⁸ González Garza, Ana María. *El enfoque centrado en la persona: aplicaciones a la educación*. Edit. Trillas. México, 1998.

- Aprecia al otro por lo que es, confía en sus habilidades, sus destrezas, su potencial humano y facilita su desarrollo
- Se interesa, confía y aprecia a cada persona por sus propias características; no masifica al grupo, respeta y valora la individualidad
- Evita los juicios y proyecciones
- Presenta con claridad el tipo de aprendizaje que pretende promover y las creencias básicas de confianza en el grupo
- Establece teoría y práctica para promover el aprendizaje significativo
- Identifica expectativas y objetivos del grupo
- Facilita los recursos que los estudiantes pueden utilizar en su aprendizaje
- Considera importantes los aspectos emocionales como cognoscitivos
- Es un miembro participativo dentro del grupo
- Acepta las ideas creativas de sus alumnos
- Desarrolla una atmósfera de libertad, aceptación, igualdad, participación, respeto, límites y firmeza

Desde esta base, el docente está tratando de desarrollar una calidad de clima en el salón de clases y una calidad de relación personal con sus estudiantes que permitirá que sus tendencias naturales en ellos lleguen a funcionar.

Cuando un facilitador crea un clima de clase caracterizado por todo lo que pueda lograr de autenticidad, aprecio y empatía, cuando confía en la tendencia constructiva del individuo y del grupo, descubre que ha inaugurado una revolución educativa y tiene lugar el aprendizaje de una calidad distinta, que se sucede a un paso diferente y con un grado mayor de extensión. Los sentimientos (positivos, negativos y confusos) se vuelven parte de las experiencias de clases. El aprendizaje se vuelve vida. El estudiante, a veces emocionado y a veces

resistente, está en camino de convertirse en un ser que aprende y que cambia (C. Rogers, 1962).

EL PROCESO LÚDICO COMO BASE EDUCATIVA

Para adquirir un aprendizaje significativo es necesario una imagen, un símbolo significativo, un concepto o una proposición; el juego es una herramienta de gran utilidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje, ya que a través del mismo el estudiante aprende de la vida jugando y jugando se descubre así mismo y al mudo que lo rodea.

La vida es como un juego, sólo van cambiando los juguetes y los escenarios: los muñecos de la infancia, en el presente se convierten en hijos; los cochecitos ahora son autos de verdad y la casita de muñecas se convierte en la casa en la que se vive con la familia.

La actividad lúdica es el motor que permite llegar al autodescubrimiento, a la autotransformación y a la autorrealización.

“El juego es el medio por el cual el estudiante recibe nuevas experiencias y aprende por medio del hacer a “SER”; es la manera como se expresa y crea cosas fascinantes y maravillosas en su vida”.⁹

El juego es para el estudiante el medio natural de autoexpresión, es otra forma de lenguaje; le brinda la oportunidad del desarrollo físico, emocional, mental y social y generalmente es placentero, espontáneo y creativo. a través del juego es posible volver a vivir las experiencias significativas y aprender de ellas.

La palabra *juego* proviene de la palabra latina “*iocus*” que significa: diversión, recreación, experiencia creativa, disposición para llevar a cabo una acción.

⁹ Oaklander, Violet., *Ventanas a nuestros niños*. Edit. Cuatro vientos. Chile, 1992.

El juego es el medio primario y natural de auto expresión, experimentación y aprendizaje del estudiante.

El juego facilita el aprendizaje a través de:

- Desarrollar habilidades físicas
- Entender las relaciones interpersonales
- Experimentar e identificar emociones
- Practicar roles
- Representar aspectos problemáticos de la vida
- Descubrir lo misterioso, lo brillante y lo práctico de la vida cotidiana
- Favorecer el crecimiento físico, emocional, cognoscitivo y social,
- Reconocer el placer , la espontaneidad y creatividad al aprender
- Estimular funciones mentales (atención, memoria, lenguaje, etc.)
- Respetar reglas
- Establecer límites

“El juego cumple un rol esencial en la formación de la personalidad y es de gran importancia para el desarrollo de la inteligencia; es también un equilibrador de la afectividad y permite al estudiante su socialización y la incorporación de su identidad social. Asimismo, el juego establece la existencia de límites, ya que todo juego supone un proyecto, pues no se puede intentar alguna acción o actividad si antes no se propuso un objetivo, y por consiguiente reglas, puesto que para alcanzar la meta es necesario que se establezcan, se acepten y respeten algunas normas”.¹⁰

Por todas estas razones, el juego se constituye como una herramienta operativa que brinda amplias posibilidades a la práctica educativa, como un

¹⁰ Zapata, Oscar. *Aprender jugando en la escuela primaria*. Edit. Pax. Colombia, 1995.

elemento renovador de la enseñanza y como medio de aprendizaje que favorece el desarrollo integral del estudiante.

La educación por medio del juego permite responder a una didáctica activa que privilegia la experiencia del estudiante, respetando sus auténticas necesidades e intereses, dentro de un contexto educativo que asume la espontaneidad, la alegría, el sentido de libertad y sus posibilidades de autoafirmación y que en lo grupal recupera la cooperación y el equilibrio afectivo.

Los diferentes juegos correctamente organizados y sistematizados permiten al estudiante madurar los procesos esenciales para el aprendizaje de las disciplinas escolares, enriquecer las formas lingüísticas y aumentar el vocabulario, desarrollar la coordinación visomotora y afirmar y orientar la lateralidad a través de identificar su esquema corporal; cuando el aprendizaje está relacionado con el juego, genera en el estudiante una constante atención e interés hacia el aprendizaje, con lo cual no requiere de una motivación extrínseca, generando la propia automotivación y disposición para aprender.

ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA POR ÁREAS DE DESARROLLO

El enfoque humanista centrado en la persona, concibe al ser humano desde una totalidad holística, en donde cada una de sus facultades, capacidades y talentos, le permiten ser importante, único e irreplicable; estas mismas características serán consideradas y aplicadas en el contexto educativo, el cuál pretende promover el aprendizaje significativo a partir de considerar como únicas, cada una de las características que, para aprender, manifiesten los

estudiantes; para tales efectos, es conveniente considerar diferentes estrategias de enseñanza-aprendizaje contemplando cada una de las áreas de desarrollo del educando.

“El proceso de desarrollo es el desenvolvimiento gradual de las capacidades biológicas, psicológicas y sociales del niño. Las actividades psicológicas como las sensopercepciones, el aprendizaje, el pensamiento, la inteligencia, la memoria, la imaginación y en general todas aquellas derivadas del funcionamiento cerebral, le permiten al estudiante la adquisición de los conocimientos sobre sí mismo y el mundo natural y social en que vive”.¹¹

Áreas de desarrollo	Características
<i>Desarrollo cognoscitivo</i>	<p>Es el producto de la organización, asimilación y modificación de las experiencias que el estudiante tiene frente al mundo que lo rodea:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ El conocimiento de los objetos ❖ La noción del espacio ❖ La representación simbólica del mundo ❖ La adquisición de su lengua materna ❖ La noción del tiempo ❖ La noción de cantidad
<i>Desarrollo Psicomotriz</i>	<p>Es la serie de movimientos corporales que el estudiante realiza permitiéndole la estimulación a su sistema nervioso.</p> <p>La educación psicomotriz debe satisfacer el desarrollo de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Las coordinaciones motoras (fina-gruesa) ❖ El esquema corporal (conciencia del propio cuerpo, control de esfínteres) ❖ El predominio lateral (lateralidad) ❖ Control quinestésico (dominio del movimiento) ❖ Las nociones espaciales (espacio-tiempo) ❖ El equilibrio (desarrollo del equilibrio postural)

¹¹ Silva y Ortiz, María Teresa. *Estrategias de enseñanza*. UNAM. México, 1998.

Áreas de desarrollo	Características
<i>Desarrollo Afectivo-Social</i>	<p>Se refiere a las expresiones emocionales y afectivas. El estudiante adquiere la capacidad de expresar:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Agrado y desagrado ➤ Alegría y tristeza ➤ Confianza y desconfianza ➤ Tranquilidad y ansiedad ➤ Aceptación y rechazo ➤ Bienestar y miedo ➤ Júbilo y cólera ➤ Simpatía e ira ➤ Cariño y angustia ➤ Satisfacción e insatisfacción
<i>Desarrollo del Lenguaje</i>	<p>Es la habilidad del estudiante de separar su pensamiento de la acción física, desarrollando la habilidad en el lenguaje:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❑ El lenguaje es sólo una manera de expresar el pensamiento, no es el pensamiento mismo. ❑ El lenguaje también surge de las estructuras sensoriomotoras. ❑ El lenguaje no está restringido a la rapidez de las acciones físicas. ❑ El lenguaje escrito es una representación gráfica arbitraria del lenguaje hablado.

Al identificar las diferentes características en las diferentes áreas de desarrollo de una persona, es posible generar estrategias de enseñanza-aprendizaje, que permitan favorecer un aprendizaje significativo en el estudiante.

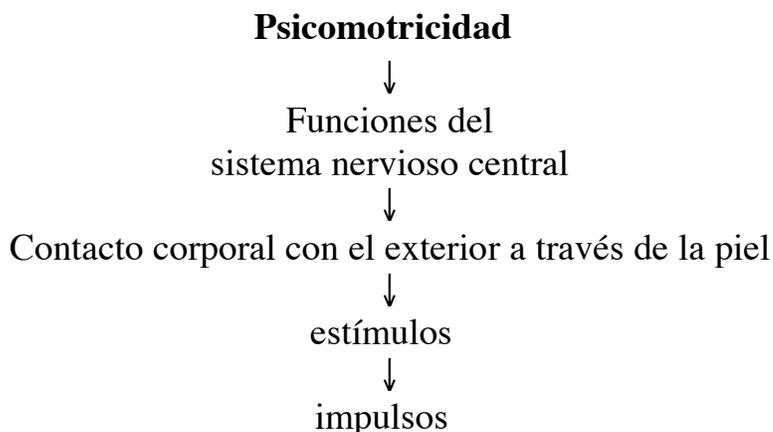
CANALES DE PERCEPCIÓN Y APRENDIZAJE

Así como se ha mencionado la importancia del juego como una herramienta de enseñanza-aprendizaje que permite elaborar estrategias de enseñanza, a partir de conocer las diferentes áreas de desarrollo, es conveniente considerar la importancia de los canales de percepción, a través de los cuales el estudiante adquiere un conocimiento significativo.

Para identificar las características de los canales de percepción, es necesario conocer aspectos del área psicomotriz:¹²

Psicomotricidad

- ◆ Es la interacción que existe entre nuestro pensamiento, conciente o no, y el movimiento efectuado por nuestro cuerpo, en relación con el sistema nervioso.
- ◆ Los movimientos del cuerpo de cada uno de nuestros miembros se producen cuando el cerebro ordena a los músculos los movimientos necesarios para realizar la acción que se desea en forma organizada y coordinada, para lo cuál contempla: tono, equilibrio, postura, coordinación motriz, lateralidad, espacio, tiempo, ritmo, esquema corporal, imagen corporal



¹² Silva y Ortiz, María Teresa. *Estrategias de enseñanza*. UNAM. México, 1998.

- ♠ *Tono*.- Actividad de un músculo en reposo aparente
- ♠ *Equilibrio*.- Base de la postura; sistema postural (relación entre cuerpo y espacio)
- ♠ *Postura*.- Canaliza la energía necesaria para adoptar posiciones y realizar acciones; reflejo de la vida emocional; está relacionada con el tono y el equilibrio
- ♠ *Coordinación motriz*.- Es la posibilidad de ejecutar acciones que implican un gama diversa de movimientos en los que interviene la actividad de determinados segmentos, órganos o grupos musculares y la inhibición de otras partes del cuerpo.
- ♠ *Lateralidad*.- Se refiere a las funciones cerebrales del hemisferio derecho y el hemisferios izquierdo.
- ♠ *Espacio*.- Es el lugar dónde se sitúa y en el que se mueve el ser humano; las nociones espaciales se elaboran al compás de la maduración nerviosa, de la información sensorial (vista y táctilo-kinestésica: experiencias vividas con el cuerpo).
- ♠ *Tiempo*.- Se percibe con base en la sucesión, regularidad, organización y estructura de los estímulos, que son percibidos a través de los receptores sensoriales; organización progresiva de las relaciones en el tiempo: velocidad (rápido, pronto, ahora), duración (tarde, luego, temprano), irreversibilidad (ayer, hoy, mañana).
- ♠ *Ritmo*.- Unidad básica del tiempo: es el orden en el movimiento, la agrupación de estímulos en el tiempo.

♠ *Esquema corporal.*- Representación mental de nuestro propio cuerpo; impresiones kinestésicas o sensoriales (en reposo o en movimiento):

- * Propioceptivas (sensaciones que provienen de músculos, articulaciones y movimiento)
- * Interoceptivas (sensibilidad visceral)
- * Esteroceptivas (sensibilidad cutánea, visual, auditiva, periférica)

♠ *Imagen corporal.*- Es la combinación de todas las sensaciones concernientes al cuerpo; es la experiencia psicológica que se centra en los sentimientos y actitudes hacia el propio cuerpo en relación con el espacio de los objetos y las personas (aspectos psicológicos y sociales, neurológicos y fisiológicos); son símbolos y creaciones mentales de la realidad a partir de la experiencia física y emocional.

“La psicomotricidad permite al ser humano tener una integración física, mental y emocional, dando como resultado su propia forma de percibir y aprender del mundo que le rodea, a través del uso de cada uno de sus sentidos”.¹³

<p>Percepción auditiva</p>	<p>Es la habilidad para interpretar los estímulos auditivos, asociarlos con estímulos percibidos anteriormente y de discriminarlos.</p> <p>Una persona auditiva:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Es conversador ✓ Le encanta contar chistes ✓ Su comprensión al leer se facilita si lo hace en voz alta ✓ Puede recordar o memorizar sonidos con diferentes secuencias ✓ Disfruta de la música o actividades rítmicas
---------------------------------------	---

¹³ O'Connor, Joseph. *El lenguaje corporal*. Edit. Plaza & Janes. Barcelona, 1997.

<p>Percepción visual</p>	<p>Es la habilidad para reconocer y discriminar entre distintos estímulos visuales y de interpretarlos, asociándolos con experiencias previas.</p> <p>Una persona visual:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Le gusta hojear libros y mirar ilustraciones ○ Le satisface el orden a su alrededor ○ Puede encontrar cosas que otros han perdido; recuerda donde las ha visto ○ Observa detalles: como se viste cada persona, errores de mecanografía, ortografía objetos mal puestos, etc. ○ Encuentra las páginas de un libro o cuaderno fácilmente ○ Se le dificultan las instrucciones orales ○ Le gusta armar rompecabezas
<p>Percepción Kinestésica</p>	<p>Interacción que existe entre nuestro pensamiento, conciente o no, y el movimiento efectuado por nuestro cuerpo dirigido por nuestro sistema nervioso.</p> <p>Una persona kinestésica:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Se mueve constantemente ➤ Quiere tocar y sentirlo todo ➤ Mientras camina va tocando lo que hay a su paso ➤ Le gusta el contacto físico con sus compañeros o amigos (abrazos, dar palmadas, etc.) ➤ Necesita tomar apuntes ➤ Puede desbaratar un aparato y volver a armarlo ➤ Le gustan los deportes

Las persona auditivas

Corporalmente sus movimientos son pausados, con poca actividad; pueden recordar situaciones a través de memorizar sonidos; el aprendizaje lo adquieren a través de los oídos, facilitando el desarrollo del lenguaje; mentalmente estructuran sus ideas sin necesidad de plasmarlas sobre el papel, es como si escucharan su voz interior. Les atrae el lenguaje, la literatura, el drama lírico, la música, la oratoria.

Los movimientos de sus ojos reflejan la percepción auditiva, a partir de moverlos de un lado a otro a la altura de sus orejas .

Las persona visuales

Entienden al mundo tal como lo ven; cuando recuerdan algo lo hacen en forma de imágenes, cuando imaginan algo del futuro lo visualizan; por lo general sus movimientos son rápidos, esto sucede porque procesan la información usando los ojos. La personalidad visual es muy organizada y estructurada en cuanto pensamientos, y sus acciones.

Se interesan por el dibujo, la moda, las artes plásticas, la pintura, las matemáticas y la física.

Los movimientos inconcientes de sus ojos, serán constantemente hacia arriba y hacia los costados.

Las persona kinestésicas

Perciben al mundo a través de las sensaciones táctiles, a través de su piel adquiere el conocimiento: tocando, saboreando, oliendo, sintiendo.

Muestran una gran actividad física, moviéndose constantemente; a veces pareciera que su atención es corta y dispersa. El aprendizaje resulta significativo a partir de recordar sensaciones corporales relacionadas con aquello que sea simbólico.

Pueden manifestar interés en el deporte y atletismo, la carpintería.

Los movimientos de sus ojos, generalmente son hacia abajo, con la mirada dirigida al piso, lo cuál les permite reflexionar y aislarse de los estímulos que hay a su alrededor, con lo cuál logran concentrarse.

Al identificar el canal de percepción predominante en el estudiante, es posible generar diferentes formas de asimilación del conocimiento, generando una experiencia multisensorial que permite que cada quien capte la información a través de su propia manera de aprender, provocando así un aprendizaje significativo e integral.

Capítulo 5

**CASO PRÁCTICO:
DISEÑO DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN
DESDE UN ENFOQUE HUMANISTA
A DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA
EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA**

CAPÍTULO 5

CASO PRÁCTICO:

DISEÑO DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN DESDE UN ENFOQUE HUMANISTA, A DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA.

La información presentada en capítulos anteriores es la base teórica que fundamenta el presente capítulo, cuyas características se enfocan a aspectos prácticos, con la intención de mostrar el diseño de un plan educativo que favorezca la enseñanza-aprendizaje en forma significativa e integral, tanto para el educador como para el educando.

ANTECEDENTES

El Colegio Victoria, es una institución educativa privada de nivel básico, ubicada en el Municipio de Atizapán de Zaragoza en el Estado de México; fundada en 1975, ofreciendo sus servicios al público como Jardín de Niños y Primaria; el interés de los socios y directivos, desde aquel entonces, es ofrecer calidad educativa a sus alumnos, a través de planes y programas de enseñanza-aprendizaje aplicables a la vida cotidiana, tomando en cuenta que los niños de hoy son el futuro de nuestro país.

Asimismo, consideran que para poder ofrecer calidad de servicio es necesario contar con personal docente ampliamente capacitado, tomando en cuenta que la capacitación permite a las personas estar actualizadas profesionalmente.

Para tal efecto, aprovechan los recursos didácticos que ofrece la Secretaría de Educación Pública a través de los “Talleres Generales de Actualización al Docente”; adicionalmente contratan a otros centros capacitadores, con la intención de complementar sus programas de enseñanza-aprendizaje y en esta forma lograr una excelencia educativa.

INVESTIGACIÓN

Aprovechando el interés del Colegio Victoria por los programas de capacitación orientados a la adquisición de recursos educativos, en el transcurso de este capítulo se plantea *el diseño de un plan de capacitación de enseñanza-aprendizaje con un enfoque humanista dirigido a docentes de educación básica*, a través del cual adquieran nuevas herramientas didácticas con las que puedan promover un aprendizaje significativo, armónico e integral en sus estudiantes.

Inicialmente es conveniente realizar al personal docente del Colegio Victoria una *Detección de Necesidades de Capacitación*, la cuál dará cuerpo al diseño del plan que se pretende proponer.

Para detectar las necesidades de capacitación de los docentes del plantel, se utilizará un cuestionario de opción múltiple, cuyas respuestas serán analizadas posteriormente.

CUESTIONARIO

Fecha: _____

Nombre del plantel: _____

Puesto que desempeña: _____

Conteste las preguntas subrayando solo una respuesta, aquella con la que más se identifique.

1.- La capacitación es para usted:

- a) un recurso aplicable en mis actividades profesionales
- b) una forma de perder el tiempo
- c) Un requisito del Colegio para poder trabajar aquí

2.- Considera necesario tomar cursos de capacitación

- a) Sí, porque me permiten tener información que puedo aplicar en mi área de trabajo.
- b) No, porque siempre hablan de lo mismo; prefiero estar en mi salón dando clases.
- c) Realmente me es indiferente

3.- Considera que los Talleres Generales de Actualización proporcionados por la SEP son suficientes en cuánto a capacitación se refiere.

- a) Sí son suficientes, es un lugar de encuentro con otros profesores y aprendo de sus experiencias educativas.
- b) Realmente son insuficientes, necesito más estrategias de enseñanza
- c) Prefiero no contestar

4.- *Dentro de las teorías educativas, conoce el enfoque humanista centrado en la educación*

- a) Sí lo conozco
- b) Lo desconozco
- c) He escuchado de él

5.- *Le gustaría adquirir herramientas de enseñanza que promuevan un aprendizaje significativo y aplicarlo en sus alumnos:*

- a) Sí me gustaría
- b) No me interesa
- c) Me es indiferente

6.- *Considera que el juego de los niños puede ser un lenguaje simbólico que favorezca su aprendizaje*

- a) No puede favorecer el aprendizaje, ya que sólo distrae a los alumnos
- b) No puede favorecer el aprendizaje debido a que se pierde mucho tiempo
- c) Sí puede favorecer el aprendizaje, ya que despierta la creatividad y el interés del alumno

7.- *Al conocer las características de las áreas de desarrollo de sus alumnos, cree usted que puede realizar nuevas estrategias de enseñanza*

- a) No, porque pierdo tiempo y dejo de seguir el programa de SEP
- b) Sí, ya que al conocer las características de las áreas de desarrollo, puedo identificar sus necesidades y generar nuevas formas de enseñanza
- c) Me resulta indiferente

8.- *Considera importante distinguir en sus alumnos las diferentes formas con las que perciben el conocimiento*

- a) Me es indiferente
- b) Sí me gustaría, ya que considero importante identificar sus formas de percepción para dirigir el conocimiento adecuadamente
- c) No me gustaría, considero que no es importante, ya que todos aprenden por igual

9.- *Para promover el aprendizaje en sus alumnos, considera conveniente tener más herramientas de enseñanza*

- a) No me interesa, tengo las suficientes herramientas de enseñanza
- b) Sí me interesaría conocer otras formas de enseñar a mis alumnos

10.- *Considera que el método tradicional educativo “la letra con sangre entra”, sigue siendo funcional*

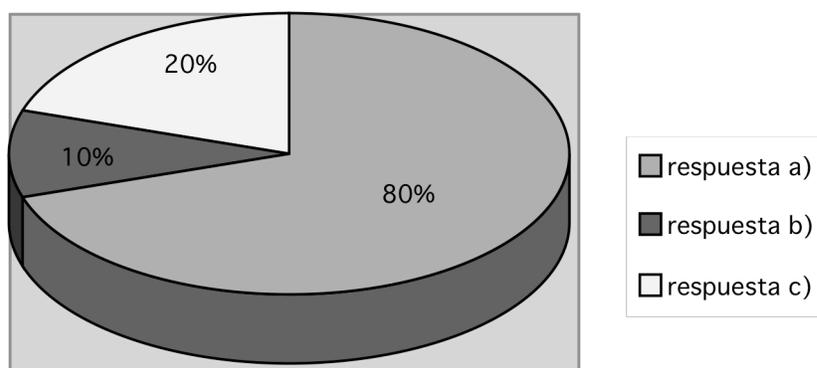
- a) Sí
- b) Algunas veces
- c) No

RESULTADOS Y DIAGNÓSTICO

El cuestionario de Detección de Necesidades de Capacitación fue aplicado a 20 personas del personal docente del Colegio Victoria; dando como resultado la siguiente información en porcentajes:

1.- La capacitación es para usted:

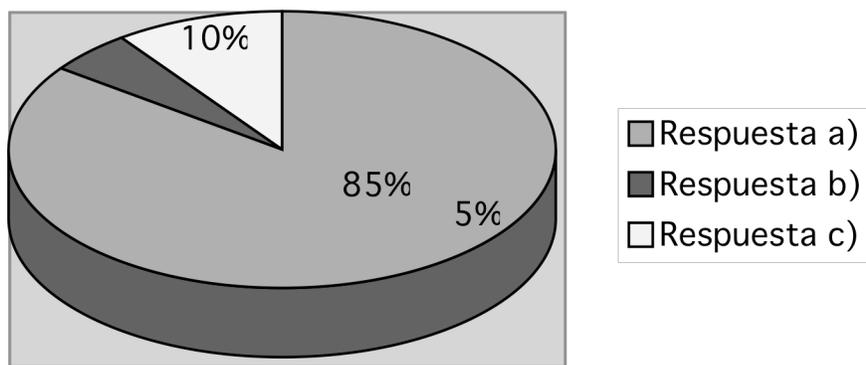
- a) un recurso aplicable en mis actividades profesionales
- b) una forma de perder el tiempo
- c) Un requisito del Colegio para poder trabajar aquí



Los porcentajes de la gráfica muestran que el 80% (14 personas) de los docentes del plantel consideran a la capacitación como un recurso aplicable en sus actividades profesionales; un 20% (4 personas) consideran que la capacitación es un requisito para poder trabajar en esta Institución; mientras que el 10% (2 personas) de la población encuestada, considera que la capacitación es una forma de perder el tiempo; a través de estos resultados es posible identificar la mayoría de los docentes valoran la capacitación.

2.- *Considera necesario tomar cursos de capacitación*

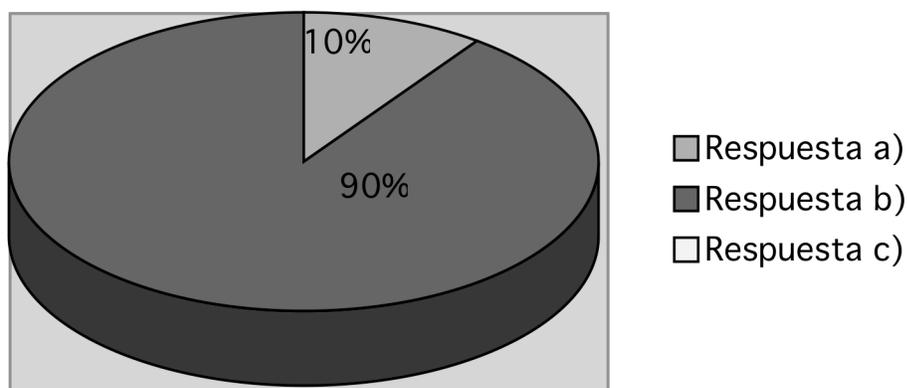
- a) Sí, porque me permiten tener información que puedo aplicar en mi área de trabajo.
- b) No, porque siempre hablan de lo mismo; prefiero estar en mi salón dando clases.
- c) Realmente me es indiferente



El 5% de las personas encuestadas (1 persona) consideran innecesario tomar cursos de capacitación; un 10% (2 personas), se muestran indiferentes, mientras que el 85% (17 personas) de los docentes consideran necesario capacitarse, disposición que puede aprovecharse al momento de capacitar.

3.- *Considera que los Talleres Generales de Actualización proporcionados por la SEP son suficientes en cuánto a capacitación se refiere.*

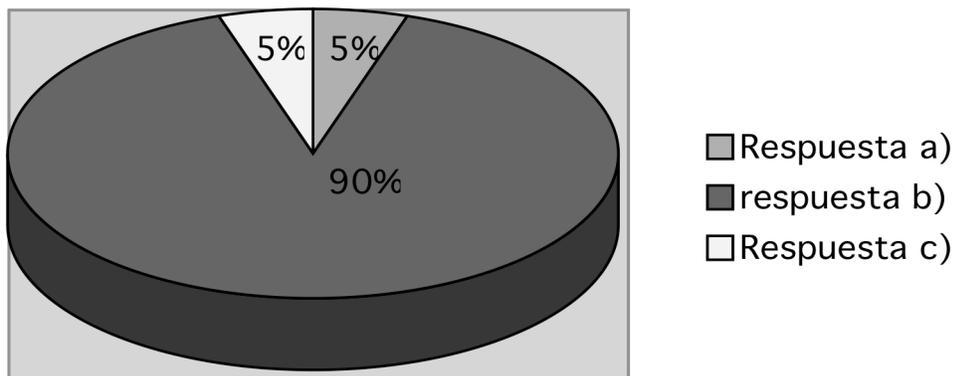
- a) Sí son suficientes, es un lugar de encuentro con otros profesores y aprendo de sus experiencias educativas.
- b) Realmente son insuficientes, necesito más estrategias de enseñanza
- c) Prefiero no contestar



El análisis de esta respuesta muestra que la mayoría de los encuestados 90% (18 personas) coinciden en que los Talleres Generales de Actualización a Docentes son insuficientes, debido a su necesidad de adquirir más estrategias de enseñanza; solamente el 10% (2 personas), consideran suficientes dichos talleres. Esta situación favorece a la propuesta del diseño de un programa de capacitación con un enfoque humanista.

4.- *Dentro de las teorías educativas, conoce el enfoque humanista centrado en la educación*

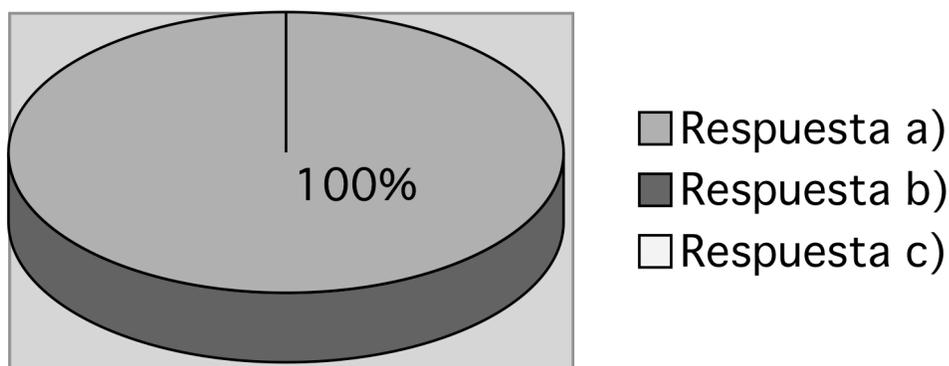
- a) Sí lo conozco
- b) Lo desconozco
- c) He escuchado de él



En esta gráfica, el resultado indica que el 90% (18 personas) de los docentes desconocen los principios educativos propuestos por el enfoque humanista centrado en la educación; mientras que el 5% (1 persona), menciona que sí lo conoce; el 5% (1 persona) solamente ha escuchado hablar de él. El desconocimiento de la utilidad de este enfoque educativo, puede ser innovador dentro del área de capacitación.

5.- *Le gustaría adquirir herramientas de enseñanza que promuevan un aprendizaje significativo y aplicarlo en sus alumnos:*

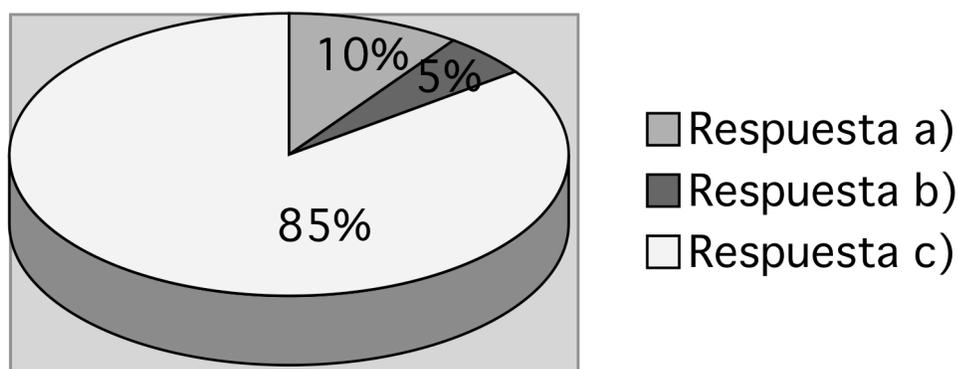
- a) Sí me gustaría
- b) No me interesa
- c) Me es indiferente



La respuesta en esta pregunta es contundente, aunque en preguntas anteriores algunos docentes han mencionado su indiferencia hacia la capacitación, es claro ver en estos resultados que el interés hacia adquirir nuevas herramientas de enseñanza, las cuáles promuevan un aprendizaje significativo, es unánime, el 100% de las personas encuestadas declaró estar interesada en adquirir este aprendizaje.

6.- *Considera que el juego de los niños puede ser un lenguaje simbólico que favorezca su aprendizaje*

- a) No puede favorecer el aprendizaje, ya que sólo distrae a los alumnos
- b) No puede favorecer el aprendizaje debido a que se pierde mucho tiempo
- c) Sí puede favorecer el aprendizaje, ya que despierta la creatividad y el interés del alumno

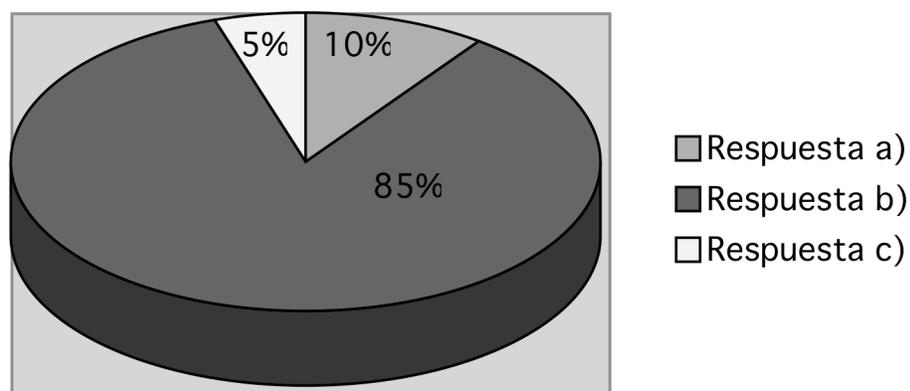


El 85% (17 personas) de los docentes consideran que el juego de los niños puede ser un lenguaje simbólico que favorece su aprendizaje, ya que despierta la creatividad y el interés; un 10% (2 personas) considera que el juego sólo distrae a los alumnos; el 5% (1 persona) menciona que el juego no favorece el aprendizaje, ya que quita el tiempo.

Al integrar en el diseño de programa de capacitación, el juego como una herramienta de enseñanza-aprendizaje, puede motivar a los docentes a interesarse más en la propuesta de capacitación.

7.- Al conocer las características de las áreas de desarrollo de sus alumnos, cree usted que puede realizar nuevas estrategias de enseñanza

- a) No, porque pierdo tiempo y dejo de seguir el programa de SEP
- b) Sí, ya que al conocer las características de las áreas de desarrollo, puedo identificar sus necesidades y generar nuevas formas de enseñanza
- c) Me resulta indiferente



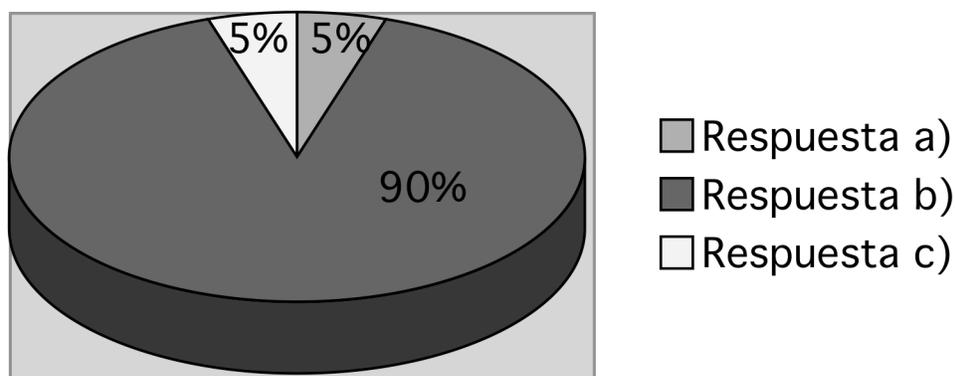
El resultado de esta gráfica muestra que el 85% (17 personas), están interesados en conocer las características de las áreas de desarrollo para realizar nuevas estrategias de enseñanza; el 10% (2 personas), prefieren no perder el tiempo; el 5% (1 persona) se muestra indiferente. Nuevamente puede identificarse el interés que tienen la mayoría de los docentes por adquirir nuevas herramientas de trabajo; disposición que debe aprovecharse al impartir capacitación.

8.- *Le gustaría aprender a distinguir en sus alumnos las diferentes formas con las que perciben el conocimiento*

a) Me es indiferente

b) Sí me gustaría, ya que considero importante identificar sus formas de percepción para dirigir el conocimiento adecuadamente

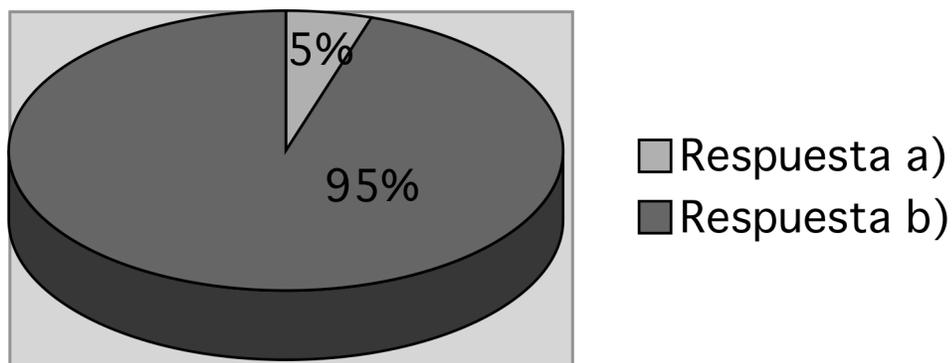
c) No me gustaría, considero que no es importante, ya que todos aprenden por igual



El 90% (18 personas), coinciden en que les gustaría aprender a distinguir en sus alumnos las diferentes formas con las que perciben el conocimiento; el 5% muestra desinterés, el otro 5% no lo considera importante. Nuevamente los porcentajes muestran que la mayoría tiene interés en adquirir nuevas herramientas de enseñanza, interés que debe valorarse al momento de capacitar.

9.- *Para promover el aprendizaje en sus alumnos, considera conveniente tener más herramientas de enseñanza*

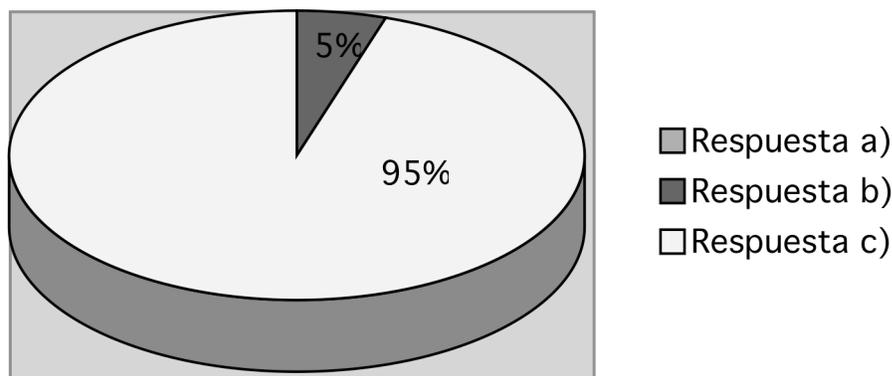
- a) No me interesa, tengo las suficientes herramientas de enseñanza
- b) Sí me interesaría conocer otras formas de enseñar a mis alumnos



El 95% de docentes del plantel, manifiestan estar interesados en adquirir nuevas herramientas de enseñanza-aprendizaje; el 5% (1 persona) se muestra desinteresada; estos resultados muestran la disposición del personal por capacitarse.

10.- Considera que el método tradicional educativo “la letra con sangre entra”, sigue siendo funcional

- a) Sí
- b) Algunas veces
- c) No



La mayoría de los docentes del plantel (95%), consideran que la forma tradicional de enseñanza “la letra con sangre entra”, ya no es funcional; el 5% considera que sólo algunas veces es funcional; es importante reconocer que la mayoría de profesores manifiesta que sus necesidades de capacitación están insatisfechas, por lo que es conveniente aprovechar su disposición e interés para proponerles un programa de capacitación que satisfaga dichas necesidades, adicionalmente a los que ofrece la SEP.

PROPUESTA

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación realizada para detectar las necesidades de aprendizaje y el diagnóstico realizado, se hacen las siguientes recomendaciones y propuestas de capacitación dirigidas a los Socios y Directivos del Colegio Victoria, aplicables a su personal docente.

“Diseño de un plan de capacitación desde un enfoque humanista a docentes de educación básica en una institución educativa privada”.

Dirigido a:

Docentes de educación básica del Colegio Victoria interesados en adquirir herramientas de enseñanza, desarrollando habilidades y actitudes humanistas para promover un aprendizaje significativo.

Objetivo General:

El participante adquirirá herramientas de enseñanza desde un enfoque humanista aplicado a la educación, favoreciendo el aprendizaje significativo e integral en sus alumnos, facilitando el desarrollo de sus potencialidades.

Fundamento Teórico:

La educación centrada en la persona es un proceso dinámico, en el cual la participación activa del docente es básica en el proceso de desarrollo integral en cada uno de sus alumnos; el enfoque humanista parte de la base de confiar en el ser humano y en su capacidad innata para desarrollarse y realizarse; su propósito está basado en la creación de una atmósfera de aceptación, comprensión y respeto hacia las personas.¹

¹ El Capítulo Cuatro apoya teóricamente la estructura pedagógica y el contenido temático del presente Plan de Capacitación

Plan de estudios

El plan de capacitación está conformado por 5 módulos, cuya duración total es de 160 horas, comprendidas en sesiones semanales de cuatro horas cada una.

Fecha de inicio:

Será acordada a partir de la aprobación del presente proyecto.

Fecha de término:

Será acordada a partir de la aprobación del presente proyecto.

Horario:

Será acordado a partir de la aprobación del presente proyecto.

Estructura pedagógica

Módulo 1: El arte de educar

Objetivo: Al finalizar el módulo el participante distinguirá los fundamentos teórico-prácticos del enfoque humanista propuesto por Carl Rogers y su aplicación en la educación.

Módulo 2: Mi alumno mi espejo

Objetivo: Al finalizar el módulo el participante identificará las características que conforman la relación interpersonal maestro-alumno a través de actividades de sensibilización y desarrollo personal.

Módulo 3: Construyendo un ambiente de aprendizaje armónico

Objetivo: Durante el transcurso del módulo el participante analizará diferentes teorías educativas y propuestas de enseñanza-aprendizaje a través de actividades teórico-prácticas.

Módulo 4: Despertando a la creatividad

Objetivo: Al finalizar el módulo el participante adquirirá diferentes herramientas y estrategias de enseñanza-aprendizaje a través de actividades teórico-prácticas.

Módulo 5: Interacción grupal

Objetivo: Al finalizar el módulo el participante distinguirá las características que conforman la estructura de un grupo y su interrelación personal, adquiriendo herramientas de enseñanza aplicables en la interacción grupal.

Criterios de Evaluación:

Para fines de acreditación, el participante deberá cubrir los siguientes requisitos: 7 asistencias por módulo como mínimo; participación en clase; entrega de reportes de lectura didáctica sugerida; investigación y exposición de temas relacionados con el programa de estudios; examen teórico y práctico al finalizar cada módulo.

Programa académico

Módulo 1. El arte de educar

Objetivo: Al finalizar el módulo el participante distinguirá los fundamentos teórico-prácticos del enfoque humanista propuesto por Carl Rogers y su aplicación en la educación.

Contenido temático:

1.- Principios básicos del enfoque humanista centrado en la persona aplicado a la educación

1.1. Datos Biográficos de Carl R. Rogers

1.2. Aspectos filosóficos del humanismo

1.2.1 Concepto de la naturaleza del ser humano desde un enfoque existencial humanista

2.- La educación tradicional y la educación humanista

2.1. Características de la educación tradicional

2.2. Características de la educación humanista

3.- Actitudes humanistas

3.1. Aceptación incondicional

3.2. Empatía

3.3. Congruencia y autenticidad

4.- Niveles de empatía

4.1. Empatía primaria

4.2. Empatía avanzada

5.-El educador como facilitador del aprendizaje

5.1. Características del facilitador del aprendizaje

Metodología de aprendizaje

- Revisión de lectura didáctica sugerida
- Exposición teórico-práctica por los facilitadores
- Técnicas didácticas (facilitador-participante): expositivas, de diálogo/discusión y de ejecución/demostración
- Aplicación de Técnicas del Enfoque Humanista Centrado en la Educación

Criterios de Evaluación del Módulo 1

El módulo consta de 8 sesiones, la acreditación será otorgada a los participantes que tengan al menos 7 asistencias.

20% Participación en clase

20% Entrega de reportes de lectura didáctica sugerida

30% Examen práctico

30% Examen teórico

Módulo 2: Mi alumno mi espejo

Objetivo: Al finalizar el módulo el participante identificará las características que conforman la relación interpersonal maestro-alumno a través de actividades de sensibilización y desarrollo personal.

Contenido Temático:

1.- Educación y autoridad

1.1. Tipos de autoridad

1.1.1. Educación permisiva

1.1.2. Educación autoritaria

1.1.3. Educación democrática

2.- Necesidades insatisfechas de los alumnos

2.1. Objetivos del comportamiento inadecuado y modos de relación maestro-alumno

2.1.1. Relación maestro-alumno desde la demanda exagerada de atención

2.1.2. Relación maestro-alumno desde la lucha por el poder

2.1.3. Relación maestro-alumno desde la revancha

2.1.4. Relación maestro-alumno desde la apatía y desinterés

3.- Contacto y expresión de sentimientos

3.1. El proceso emocional

3.1.1. Tipos de sensaciones y sentimientos

3.1.2. Las emociones y su reflejo en el cuerpo humano

3.2. Clasificación de las emociones

3.2.1. Las emociones y su intensidad

3.2.2. Las emociones como raíz de los conflictos intergrupales

4.- Lenguaje corporal

4.2. La voz silenciosa del cuerpo humano

4.2.1. Mensajes corporales

5.- Límites y disciplina

5.1. Libertad con responsabilidad

5.2. Claves para una disciplina efectiva

Metodología de aprendizaje

- Revisión de lectura didáctica sugerida
- Exposición teórico-práctica por los facilitadores
- Técnicas didácticas (facilitador-participante): expositivas, de diálogo/discusión y de ejecución/demostración
- Aplicación de Técnicas del Enfoque Humanista Centrado en la Educación

Criterios de evaluación Módulo 2

El módulo consta de 8 sesiones, la acreditación será otorgada a los participantes que tengan al menos 7 asistencias.

20% Participación en clase

20% Entrega de reportes de lectura didáctica sugerida

30% Análisis de una película (examen práctico)

30% Examen teórico

Módulo 3: Construyendo un ambiente de aprendizaje armónico

Objetivo: Durante el transcurso del módulo el participante analizará diferentes teorías educativas y propuestas de enseñanza-aprendizaje a través de actividades teórico-prácticas.

Contenido temático:

1.- Teorías de desarrollo infantil

1.1. Sigmund Freud: Teoría de Desarrollo Psicosexual

1.1.1. Fase Oral

1.1.2. Fase Anal

1.1.3. Fase Fálica

1.1.4. Fase de Latencia

1.1.5. Fase Genital

1.2. Erick Ericksson: Teoría de Desarrollo Psicosocial

1.2.1. Confianza versus Desconfianza

1.2.2. Autonomía versus Vergüenza

1.2.3. Iniciativa versus Culpabilidad

1.2.4. Laboriosidad versus Inferioridad

1.3. Jean Piaget: Teoría de Desarrollo Cognoscitivo

1.3.1. Etapa Sensoriomotora

1.3.2. Etapa Preoperacional

1.3.2. Etapa Operacional Concreta

1.3.3. Etapa Operacional Formal

2.-Aprendizaje significativo

2.1. Fundamentos del aprendizaje significativo desde un enfoque humanista

2.2. Funciones cerebrales

2.2.1. Hemisferio derecho

2.2.2. Hemisferio izquierdo

3.- Teorías motivacionales

3.1. Abraham Maslow

3.2. G.W. Allport

3.3. Carl R. Rogers

4.- Comunicación y asertividad

4.1. La comunicación y sus procesos socializantes

4.1.1. Modelo de comunicación

4.1.2. Niveles de comunicación

4.1.3. Elementos básicos de la comunicación interpersonal

4.1.4. Obstáculos de la comunicación

4.1.5. Técnicas que facilitan la comunicación intergrupala

4.1.5.1. El reflejo y el parafraseo

4.1.5.2. La retroalimentación

4.2. Asertividad

5.- Educando a través de valores

5.1. Teorías del valor

5.2. Axiología

5.3. Clarificación de valores en la educación

Metodología de aprendizaje

- Revisión de lectura didáctica sugerida
- Exposición teórico-práctica por los facilitadores
- Investigación y exposición temática por los alumnos
- Técnicas didácticas (facilitador-participante): expositivas, de diálogo/discusión y de ejecución/demostración
- Aplicación de Técnicas del Enfoque Humanista Centrado en la Educación

Criterios de Evaluación Módulo 3

El módulo consta de 8 sesiones, la acreditación será otorgada a los participantes que tengan al menos 7 asistencias.

20% Participación en clase

20% Entrega de reportes de lectura didáctica sugerida

30% Investigación y exposición de un tema libre relacionado con la programación del módulo (examen práctico)

30% Examen teórico

Módulo 4: Despertando a la creatividad

Objetivo: Al finalizar el módulo el participante adquirirá diferentes herramientas y estrategias de enseñanza-aprendizaje a través de actividades teórico-prácticas.

Contenido temático:

1.- El proceso lúdico como base educativa

1.1. El juego como formador del desarrollo infantil

1.2. El juego como técnica de enseñanza-aprendizaje

1.2.1. Tipos de juego

2.- Estilos de aprendizaje y canales de percepción

- 2.1. Intuición y percepción
- 2.2. Canales de aprendizaje
 - 2.2.1. Auditivo
 - 2.2.2. Visual
 - 2.2.3. Kinestésico

3.- Creatividad educativa

- 3.1. Creatividad y transformación
- 3.2. El proceso creativo
- 3.3. Bloqueadores de la creatividad
- 3.4. La creatividad como técnica educativa

4.- Estrategias de enseñanza por áreas de desarrollo

- 4.1. Área cognitiva
- 4.2. Área de lenguaje
- 4.3. Área motriz
- 4.4. Área afectivo-social
- 4.6. Área sexual

5.- El proceso de aprendizaje a través de la música

- 5.1. ¡Música, maestro!
 - 5.1.1. La música: una experiencia universal
 - 5.1.2. Cualidades del sonido
 - 5.1.3. La conciencia del sonido
 - 5.1.4. Efectos de la música en el ser humano

5.2. La influencia de la música en el desarrollo infantil

5.1.1. Características musicales en las áreas de desarrollo

5.1.2. Despertando la sensibilidad ante estímulos sonoros

5.3. Técnicas musicales que favorecen la enseñanza-aprendizaje

5.3.1. Escucha activa integral

5.3.2. Repertorio musical

Metodología de aprendizaje:

- Revisión de lectura didáctica sugerida
- Exposición teórico-práctica por los facilitadores
- Investigación y exposición temática por los alumnos
- Técnicas didácticas (facilitador-participante): expositivas, de diálogo/discusión y de ejecución/demostración
- Aplicación de Técnicas del Enfoque Humanista Centrado en la Educación

Criterios de evaluación del Módulo 4

El módulo consta de 8 sesiones, la acreditación será otorgada a los participantes que tengan al menos 7 asistencias.

20% Participación en clase

20% Entrega de reportes de lectura didáctica sugerida

30% Aplicación de estrategias de enseñanza (examen práctico)

30% Examen teórico

Módulo 5: Interacción grupal

Objetivo: Al finalizar el módulo el participante distinguirá las características que conforman la estructura de un grupo y su interrelación personal, adquiriendo herramientas de enseñanza aplicables en la interacción grupal.

Contenido temático:

1.- Metodología de trabajo con grupos

- 1.1. Concepto de grupo
- 1.2. Dinámica de grupos
- 1.3. Clasificación de grupos
- 1.4. Etapas en la vida de un grupo
- 1.5. Generalidades del método de trabajo con grupos
 - 1.5.1. Planeación del programa de actividades
 - 1.5.2. Proceso de integración grupal
 - 1.5.3. Manejo asertivo de conflicto

2.- Liderazgo

- 2.1. Cualidades del líder
- 2.2. Funciones generales del líder
- 2.3. Estilos de liderazgo

Metodología de aprendizaje

- Revisión de lectura didáctica sugerida
- Exposición teórico-práctica por los facilitadores
- Investigación por los alumnos
- Técnicas didácticas (facilitador-participante): expositivas, de diálogo/discusión y de ejecución/demostración
- Aplicación de Técnicas del Enfoque Humanista Centrado en la Educación

Criterios de evaluación del Módulo 5

El módulo consta de 8 sesiones, la acreditación será otorgada a los participantes que tengan al menos 7 asistencias.

20% Participación en clase

20% Entrega de reportes de lectura didáctica sugerida

30% Aplicación de dinámica grupal (examen práctico)

30% Examen teórico

Metodología de Trabajo:

Las estrategias de enseñanza del programa pretenden generar un ambiente dinámico e interactivo a través de vivenciar experiencias teórico-prácticas promotoras de un aprendizaje significativo, orientadas a la adquisición del conocimiento, la participación e interacción grupal, en donde cada uno de los participantes incrementen su autoconocimiento, su sensibilización y su conciencia, propiciando en esta forma su desarrollo personal, reflejándolo como consecuencia, en su actividades y relaciones laborales.

Las técnicas didácticas que apoyarán el proceso de enseñanza-aprendizaje son:

Técnicas expositivas:

Se caracterizan por presentar la información de manera oral, con una duración en función de la naturaleza y complejidad del tema y busca lograr cambios en los conocimientos: Seminario, conferencia, asesoría.

Técnicas de Diálogo/Discusión

Se caracterizan por la utilización de preguntas y respuestas relacionadas a los temas desarrollados, se busca constatar opiniones de lo aprendido: lluvia de ideas, mesa redonda, análisis de casos, debate.

Técnicas de Ejecución/Demostración

Consiste en demostrar de forma teórica y práctica el manejo de los instrumentos de enseñanza desde un enfoque humanista, a través de juego de roles, psicodrama.

Recursos Didácticos y Equipo de Apoyo:

Diversos materiales acordes a los temas del plan de capacitación y áreas de desarrollo (lenguaje, motricidad, cognitiva, emocional, social): juguetes, cuentos, cuerdas, pelotas, plastilina, colores, revistas, etc.; películas, videos, discos compactos, carteles, rotafolios, acetatos; *equipo de apoyo*: pizarrón, proyector de acetatos, televisión, videocassettera, videoprojector o cañón, computadora, grabadora, dvd , estéreo.

Requerimientos del Lugar de Impartición:

Un salón amplio (aprox. 50m²), buena iluminación natural y/o artificial, ventilado, preferentemente alfombrado, con persianas o cortinas, sillas individuales.

Número de Participantes por Grupo:

Mínimo 16 Máximo 30

Costo del Programa:

Será acordado a partir de la aprobación del presente proyecto.

CONCLUSIONES

Cada uno de los temas abordados en la presente tesis han tenido la intención de confirmar la importancia de la Capacitación y Adiestramiento del personal de una organización, considerando que la capacitación es una estrategia educativa que favorece el desarrollo integral, tanto de la organización como del factor humano, a través de identificar sus necesidades e intereses de aprendizaje, generando satisfactores que repercutirán en el ejercicio de las funciones laborales, así como en el crecimiento empresarial.

Considerando que la capacitación es un derecho del trabajador y una obligación de la organización, es además, una oportunidad de crecimiento para ambas partes, una capacitación oportuna y adecuada genera en el trabajador motivación e interés, despertando su disposición a recibir instrumentos de aprendizaje, adquiriendo conocimientos y habilidades, los cuales aplicará posteriormente en la organización, favoreciéndola en su desarrollo.

Es así como surgió la propuesta de capacitación presentada en el capítulo cinco, considerando cada una de las respuestas obtenidas en la detección de necesidades manifestadas por los docentes, observando y analizando sus necesidades de aprendizaje y valorando su interés por adquirir conocimientos aplicables en las aulas; son precisamente estas características las que han dado cuerpo al plan de capacitación desde un enfoque humanista a docentes de educación básica del Colegio Victoria, cuyo propósito es impartir estrategias y herramientas de enseñanza-aprendizaje que favorezcan las actividades laborales y el desarrollo personal de los docentes, la adquisición de un aprendizaje significativo e integral en los alumnos y el desarrollo organizacional de la Institución.

Anexos

CASO PRÁCTICO

CALENDARIO DE ACTIVIDADES

(Para efectos didácticos se propone el siguiente modelo de calendarización de actividades de capacitación)

MÓDULO I: EL ARTE DE EDUCAR

Objetivo: Al finalizar el módulo el participante distinguirá los fundamentos teórico-prácticos del enfoque humanista propuesto por Carl Rogers y su aplicación en la educación.

No. de sesión	Fecha	Temas	Subtemas
1		1.- Principios básicos del enfoque humanista centrado en la persona aplicado a la educación	1.1. Datos Biográficos de Carl R. Rogers 1.2. Aspectos filosóficos del humanismo 1.2.1 Concepto de la naturaleza del ser humano desde un enfoque existencial humanista
2		1.- Principios básicos del enfoque humanista centrado en la persona aplicado a la educación	1.2. Aspectos filosóficos del humanismo 1.2.1 Concepto de la naturaleza del ser humano desde un enfoque existencial humanista
3		2.- La educación tradicional y la educación humanista	2.1. Características de la educación tradicional 2.2. Características de la educación humanista
4		3.- Actitudes humanistas	3.1. Aceptación incondicional 3.2. Empatía 3.3. Congruencia y autenticidad
5		3.- Actitudes humanistas	3.1. Aceptación incondicional 3.2. Empatía 3.3. Congruencia y autenticidad

6		4.- Niveles de empatía	4.1. Empatía primaria
7		4.- Niveles de empatía	4.2. Empatía avanzada
8		5.-El educador como facilitador del aprendizaje	5.1. Características del facilitador del aprendizaje

MÓDULO II: MI ALUMNO MI ESPEJO

Objetivo: Al finalizar el módulo el participante identificará las características que conforman la relación interpersonal maestro-alumno a través de actividades de sensibilización y desarrollo personal.

No. de sesión	Fecha	Temas	Subtemas
1		1.- Educación y autoridad	1.1. Tipos de autoridad 1.1.1. Educación permisiva 1.1.2. Educación autoritaria 1.1.3. Educación democrática
2		2.- Necesidades insatisfechas de los alumnos	2.1. Objetivos del comportamiento inadecuado y modos de relación maestro-alumno 2.1.1. Relación maestro-alumno desde la demanda exagerada de atención
3		2.- Necesidades insatisfechas de los alumnos	2.1.2. Relación maestro-alumno desde la lucha por el poder 2.1.3. Relación maestro-alumno desde la revancha 2.1.4. Relación maestro-alumno desde la apatía y desinterés

4		3.- Contacto y expresión de sentimientos	3.1. El proceso emocional 3.1.1. Tipos de sensaciones y sentimientos 3.1.2. Las emociones y su reflejo en el cuerpo humano
5		3.- Contacto y expresión de sentimientos	3.2. Clasificación de las emociones 3.2.1. Las emociones y su intensidad 3.2.2. Las emociones como raíz de los conflicto intergrupales
6		4.- Lenguaje corporal	4.2. La voz silenciosa del cuerpo humano 4.2.1. Mensajes corporales
7		4.- Lenguaje corporal	4.2. La voz silenciosa del cuerpo humano 4.2.1. Mensajes corporales
8		5.- Límites y disciplina	5.1. Libertad con responsabilidad 5.2. Claves para una disciplina efectiva

MÓDULO III: CONSTRUYENDO UN AMBIENTE DE APRENDIZAJE ARMÓNICO

Objetivo: Durante el transcurso del módulo el participante analizará diferentes teorías educativas y propuestas de enseñanza-aprendizaje a través de actividades teórico-prácticas.

No. de sesión	Fecha	Temas	Subtemas
1		1.- Teorías de desarrollo infantil	1.1. Sigmund Freud: Teoría de Desarrollo Psicosexual 1.1.1. Fase Oral 1.1.2. Fase Anal 1.1.3. Fase Fálica 1.1.4. Fase de Latencia 1.1.5. Fase Genital 1.2. Erick Ericksson: Teoría de Desarrollo Psicosocial 1.2.1. Confianza versus Desconfianza 1.2.2. Autonomía versus Vergüenza 1.2.3. Iniciativa versus Culpabilidad 1.2.4. Laboriosidad versus Inferioridad
2		1.- Teorías de desarrollo infantil	1.3. Jean Piaget: Teoría de Desarrollo Cognoscitivo 1.3.1. Etapa Sensoriomotora 1.3.2. Etapa Preoperacional 1.3.2. Etapa Operacional Concreta 1.3.3. Etapa Operacional Formal
3		2.- Aprendizaje significativo	2.1. Fundamentos del aprendizaje significativo desde un enfoque humanista 2.2. Funciones cerebrales 2.2.1. Hemisferio derecho 2.2.2. Hemisferio izquierdo

4		3.- Teorías motivacionales	<p>3.1. Abraham Maslow 3.2. G.W. Allport 3.3. Carl R. Rogers</p>
5		4.- Comunicación y asertividad	<p>4.1. La comunicación y sus procesos socializantes 4.1.1. Modelo de comunicación 4.1.2. Niveles de comunicación 4.1.3. Elementos básicos de la comunicación interpersonal 4.1.4. Obstáculos de la comunicación</p>
6		4.- Comunicación y asertividad	<p>4.1.5. Técnicas que facilitan la comunicación intergrupal 4.1.5.1. El reflejo y el parafraseo 4.1.5.2. La retroalimentación 4.2. Asertividad</p>
7		5.- Educando a través de valores	<p>5.1. Teorías del valor 5.2. Axiología</p>
8		5.- Educando a través de valores	<p>5.3. Clarificación de valores en la educación</p>

MÓDULO IV: DESPERTANDO A LA CREATIVIDAD

Objetivo: Al finalizar el módulo el participante adquirirá diferentes herramientas y estrategias de enseñanza-aprendizaje a través de actividades teórico-prácticas.

No. de sesión	Fecha	Temas	Subtemas
1		1.- El proceso lúdico como base educativa	1.1. El juego como formador del desarrollo infantil 1.2. El juego como técnica de enseñanza-aprendizaje 1.2.1. Tipos de juego
2		2.- Estilos de aprendizaje y canales de percepción	2.1. Intuición y percepción
3		2.- Estilos de aprendizaje y canales de percepción	2.2. Canales de aprendizaje 2.2.1. Auditivo 2.2.2. Visual 2.2.3. Kinestésico
4		3.- Creatividad educativa	3.1. Creatividad y transformación 3.2. El proceso creativo 3.3. Bloqueadores de la creatividad 3.4. La creatividad como técnica educativa
5		4.- Estrategias de enseñanza por áreas de desarrollo	4.1. Área cognitiva 4.2. Área de lenguaje
6		4.- Estrategias de enseñanza por áreas de desarrollo	4.3. Área motriz 4.4. Área afectivo-social 4.5. Área sexual

7		5.- El proceso de aprendizaje a través de la música	<p>5.1. ¡Música, maestro!</p> <p>5.1.1. La música: una experiencia universal</p> <p>5.1.2. Cualidades del sonido</p> <p>5.1.3. La conciencia del sonido</p> <p>5.1.4. Efectos de la música en el ser humano</p>
8		5.- El proceso de aprendizaje a través de la música	<p>5.2. La influencia de la música en el desarrollo infantil</p> <p>5.2.1. Características musicales en las áreas de desarrollo</p> <p>5.2.2. Despertando la sensibilidad ante estímulos sonoros</p> <p>5.3. Técnicas musicales que favorecen la enseñanza-aprendizaje</p> <p>5.3.1. Escucha activa integral</p> <p>5.3.2. Repertorio musical</p>

MÓDULO V: INTERACCIÓN GRUPAL

Objetivo: Al finalizar el módulo el participante distinguirá las características que conforman la estructura de un grupo y su interrelación personal, adquiriendo herramientas de enseñanza aplicables en la interacción grupal.

No. de sesión	Fecha	Temas	Subtemas
1		1.- Metodología de trabajo con grupos	1.1. Concepto de grupo 1.2. Dinámica de grupos
2		1.- Metodología de trabajo con grupos	1.3. Clasificación de grupos 1.4. Etapas en la vida de un grupo
3		1.- Metodología de trabajo con grupos	1.5. Generalidades del método de trabajo con grupos 1.5.1. Planeación del programa de actividades
4		1.- Metodología de trabajo con grupos	1.5.2. Proceso de integración grupal 1.5.3. Manejo asertivo de conflicto
5		2.- Liderazgo	2.1. Cualidades del líder
6		2.- Liderazgo	2.2. Funciones generales del líder
7		2.- Liderazgo	2.3. Estilos de liderazgo
8		2.- Liderazgo	2.3. Estilos de liderazgo

PROGRAMA: EDUCADOR HUMANISTA
GUÍA DEL PARTICIPANTE

MÓDULO 1. EL ARTE DE EDUCAR

OBJETIVO: Al finalizar el módulo el participante distinguirá los fundamentos teórico-prácticos del enfoque humanista propuesto por Carl Rogers y su aplicación en la educación.

METODOLOGÍA DE APRENDIZAJE:

- Revisión de lectura didáctica sugerida
- Exposición teórico-práctica por los instructores
- Técnicas didácticas (instructor-participante): expositivas, de diálogo/discusión y de ejecución/demostración
- Aplicación de Técnicas del Enfoque Humanista Centrado en la Educación

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

El módulo consta de 8 sesiones, la acreditación será otorgada a los participantes que tengan al menos 7 asistencias.

- 20% Participación en clase
- 20% Entrega de reportes de lectura didáctica sugerida
- 30% Examen práctico
- 30% Examen teórico

CONTENIDO TEMÁTICO:

- 1.- Principios básicos del enfoque humanista centrado en la persona aplicado a la educación
 - 1.1. Datos Biográficos de Carl R. Rogers
 - 1.2. Aspectos filosóficos del humanismo
 - 1.2.1 Concepto de la naturaleza del ser humano desde un enfoque existencial humanista
- 2.- La educación tradicional y la educación humanista
 - 2.1. Características de la educación tradicional
 - 2.2. Características de la educación humanista
- 3.- Actitudes humanistas
 - 3.1. Aceptación incondicional
 - 3.2. Empatía
 - 3.3. Congruencia y autenticidad
- 4.- Niveles de empatía
 - 4.1. Empatía primaria
 - 4.2. Empatía avanzada
- 5.-El educador como facilitador del aprendizaje
 - 5.1. Características del facilitador del aprendizaje

PLAN DE TRABAJO (Guía del Participante)

No. de Sesión	1.- UNO	Fecha:	
Tema: 1.- Principios básicos del enfoque humanista centrado en la persona aplicado a la educación		Subtemas:	1.1. Datos Biográficos de Carl R. Rogers 1.2. Aspectos filosóficos del humanismo 1.2.1 Concepto de la naturaleza del ser humano desde un enfoque existencial humanista
Objetivo:	Identificar los principios básicos del enfoque humanista propuestos por Carl Rogers y su aplicación a la educación.		
Lectura didáctica sugerida:			
Observaciones:			

No. de Sesión:	1.- DOS	Fecha:	
Tema:	1.- Principios básicos del enfoque humanista centrado en la persona aplicado a la educación	Subtema ..	1.2. Aspectos filosóficos del humanismo 1.2.1 Concepto de la naturaleza del ser humano desde un enfoque existencial humanista
Objetivo:	Identificar los principios básicos del enfoque humanista propuestos por Carl Rogers y su aplicación a la educación.		
Lectura didáctica sugerida:			
Observaciones:			

No. de Sesión:	1.- TRES	Fecha:	
Tema:	2.- La educación tradicional y la educación humanista	Subtema:	2.1. Características de la educación tradicional 2.2. Características de la educación humanista
Objetivo:	Distinguir las características educativas desde un enfoque tradicional y un enfoque humanista		
Lectura didáctica sugerida:			
Observaciones:			

No. de Sesión:	1.- CUATRO	Fecha:	
Tema:	3.- Actitudes humanistas	Subtema:	3.1. Aceptación incondicional 3.2. Empatía 3.3. Congruencia y autenticidad
Objetivo:	Adquirir actitudes humanistas aplicables en a educación desde la filosofía de Carl Rogers.		
Lectura didáctica sugerida:			
Observaciones:			

No. de Sesión:	1.- CINCO	Fecha:	
Tema:	3.- Actitudes humanistas	Subtema:	3.1. Aceptación incondicional 3.2. Empatía 3.3. Congruencia y autenticidad
Objetivo:	Adquirir actitudes humanistas aplicables en a educación desde la filosofía de Carl Rogers.		
Lectura didáctica sugerida:			
Observaciones:			

No. de Sesión:	1.- SEIS	Fecha:	
Tema:	4.- Niveles de empatía	Subtema:	4.1. Empatía primaria
Objetivo:	Distinguir los niveles de empatía y su aplicación en la práctica educativa.		
Lectura didáctica sugerida:			
Observaciones:			

No. de Sesión:	1.- SIETE	Fecha:	
Tema:	4.- Niveles de empatía	Subtema:	4.2. Empatía avanzada
Objetivo:	Distinguir los niveles de empatía y su aplicación en la práctica educativa.		
Lectura didáctica sugerida:			
Observaciones:			

No. de Sesión:	1.- OCHO	Fecha:	
Tema:	5.-El educador como facilitador del aprendizaje	Subtema:	5.1. Características del facilitador del aprendizaje
Objetivo:	Analizar el perfil del educador desde un enfoque humanista y su desempeño efectivo en el aula.		
Lectura didáctica sugerida:			
Observaciones:			

COMENTARIOS AL FINALIZAR EL MÓDULO

PROGRAMA: EDUCADOR HUMANISTA
GUÍA DEL PARTICIPANTE

MÓDULO 2. MI ALUMNO, MI ESPEJO

OBJETIVO: Al finalizar el módulo el participante identificará las características que conforman la relación interpersonal maestro-alumno a través de actividades de sensibilización y desarrollo personal.

METODOLOGÍA DE APRENDIZAJE:

- Revisión de lectura didáctica sugerida
- Exposición teórico-práctica por los instructores
- Técnicas didácticas (instructor-participante): expositivas, de diálogo/discusión y de ejecución/demostración
- Aplicación de Técnicas del Enfoque Humanista Centrado en la Educación

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

El módulo consta de 8 sesiones, la acreditación será otorgada a los participantes que tengan al menos 7 asistencias.

- 20% Participación en clase
- 20% Entrega de reportes de lectura didáctica sugerida
- 30% Análisis de una película (examen práctico)
- 30% Examen teórico

CONTENIDO TEMÁTICO:

- 1.- Educación y autoridad
 - 1.1. Tipos de autoridad
 - 1.1.1. Educación permisiva
 - 1.1.2. Educación autoritaria
 - 1.1.3. Educación democrática
- 2.- Necesidades insatisfechas de los alumnos
 - 2.1. Objetivos del comportamiento inadecuado y modos de relación maestro-alumno
 - 2.1.1. Relación maestro-alumno desde la demanda exagerada de atención
 - 2.1.2. Relación maestro-alumno desde la lucha por el poder
 - 2.1.3. Relación maestro-alumno desde la revancha
 - 2.1.4. Relación maestro-alumno desde la apatía y desinterés
- 3.- Contacto y expresión de sentimientos
 - 3.1. El proceso emocional
 - 3.1.1. Tipos de sensaciones y sentimientos
 - 3.1.2. Las emociones y su reflejo en el cuerpo humano
 - 3.2. Clasificación de las emociones
 - 3.2.1. Las emociones y su intensidad
 - 3.2.2. Las emociones como raíz de los conflictos intergrupales
- 4.- Lenguaje corporal
 - 4.2. La voz silenciosa del cuerpo humano
 - 4.2.1. Mensajes corporales
- 5.- Límites y disciplina
 - 5.1. Libertad con responsabilidad
 - 5.2. Claves para una disciplina efectiva

PLAN DE TRABAJO (Guía del Participante)

No. de Sesión:	2.- UNO	Fecha:	
Tema:	1.- Educación y autoridad	Subtema:	1.1. Tipos de autoridad 1.1.1. Educación permisiva 1.1.2. Educación autoritaria 1.1.3. Educación democrática
Objetivo:	Seleccionar el tipo de autoridad promotor de una relación asertiva (maestro-alumno) en relación al enfoque humanista.		
Lectura didáctica sugerida:			
Observaciones:			

No. de Sesión:	2.- DOS	Fecha:	
Tema:	2.- Necesidades insatisfechas de los alumnos	Subtema:	2.1. Objetivos del comportamiento inadecuado y modos de relación maestro-alumno 2.1.1. Relación maestro-alumno desde la demanda exagerada de atención
Objetivo:	Distinguir los objetivos del comportamiento inadecuado en los alumnos desde una comprensión empática por parte del docente promoviendo una relación asertiva.		
Lectura didáctica sugerida:			
Observaciones:			

No. de Sesión:	2.- TRES	Fecha:	
Tema:	2.- Necesidades insatisfechas de los alumnos	Subtema:	2.1.2. Relación maestro-alumno desde la lucha por el poder 2.1.3. Relación maestro-alumno desde la revancha 2.1.4. Relación maestro-alumno desde la apatía y desinterés
Objetivo:	Distinguir los objetivos del comportamiento inadecuado en los alumnos desde una comprensión empática por parte del docente promoviendo una relación asertiva.		
Lectura didáctica sugerida:			
Observaciones:			

No. de Sesión:	2.- CUATRO	Fecha:	
Tema:	3.- Contacto y expresión de sentimientos	Subtema:	3.1. El proceso emocional 3.1.1. Tipos de sensaciones y sentimientos 3.1.2. Las emociones y su reflejo en el cuerpo humano
Objetivo:	Identificar las características que conforman el proceso emocional favoreciendo el contacto y expresión de sentimientos, enriqueciendo las relaciones intrapersonales.		
Lectura didáctica sugerida:			
Observaciones:			

No. de Sesión :	2.- CINCO	Fecha:	
Tema:	3.- Contacto y expresión de sentimientos	Subtema:	3.2. Clasificación de las emociones 3.2.1. Las emociones y su intensidad 3.2.2. Las emociones como raíz de los conflicto intergrupales
Objetivo:	Identificar las características que conforman el proceso emocional favoreciendo el contacto y expresión de sentimientos, enriqueciendo las relaciones intrapersonales.		
Lectura didáctica sugerida:			
Observaciones:			

No. de Sesión:	2.- SEIS		Fecha:	
Tema:	4.- Lenguaje corporal	Subtema:	4.2. La voz silenciosa del cuerpo humano 4.2.1. Mensajes corporales	
Objetivo:	Reconocer los mensajes corporales a través del lenguaje silencioso del cuerpo humano captando sus necesidades.			
Lectura didáctica sugerida:				
Observaciones:				

No. de Sesión:		2.- SIETE		Fecha:	
Tema:	4.- Lenguaje corporal	Subtema:	4.2. La voz silenciosa del cuerpo humano 4.2.1. Mensajes corporales		
Objetivo:	Reconocer los mensajes corporales a través del lenguaje silencioso del cuerpo humano captando sus necesidades.				
Lectura didáctica sugerida:					
Observaciones:					

No. de Sesión:		2.- OCHO		Fecha:	
Tema:	5.- Límites y disciplina	Subtema:	5.1. Libertad con responsabilidad 5.2. Claves para una disciplina efectiva		
Objetivo:	Reafirmar aspectos de disciplina generando un ambiente de libertad y responsabilidad desde una propuesta humanista.				
Lectura didáctica sugerida:					
Observaciones:					

PROGRAMA: EDUCADOR HUMANISTA
GUÍA DEL PARTICIPANTE

MÓDULO 3. MI ALUMNO, MI ESPEJO

OBJETIVO: Durante el transcurso del módulo el participante analizará diferentes teorías educativas y propuestas de enseñanza-aprendizaje a través de actividades teórico-prácticas.

METODOLOGÍA DE APRENDIZAJE:

- Revisión de lectura didáctica sugerida
- Exposición teórico-práctica por los instructores
- Investigación y exposición temática por los alumnos
- Técnicas didácticas (instructor-participante): expositivas, de diálogo/discusión y de ejecución/demostración
- Aplicación de Técnicas del Enfoque Humanista Centrado en la Educación

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

El módulo consta de 8 sesiones, la acreditación será otorgada a los participantes que tengan al menos 7 asistencias.

20% Participación en clase

20% Entrega de reportes de lectura didáctica sugerida

30% Investigación y exposición de un tema libre relacionado con la programación del módulo (examen práctico)

30% Examen teórico

CONTENIDO TEMÁTICO:

- 1.- Teorías de desarrollo infantil
 - 1.1. Sigmund Freud: Teoría de Desarrollo Psicosexual
 - 1.1.1. Fase Oral
 - 1.1.2. Fase Anal
 - 1.1.3. Fase Fálica
 - 1.1.4. Fase de Latencia
 - 1.1.5. Fase Genital
 - 1.2. Erick Ericksson: Teoría de Desarrollo Psicosocial
 - 1.2.1. Confianza versus Desconfianza
 - 1.2.2. Autonomía versus Vergüenza
 - 1.2.3. Iniciativa versus Culpadabilidad
 - 1.2.4. Laboriosidad versus Inferioridad
 - 1.3. Jean Piaget: Teoría de Desarrollo Cognoscitivo
 - 1.3.1. Etapa Sensoriomotora
 - 1.3.2. Etapa Preoperacional
 - 1.3.2. Etapa Operacional Concreta
 - 1.3.3. Etapa Operacional Formal
- 2.- Aprendizaje significativo
 - 2.1. Fundamentos del aprendizaje significativo desde un enfoque humanista
 - 2.2. Funciones cerebrales
 - 2.2.1. Hemisferio derecho
 - 2.2.2. Hemisferio izquierdo
- 3.- Teorías motivacionales
 - 3.1. Abraham Maslow
 - 3.2. G.W. Allport
 - 3.3. Carl R. Rogers

4.- Comunicación y asertividad

4.1. La comunicación y sus procesos socializantes

4.1.1. Modelo de comunicación

4.1.2. Niveles de comunicación

4.1.3. Elementos básicos de la comunicación interpersonal

4.1.4. Obstáculos de la comunicación

4.1.5. Técnicas que facilitan la comunicación intergruppal

4.1.5.1. El reflejo y el parafraseo

4.1.5.2. La retroalimentación

4.2. Asertividad

5.- Educando a través de valores

5.1. Teorías del valor

5.2. Axiología

5.3. Clarificación de valores en la educación

PLAN DE TRABAJO (Guía del Participante)

No. de Sesión:	3.- UNO	Fecha:	
Tema: 1.- Teorías de desarrollo infantil		Subtema:	1.1. Sigmund Freud: Teoría de Desarrollo Psicosexual 1.1.1. Fase Oral 1.1.2. Fase Anal 1.1.3. Fase Fálica 1.1.4. Fase de Latencia 1.1.5. Fase Genital 1.2. Erick Ericksson: Teoría de Desarrollo Psicosocial 1.2.1. Confianza versus Desconfianza 1.2.2. Autonomía versus Vergüenza 1.2.3. Iniciativa versus Culpabilidad 1.2.4. Laboriosidad versus Inferioridad
	Objetivo:	Analizar las teorías de desarrollo infantil propuestas por diferentes autores orientados al proceso educativo.	
Lectura didáctica sugerida:			
Observaciones:			

No. de Sesión:	3.- DOS	Fecha:	
Tema:	1.- Teorías de desarrollo infantil	Subtema:	1.3. Jean Piaget: Teoría de Desarrollo Cognoscitivo 1.3.1. Etapa Sensoriomotora 1.3.2. Etapa Preoperacional 1.3.2. Etapa Operacional Concreta 1.3.3. Etapa Operacional Formal
Objetivo:	Analizar las teorías de desarrollo infantil propuestas por diferentes autores orientados al proceso educativo.		
Lectura didáctica sugerida:			
Observaciones:			

No. de Sesión:	3.- TRES	Fecha:	
Tema:	2.- Aprendizaje significativo	Subtema:	2.1. Fundamentos del aprendizaje significativo desde un enfoque humanista 2.2. Funciones cerebrales 2.2.1. Hemisferio derecho 2.2.2. Hemisferio izquierdo
Objetivo:	Adquirir técnicas educativas promotoras de un aprendizaje significativo desde un enfoque humanista.		
Lectura didáctica sugerida:			
Observaciones:			

No. de Sesión:	3.- CUATRO	Fecha:	
Tema:	3.- Teorías motivacionales	Subtema:	3.1. Abraham Maslow 3.2. G.W. Allport 3.3. Carl R. Rogers
Objetivo:	Revisar las teorías motivacionales propuestas por diferentes autores con filosofía humanista.		
Lectura didáctica sugerida:			
Observaciones:			

No. de Sesión:	3.- CINCO	Fecha:	
Tema:	4.- Comunicación y asertividad	Subtema:	4.1. La comunicación y sus procesos socializantes 4.1.1. Modelo de comunicación 4.1.2. Niveles de comunicación 4.1.3. Elementos básicos de la comunicación interpersonal 4.1.4. Obstáculos de la comunicación
Objetivo:	Generar canales de comunicación asertiva favoreciendo las relación intrapersonales a través de la identificación de los procesos socializantes fundamentales.		
Lectura didáctica sugerida:			
Observaciones:			

No. de Sesión:	3.- SEIS	Fecha:	
Tema:	4.- Comunicación y asertividad	Subtema:	4.1.5. Técnicas que facilitan la comunicación intergrupala 4.1.5.1. El reflejo y el parfraseo 4.1.5.2. La retroalimentación 4.2. Asertividad
Objetivo:	Generar canales de comunicación asertiva favoreciendo las relación intrapersonales a través de la identificación de los procesos socializantes fundamentales.		
Lectura didáctica sugerida:			
Observaciones:			

No. de Sesión:	3.- SIETE	Fecha:	
Tema:	5.- Educando a través de valores	Subtema:	5.1. Teorías del valor 5.2. Axiología
Objetivo:	Crear un ambiente educativo basado en el reconocimiento de la importancia de la aprehensión de valores como parte integral en las relaciones humanas.		
Lectura didáctica sugerida:			
Observaciones:			

No. de Sesión:		3.- OCHO	Fecha:	
Tema:	5.- Educando a través de valores	Subtema:	5.3. Clarificación de valores en la educación	
Objetivo:	Crear un ambiente educativo basado en el reconocimiento de la importancia de la aprehensión de valores como parte integral en las relaciones humanas.			
Lectura didáctica sugerida:				
Observaciones:				

PROGRAMA: EDUCADOR HUMANISTA

GUÍA DEL PARTICIPANTE

MÓDULO 4: DESPERTANDO A LA CREATIVIDAD

OBJETIVO: Al finalizar el módulo el participante adquirirá diferentes herramientas y estrategias de enseñanza-aprendizaje a través de actividades teórico-prácticas.

METODOLOGÍA DE APRENDIZAJE:

- Revisión de lectura didáctica sugerida
- Exposición teórico-práctica por los instructores
- Investigación y exposición temática por los alumnos
- Técnicas didácticas (instructor-participante): expositivas, de diálogo/discusión y de ejecución/demostración
- Aplicación de Técnicas del Enfoque Humanista Centrado en la Educación

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

El módulo consta de 8 sesiones, la acreditación será otorgada a los participantes que tengan al menos 7 asistencias.

20% Participación en clase

20% Entrega de reportes de lectura didáctica sugerida

30% Aplicación de estrategias de enseñanza (examen práctico)

30% Examen teórico

CONTENIDO TEMÁTICO:

- 1.- El proceso lúdico como base educativa
 - 1.1. El juego como formador del desarrollo infantil
 - 1.2. El juego como técnica de enseñanza-aprendizaje
 - 1.2.1. Tipos de juego
- 2.- Estilos de aprendizaje y canales de percepción
 - 2.1. Intuición y percepción
 - 2.2. Canales de aprendizaje
 - 2.2.1. Auditivo
 - 2.2.2. Visual
 - 2.2.3. Kinestésico
- 3.- Creatividad educativa
 - 3.1. Creatividad y transformación
 - 3.2. El proceso creativo
 - 3.3. Bloqueadores de la creatividad
 - 3.4. La creatividad como técnica educativa
- 4.- Estrategias de enseñanza por áreas de desarrollo
 - 4.1. Área cognitiva
 - 4.2. Área de lenguaje
 - 4.3. Área motriz
 - 4.4. Área afectivo-social
 - 4.5. Área sexual

- 5.- El proceso de aprendizaje a través de la música
- 5.1. ¡Música, maestro!
- 5.1.1. La música: una experiencia universal
- 5.1.2. Cualidades del sonido
- 5.1.3. La conciencia del sonido
- 5.1.4. Efectos de la música en el ser humano
- 5.2. La influencia de la música en el desarrollo infantil
- 5.2.1. Características musicales en las áreas de desarrollo
- 5.2.2. Despertando la sensibilidad ante estímulos sonoros
- 5.3. Técnicas musicales que favorecen la enseñanza-aprendizaje
- 5.3.1. Escucha activa integral
- 5.3.2. Repertorio musical

PLAN DE TRABAJO (Guía del Participante)

No. de Sesión:	4.- UNO	Fecha:	
Tema:	1.- El proceso lúdico como base educativa	Subtema:	1.1. El juego como formador del desarrollo infantil 1.2. El juego como técnica de enseñanza-aprendizaje 1.2.1. Tipos de juego
Objetivo:	Emplear al juego infantil como una técnica de enseñanza propiciando un aprendizaje significativo en el educando.		
Lectura didáctica sugerida:			
Observaciones:			

No. de Sesión:	4.- DOS	Fecha:	
Tema:	2.- Estilos de aprendizaje y canales de percepción	Subtema:	2.1. Intuición y percepción
Objetivo:	Descubrir los estilos de aprendizaje y canales de percepción en los alumnos como estrategia de enseñanza, favoreciendo su aprendizaje de forma integral.		
Lectura didáctica sugerida:			
Observaciones:			

No. de Sesión:	4.- TRES	Fecha:	
Tema:	2.- Estilos de aprendizaje y canales de percepción	Subtema:	2.2. Canales de aprendizaje 2.2.1. Auditivo 2.2.2. Visual 2.2.3. Kinestésico
Objetivo:	Descubrir los estilos de aprendizaje y canales de percepción en los alumnos como estrategia de enseñanza, favoreciendo su aprendizaje de forma integral.		
Lectura didáctica sugerida:			
Observaciones:			

No. de Sesión:	4.- CUATRO	Fecha:		
Tema:	3.- Creatividad educativa	Subtema:	3.1. Creatividad y transformación 3.2. El proceso creativo 3.3. Bloqueadores de la creatividad 3.4. La creatividad como técnica educativa	
Objetivo:	Utilizar la creatividad como una técnica educativa fortaleciendo la adquisición del aprendizaje.			
Lectura didáctica sugerida:				
Observaciones:				
No. de Sesión:	4.- CINCO		Fecha:	
Tema:	4.- Estrategias de enseñanza por áreas de desarrollo	Subtema:	4.1. Área cognitiva 4.2. Área de lenguaje	
Objetivo:	Adquirir estrategias de enseñanza por áreas de desarrollo promoviendo el aprendizaje significativo e integral en el educando.			
Lectura didáctica sugerida:				
Observaciones:				

No. de Sesión:	4.- SEIS	Fecha:	
Tema:	4.- Estrategias de enseñanza por áreas de desarrollo	Subtema:	4.3. Área motriz 4.4. Área afectivo-social 4.5. Área sexual
Objetivo:	Adquirir estrategias de enseñanza por áreas de desarrollo promoviendo el aprendizaje significativo e integral en el educando.		
Lectura didáctica sugerida:			
Observaciones:			

No. de Sesión:	4.- SIETE	Fecha:	
Tema:	5.- El proceso de aprendizaje a través de la música	Subtema:	5.1. ¡Música, maestro! 5.1.1. La música: una experiencia universal 5.1.2. Cualidades del sonido 5.1.3. La conciencia del sonido 5.1.4. Efectos de la música en el ser humano
Objetivo:	Utilizar los beneficios de la música como una estrategia de enseñanza en el proceso de aprendizaje.		
Lectura didáctica sugerida:			
Observaciones:			

No. de Sesión:	4.- OCHO	Fecha:	
Tema:	5.- El proceso de aprendizaje a través de la música	Subtema:	5.2. La influencia de la música en el desarrollo infantil 5.2.1. Características musicales en las áreas de desarrollo 5.2.2. Despertando la sensibilidad ante estímulos sonoros 5.3. Técnicas musicales que favorecen la enseñanza-aprendizaje 5.3.1. Escucha activa integral 5.3.2. Repertorio musical
Objetivo:	Utilizar los beneficios de la música como una estrategia de enseñanza en el proceso de aprendizaje.		
Lectura didáctica sugerida:			
Observaciones:			

PROGRAMA: EDUCADOR HUMANISTA
GUÍA DEL PARTICIPANTE

MÓDULO 5 INTERACCIÓN GRUPAL

OBJETIVO: Al finalizar el módulo el participante distinguirá las características que conforman la estructura de un grupo y su interrelación personal, adquiriendo herramientas de enseñanza aplicables en la interacción grupal.

METODOLOGÍA DE APRENDIZAJE:

- Exposición teórico-práctica por los instructores
- Investigación por los alumnos
- Técnicas didácticas (instructor-participante): expositivas, de diálogo/discusión y de ejecución/demostración
- Aplicación de Técnicas del Enfoque Humanista Centrado en la Educación

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

El módulo consta de 8 sesiones, la acreditación será otorgada a los participantes que tengan al menos 7 asistencias.

20% Participación en clase

20% Entrega de reportes de lectura didáctica sugerida

30% Aplicación de dinámica grupal (examen práctico)

30% Examen teórico

CONTENIDO TEMÁTICO:

- 1.- Metodología de trabajo con grupos
 - 1.1. Concepto de grupo
 - 1.2. Dinámica de grupos
 - 1.3. Clasificación de grupos
 - 1.4. Etapas en la vida de un grupo
 - 1.5. Generalidades del método de trabajo con grupos
 - 1.5.1. Planeación del programa de actividades
 - 1.5.2. Proceso de integración grupal
 - 1.5.3. Manejo asertivo de conflicto
- 2.- Liderazgo
 - 2.1. Cualidades del líder
 - 2.2. Funciones generales del líder
 - 2.3. Estilos de liderazgo

PLAN DE TRABAJO (Guía del Participante)

No. de Sesión:	5.- UNO		Fecha:	
Tema:	1.- Metodología de trabajo con grupos		Subtema:	1.1. Concepto de grupo 1.2. Dinámica de grupos
Objetivo:	Distinguir las características que conforman a los grupos escolares generando una metodología de trabajo que favorezca su aprendizaje y su relaciones intrapersonales dentro y fuera del aula.			
Lectura didáctica sugerida:				
Observaciones:				

No. de Sesión:	5.- DOS		Fecha:	
Tema:	1.- Metodología de trabajo con grupos		Subtema:	1.3. Clasificación de grupos 1.4. Etapas en la vida de un grupo
Objetivo:	Distinguir las características que conforman a los grupos escolares generando una metodología de trabajo que favorezca su aprendizaje y su relaciones intrapersonales dentro y fuera del aula.			
Lectura didáctica sugerida:				
Observaciones:				

No. de Sesión:	5.- TRES	Fecha:	
Tema:	1.- Metodología de trabajo con grupos	Subtema:	1.5. Generalidades del método de trabajo con grupos 1.5.1. Planeación del programa de actividades
Objetivo:	Distinguir las características que conforman a los grupos escolares generando una metodología de trabajo que favorezca su aprendizaje y su relaciones intrapersonales dentro y fuera del aula.		
Lectura didáctica sugerida:			
Observaciones:			

No. de Sesión:	5.- CUATRO		Fecha:	
Tema:	1.- Metodología de trabajo con grupos	Subtema:	1.5.2. Proceso de integración grupal 1.5.3. Manejo asertivo de conflicto	
Objetivo:	Distinguir las características que conforman a los grupos escolares generando una metodología de trabajo que favorezca su aprendizaje y su relaciones intrapersonales dentro y fuera del aula.			
Lectura didáctica sugerida:				
Observaciones:				

No. de Sesión:		5.- CINCO	Fecha:	
Tema:	2.- Liderazgo		Subtema:	2.1. Cualidades del líder
Objetivo:	Reconocer la importancia del líder y su influencia en un grupo, identificando sus características e integrándolas como estrategia de enseñanza-aprendizaje.			
Lectura didáctica sugerida:				
Observaciones:				

No. de Sesión:		5.- SEIS	Fecha:	
Tema:	2.- Liderazgo		Subtema:	2.2. Funciones generales del líder
Objetivo:	Reconocer la importancia del líder y su influencia en un grupo, identificando sus características e integrándolas como estrategia de enseñanza-aprendizaje.			
Lectura didáctica sugerida:				
Observaciones:				

No. de Sesión:	5.- SIETE	Fecha:	
Tema:	2.- Liderazgo	Subtema:	2.3. Estilos de liderazgo
Objetivo:	Reconocer la importancia del líder y su influencia en un grupo, identificando sus características e integrándolas como estrategia de enseñanza-aprendizaje.		
Lectura didáctica sugerida:			
Observaciones:			

No. de Sesión:	5.- OCHO	Fecha:	
Tema:	2.- Liderazgo	Subtema:	2.3. Estilos de liderazgo
Objetivo:	Reconocer la importancia del líder y su influencia en un grupo, identificando sus características e integrándolas como estrategia de enseñanza-aprendizaje.		
Lectura didáctica sugerida:			
Observaciones:			

PLAN DE CAPACITACIÓN GUÍA DEL INSTRUCTOR (Formato AI)

Programa de Capacitación:	EDUCADOR HUMANISTA	Instructor:	
No. de Participantes		Sede:	Colegio Victoria
Duración	160 Horas en 5 Módulos	Fecha de inicio:	
Lugar de Instrucción	Salón de Clases 6o. Grado	Fecha de término:	

Dirigido a: Docentes de educación básica del Colegio Victoria interesados en adquirir herramientas de enseñanza, desarrollando habilidades y actitudes humanistas para promover un aprendizaje significativo en sus alumnos.

Objetivo general: El participante adquirirá herramientas de enseñanza desde un Enfoque Humanista aplicado a la educación, favoreciendo el aprendizaje significativo e integral de sus alumnos, facilitando el desarrollo de sus potencialidades.

**PLAN DE CAPACITACIÓN
GUÍA DEL INSTRUCTOR
(Formato AI)**

Programa de Capacitación:		Instructor:	
No. de Participantes		Sede:	
Duración		Fecha de inicio:	
Lugar de Instrucción		Fecha de término:	

Dirigido a:

--

Objetivo general:

--

PLAN DE TRABAJO GUÍA DEL INSTRUCTOR (formato AII)

MÓDULO:	OBJETIVO: Al finalizar el módulo el participante distinguirá los fundamentos teórico-prácticos del Enfoque Humanista propuesto por Carl Rogers y su aplicación en la educación	
1.- EL ARTE DE EDUCAR		
TEMA/SESIÓN: Principios básicos del Enfoque Humanista Centrado en la Persona aplicado a la educación.	OBJETIVO DE LA SESIÓN: Identificar los principios básicos del Enfoque Humanista propuestos por Carl Rogers y su aplicación en la educación.	

NO. SESIÓN.	FECHA	SUBTEMAS
1.1.		1.1. Datos Biográficos de Carl R. Rogers 1.2. Aspectos filosóficos del humanismo 1.2.1. Concepto de la naturaleza del ser humano desde un enfoque existencial humanista

MATERIAL DIDÁCTICO:	
MATERIAL Y EQUIPO DE APOYO	Pizarrón, proyector de acetatos, reproductor de discos compactos
EVALUACIÓN:	Cuestionario

PLAN DE TRABAJO GUÍA DEL INSTRUCTOR (Formato AII)

MÓDULO:	OBJETIVO:
TEMA/SESIÓN:	OBJETIVO DE LA SESIÓN:

NO. SESIÓN	FECHA	SUBTEMA	OBJETIVO

MATERIAL DIDÁCTICO:	
MATERIAL Y EQUIPO DE APOYO	
EVALUACIÓN:	

<i>TIEMPO</i>		<i>TÉCNICAS DE INSTRUCCIÓN</i>	<i>ACTIVIDADES</i>	
Acumulado	Parcial		<i>Instructor</i>	<i>Participante</i>

PLAN DE TRABAJO GUÍA DEL INSTRUCTOR (Formato AIII: Dinámicas de trabajo planeadas)

MÓDULO: 1.- EL ARTE DE EDUCAR		OBJETIVO: Al finalizar el módulo el participante distinguirá los fundamentos teórico-prácticos del Enfoque Humanista propuesto por Carl Rogers y su aplicación en la educación	
TEMA/SESIÓN: Principios básicos del Enfoque Humanista Centrado en la Persona aplicado a la educación.		OBJETIVO DE LA SESIÓN: Identificar los principios básicos del Enfoque Humanista propuestos por Carl Rogers y su aplicación en la educación.	

NO. SESIÓN	FECHA	SUBTEMAS	
1.1.		1.3. Datos Biográficos de Carl R. Rogers 1.4. Aspectos filosóficos del humanismo 1.2.1. Concepto de la naturaleza del ser humano desde un enfoque existencial humanista	

Nombre de la dinámica	Objetivo	Grado de riesgo	Tiempo de ejecución	Material didáctico
Presentándome, conociéndote	Integrar a los participantes a través de la participación grupal	1	30'	Ninguno

DESARROLLO

Todo el grupo se pone de pié y comienza a caminar libremente por el salón... al escuchar la palabra PAREJAS, se colocan frente a un compañero... se presentan mutuamente diciendo su nombre; el grado en que impartan clase y sus intereses para estar en este curso... (esta instrucción se realiza 3 o 4 veces de manera que los participantes interactúen entre ellos)... se forma un círculo entre todos... un participante menciona su nombre y el compañero de la derecha repite el nombre del compañero anterior y menciona el suyo... el siguiente participante menciona los nombres de sus compañeros anteriores y menciona el suyo, así sucesivamente hasta concluir con todos los participantes.

PLAN DE TRABAJO
GUIA DEL INSTRUCTOR
 (Formato AIII: Dinámicas de trabajo planeadas)

MODULO:	OBJETIVO:
TEMA/SESION:	OBJETIVO DE LA SESION:

NO. SESION.	FECHA	SUBTEMA	OBJETIVO

Nombre de la dinámica	Objetivo	Grado de riesgo	Tiempo de ejecución	Material didáctico
		1		
DESARROLLO				

LISTA DE ASISTENCIA

Programa de Capacitación	
Módulo	
Nombre del Instructor:	

Nombre del participante	Sesión 1	Sesión 2	Sesión 3	Sesión 4	Sesión 5	Sesión 6	Sesión 7	Sesión 8
1.-								
2.-								
3.-								
4.-								
5.-								
6.-								
7.-								
8.-								
9.-								
10.-								
11.-								
12.-								
13								

IDENTIFICACIÓN DE EXPECTATIVAS (al iniciar módulo)

Programa de Capacitación			
Módulo		Fecha Inicio	
Nombre del Instructor:		Fecha de término	
Nombre del Participante			

Al conocer el objetivo general del Programa y los objetivos específicos de los módulos que lo integran, menciona tus expectativas y los compromisos que deseas adquirir con el grupo y contigo mismo para el desarrollo del presente programa.

Mis expectativas del curso con respecto al objetivo general...	
Para cumplir los objetivos del curso me comprometo con el grupo a...	
Mi compromiso conmigo mismo es...	
Lo que aprenda del curso lo aplicaré....	

AUTOEVALUACIÓN DEL PARTICIPANTE (Reporte final del módulo)

Programa de Capacitación			
Módulo		Fecha Inicio	
Nombre del Instructor:		Fecha de término	
Nombre del Participante			

Realiza tu autoevaluación en relación a tu desenvolvimiento y participación

Al finalizar el MÓDULO considero que mis expectativas han sido...	
Durante el transcurso del módulo mi participación y compromiso fueron...	
Mis aprendizajes adquiridos en estas sesiones son...	
Mis aprendizajes los aplicaré en...	
Al finalizar el módulo me queda pendiente...	

EVALUACIÓN DEL MÓDULO (Satisfacción de los participantes)

Programa de Capacitación			
Módulo		Fecha Inicio	
Nombre del Instructor:		Fecha de término	

El propósito de este cuestionario es conocer tu nivel de satisfacción sobre diversos aspectos del presente programa.

Instrucciones: marca con una la respuesta que más se aproxime a la opinión que tienes del curso.

	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
SOBRE EL INSTRUCTOR					
La transmisión de los contenidos fue adecuada					
La explicación de los contenidos fue clara					
La actitud del instructor fue de empatía, sin juzgar al participante					
El instructor domina la información temática					
Puntualidad					
SOBRE LOS CONTENIDOS TEMATICOS					
Claridad en los objetivos del curso					
Los temas revisados fueron congruentes con el objetivo del curso					
Las dinámicas vivenciales fueron productivas para el logro de los objetivos del curso					
Las actividades de aprendizaje fueron acordes a las características y necesidades de los participantes.					
El módulo estuvo bien organizado y planeado en sus líneas generales.					
SOBRE EL MATERIAL DIDACTICO					
El material de trabajo fue usado adecuadamente por el instructor					
El material de trabajo fue pertinente para las características de los participantes					
El material didáctico fue congruente con las actividades de aprendizaje realizadas					
El material didáctico se presentó con seriedad y profesionalismo					
Los aparatos y materiales didácticos estuvieron disponibles oportunamente					
SOBRE LAS INSTALACIONES Y SERVICIOS					
El lugar donde fue impartido el módulo cubre las necesidades de seguridad					
La higiene del lugar de impartición es adecuada					
El servicio de cafetería fue oportuno y suficiente					

BIBLIOGRAFIA

- ARIAS GALICIA, Fernando. *Administración de Recursos Humanos*. Edit. Trillas. México, 1999.
- BLAKE, Oscar Juan. *Origen, detección y análisis de las necesidades de capacitación*. Edit. Machi. Buenos Aires, 2000.
- *Constitución Política Mexicana*. Edit. Trillas. México, 2005.
- CASIQUE ESPINOSA, Irma. *Recursos Humanos. Propuesta para la implementación de un programa de capacitación*. Tesis. México S.E. 1996. (106-22/ 062-96).
- CAVAZOS FLORES, Baltasar y otros. *Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada*. Edit. Trillas. México, 2005.
- CHIAVENATO, Adalberto. *Administración de recursos humanos*. Edit. McGraw Hill. México, 1999.
- DARFT, Richard L. *“Organizaciones: el Comportamiento del Individuo y de los Grupos Humanos”*. Ed. Limusa. México, 2000.
- DESLEER, Gary. *“Organización y Administración enfoque situacional”*. Edit. Prentice Hall. México, 1996.

- FADIMAN, John. *Teorías de la personalidad*. Edit. Oxford. México, 2002.
- FERNÁNDEZ ARENA, José Antonio. *El proceso administrativo*. Edit. McGraw-Hill. México, 1994.
- FERNÁNDEZ ARENA, José Antonio. *Introducción a la Administración*. UNAM. México, 1973.
- GIBSON, James. *Las organizaciones: comportamiento y estructura*. Edit. McGraw-Hill. Chile, 2002.
- GONZALEZ, Antonio. *Aprendizaje significativo*. Edit. Trillas. México, 2000.
- GONZALEZ GARZA, Ana María. *El enfoque centrado en la persona. Aplicaciones a la educación*. Edit. Trillas. México, 1998.
- GONZALEZ GARZA, Ana María. *El niño y la educación*. Edit. Trillas. México, 2002.
- HARRIS, O. Jeff. *Administración de recursos humanos*. Edit. Limusa. México, 1992.
- HAMPTON, David R. *Administración*. Edit. McGraw Hill. México, 1996.

- HERNANDEZ SAMPIERI, Roberto. *Metodología de la Investigación*. Edit. McGraw-Hill. México, 2004.
- HICKS, Herbert. *Administración de organizaciones*. Edit. Continental. México, 1998.
- KAST, Fremont. *Administración de las organizaciones*. Edit. McGraw-Hill. México, 1992.
- KOONTZ, Harold. *Administración*. Edit. McGraw Hill. México, 1999.
- MARTIN TÉLLEZ, Silvio. *Psicología de la educación*. Edit. Pax. México, 2000.
- MARTÍNEZ, Manuel. *La psicología humanista*. Edit. Trillas. México, 1999.
- OAKLANDER, Violet. *Ventanas a nuestros niños*. Edit. Cuatro vientos. Chile, 1992.
- O´CONNOR, Joseph. *El lenguaje corporal*. Edit. Plaza & Janes. Barcelona, 1997.
- REYES PONCE, Agustín. *Administración de personal*. Edit. Limusa. México, 2000.
- REYES PONCE, Agustín. *Administración de Empresas, Teoría y Práctica*, primera parte. Edit. Limusa. México, 1999.

- REZA TROSINO, Jesús. *EL ABC del Administrador de la Capacitación.* Edit. Panorama. México, 1995.
- RIVAS GUERRERO, Leonardo. *Recursos Humanos. La importancia de implementar un programa de capacitación y desarrollo de personal.* Tesis. México S.E. 1996. (106-22/ 045-96).
- RODRÍGUEZ de la Cruz, Eliel. *Tesis,* México 2004.
- RODRÍGUEZ Estrada, Mauro. *Administración de la Capacitación.* Edit. McGraw-Hill. México, 1993.
- SIKULA, Andrew. *Administración de Recursos Humanos en Empresas.* Edit. Limusa. México, 1991.
- SILICEO, Alfonso. *Capacitación y desarrollo de personal.* Edit. Limusa. México, 1997.
- SILVA Y ORTIZ, Ma. Teresa. *Estrategias de enseñanza.* UNAM. México, 1998.
- ZAPATA, Oscar. *Aprender jugando en la escuela primaria.* Edit. Pax. México, 1995.
- ZORRILLA, Santiago. *Guía para elaborar tesis.* Edit. McGraw Hill. México, 1994.