



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ARAGÓN

EL PROCESO DE EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN: UNA
PROPUESTA BASADA EN UN MARCO CONCEPTUAL QUE RESCATA
LOS ASPECTOS CUALITATIVOS Y DE ARTICULACIÓN DE LOS
ELEMENTOS QUE
INTERVIENEN EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA - APRENDIZAJE.

TESIS

QUE PARA TENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN PEDAGOGÍA

PRESENTAN:

ANA MARÍA SALDAÑA ORTEGA

JEZABEL DOMÍGUEZ ESPÍRITU



Asesor: Lic. María de Lourdes Rodríguez Pérez
MÉXICO 2009



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Dedicatoria

Simplemente por y para mi familia:
Anselmo mi padre, aunque ya no
este.

Maguito, mi mamá, como pocas.
Maurício, Angélica, Andrea
mis hermanos.

Mariana mi sobrina
Andrés mi esposo.

Jezabel

Dedicatoria

Las cosas en la vida siempre
requieren de esfuerzo, dedicación y
apoyo,

Gracias a mi papá y mamá por
bríndarme estas cosas y más.

Para lograr que mi vida sea feliz y
exitosa.

A Luis y Lupita mis hermanos.

A Jennifer y Mario por darme la
fuerza para seguir adelante.

A mi profesora Lulú por contribuir a
mi formación y ejemplo.

Ana María

Índice

Introducción	1
I. Antecedentes de la evaluación de la capacitación en México.	4
1.1 Contexto donde surge la evaluación.	5
1.2 Antecedentes de la capacitación en México.	12
II. Análisis de la evaluación del proceso de capacitación.	25
2.1 Aspectos generales de autores.	28
2.2 Cuadro comparativo.	31
2.3 Análisis y comparación de conceptos	39
2.4 Análisis de la congruencia entre el marco conceptual y las propuestas de evaluación para la capacitación.	48
III. La evaluación del proceso de capacitación en México.	57
3.1 Panorama de la evaluación en México.	58
3.2 Investigación en una situación real resultados.	63
3.2.2 Resultados: en evaluación	72
IV. Propuesta: El proceso de evaluación de la capacitación.	78
4.1 Conceptos generales	81
4.2 Elementos del proceso de capacitación: Concepciones pedagógicas para determinar instrumentos de evaluación.	83
4.3 Evaluación del aprendizaje del capacitando.	93
4.4 Instrumentos de evaluación: Ejemplos	98
Conclusiones	111
Bibliografía	113

Introducción

Introducción

Para llevar a cabo las actividades de evaluación propias del proceso de capacitación, es necesario tener un marco conceptual que oriente la evaluación y determine los indicadores de éxito para cada uno de los aspectos a evaluar. Establecer este marco nos significó un acercamiento al origen del concepto evaluación, es decir, al contexto en el cual se crea como respuesta a la problemática que enfrentan las organizaciones de los E.U. en la época de industrialización. Y, siendo que nos interesa en particular el estado de la evaluación en México, y dado que ésta no se puede contextualizar fuera de la capacitación, es necesario hacer un recorrido a través del momento en que tuvo lugar la industrialización del país; con la finalidad de comprender las situaciones que propiciaron la inserción de la capacitación en el ámbito mexicano.

De igual manera se realiza una revisión de cada uno de los periodos presidenciales para observar como se ha ido conformando el proceso de capacitación y la importancia que se le dió en cada uno de los sexenios, se tomará como punto de partida el gobierno del Gral. Porfirio Díaz (1875- 1910), en el cual la industrialización se vio favorecida gracias a las condiciones que se brindaron al capital extranjero. Se concluye con el sexenio del presidente Lic. Felipe Calderón (2007 2012). Cabe aclarar que durante dicha revisión se resaltan las medidas tomadas en lo referente a capacitación.

Por otra parte se realiza una comparación y análisis de algunas propuestas hechas en materia de evaluación para la capacitación, entre ellas se encuentran las de autores como Carlos Neri, Gabriela Briseño, José M. Ortiz, Alfonso Siliceo, Mauro Rodríguez, Carlos Reza, Fernando Arias; y para tener otro punto de comparación que sustente las inferencias que se formulen en cuanto a lo escrito sobre la evaluación de la capacitación, se incluye el planteamiento de Ralph Tyler, quien escribe sobre evaluación curricular y de Fernando Carreño que propone para la evaluación del aprendizaje. Para facilitar el manejo de los términos empleados, se incluye un cuadro comparativo que contiene conceptos como: aprendizaje, conducta, objetivos de aprendizaje, contenido, técnicas y material didáctico, programa, instructor/ profesor, capacitación/ educación y evaluación. También se presenta, por un lado, el análisis de cada concepto que pretende fijar semejanzas y diferencias, así como sus alcances y limitaciones; y por otro lado el análisis que determina la congruencia entre el marco conceptual - evaluación de cada una de las propuestas.

Posteriormente se hace un esbozo del estado de la evaluación de la capacitación en México, primeramente desde la perspectiva de algunos autores con amplia experiencia en el área, seguido de las conclusiones, resultado de la investigación de campo realizada, la cual consistió en una entrevista y en la aplicación de un cuestionario a los responsables del área de capacitación de diferentes organizaciones tanto públicas como privadas.

Finalmente se realiza la propuesta de evaluación del proceso de capacitación determinando los elementos desde un marco conceptual de todos los elementos que intervienen en este proceso. Se procura que cada etapa del proceso de capacitación se realice de la mejor manera. Se parte del establecimiento de un marco conceptual que guíe la acción evaluativa, es decir, que establezca los aspectos, criterios, medios, y momentos de evaluación; así como los responsables y utilidad de la misma.

I. Antecedentes de la evaluación de la capacitación en México.

I. Contexto histórico donde surge la evaluación.

El surgimiento del término evaluación se puede entender a partir de la transición de la sociedad estadounidense de sociedad agraria a sociedad industrial. Lo cual provoca una profunda modificación a nivel empresarial lo que a su vez reclama nuevas formas de organización.

La Revolución Industrial ha sido el punto de transición entre el modo de producción feudal, por un lado, y las relaciones de producción capitalista por el otro. Es un proceso que se desarrolló en la segunda mitad del siglo XVIII en Inglaterra (cuna del capitalismo). Posteriormente, aunque en forma desigual, se presenta en otros países europeos y E.U. Consistió en la introducción de máquinas en los talleres manufactureros, en la minería y en la agricultura, así como en los transportes.

La Revolución Industrial se puede dividir en dos épocas: la primera de 1780 a 1860 (revolución del carbón y del hierro) y la segunda de 1860 a 1914 (revolución del acero y de la electricidad). La primera se caracterizó por la mecanización de la industria y de la agricultura, a finales del siglo XVIII con el surgimiento de la máquina de hilar (inventada por el inglés Hargreaves en 1767), del telar hidráulico (Arkwright 1769), del telar mecánico (Cartwright 1785) y de la máquina de extracción de semilla de algodón (Whitney 1792) se sustituyó el trabajo y la fuerza muscular del hombre, del animal e incluso de la rueda hidráulica.

Así mismo, con la aplicación de vapor a las máquinas se inician grandes transformaciones en los talleres (que se convertirían en fábricas), en los transportes, en las comunicaciones y en la agricultura.

El artesano y su pequeño taller pasaron a desaparecer para dar lugar al obrero de las fábricas y de los ingenios, basados en la división del trabajo. Surgen nuevas industrias en detrimento de la actividad rural y la migración de masas humanas de las áreas agrícolas hacia las cercanías de las fábricas ocasiona el crecimiento de las poblaciones urbanas.

Por otro lado se dio el desarrollo de los transportes y de las comunicaciones. Surge la navegación a vapor (Robert Fulton 1807) en los E.U. La locomotora a vapor fue perfeccionada por Estephenon en 1825. Otros medios de comunicación fueron surgiendo con rapidez sorprendente, se inventa el telégrafo eléctrico (Morse 1835) y el teléfono (G. Bell 1876).

Con todo esto se acentúa cada vez más el control capitalista sobre casi todas las ramas de la actividad económica. A partir de 1860, la Revolución Industrial entró en una fase diferente a la primera, la llamada segunda Revolución Industrial y se caracterizó por la sustitución del hierro por el acero, como material industrial básico, la sustitución del vapor por la electricidad y por los derivados del petróleo como principales fuentes de energía, el desarrollo de maquinaria automática, un alto grado de especialización del trabajo, y el creciente dominio de la industria por parte de la ciencia. A partir de 1880 Daimler y Benz construyen automóviles en Alemania, Dunlop perfecciona el neumático en 1898, en 1906 Santos Dumont hace la primera experiencia con el avión y en 1909 Henry Ford en los E.U. inicia la producción de su modelo "T".

Con el desarrollo de la nueva forma de organización capitalista, las compañías de socios solidarios, formas clásicas de organización comercial, cuyo capital provenía de los lucros obtenidos (capitalismo industrial), y que participaban activamente en la dirección de los negocios, dieron lugar al llamado capitalismo financiero, el cual se caracteriza por la dominación de la industria por las inversiones bancarias e instituciones de crédito; las inmensas acumulaciones de capital provenientes de monopolios y fusiones de empresas; la separación entre la propiedad particular y la dirección de las empresas; y el desarrollo de las compañías que adquirían y retenían mercancías en cantidad suficiente con la finalidad de fijar precios en el mercado.

Los propietarios de los talleres que no tenían la posibilidad de adquirir máquinas y sistematizar la producción, fueron obligados, debido a la competencia, a trabajar para otros que contaban con la maquinaria necesaria. El fenómeno de la maquinización de los talleres provocó una serie de fusiones de pequeños talleres que pasaron a integrar otros más grandes los cuales progresivamente fueron creciendo y transformándose en fábricas. Tal crecimiento fue acelerado gracias a la disminución de los costos de producción, lo cual propició la competencia de los precios y la ampliación del mercado consumidor de la época. Eso aumentó la demanda de la producción y el hombre fue sustituido por la máquina en aquellas tareas que se podían automatizar y acelerar por la repetición. Con el aumento de los mercados, a causa de la baja de los precios, las fábricas necesitaron mayor cantidad de recursos humanos.

La mecanización obligó a la división del trabajo y a la simplificación de los procesos, haciendo que los oficios tradicionales fueran sustituidos por las tareas semiautomatizadas y repetitivas, que podían ser realizadas por personal no calificado.

La producción doméstica, o sea en el taller del artesanato en familia, desapareció a causa de la competencia, dando lugar al aumento de obreros y de máquinas en las fábricas. Con la concentración de industrias y la adhesión de pequeños talleres, grandes grupos de trabajadores operaron juntos, en jornadas diarias hasta de 12 ó 13 horas, en condiciones ambientales peligrosas e insalubres que ocasionaban accidentes y enfermedades en gran número.

El crecimiento industrial fue improvisado, ya que la situación era nueva y desconocida; al tiempo que se daba una alarmante migración de mano de obra del campo hacia la ciudad, donde se encontraban los centros industriales, crecía rápidamente el fenómeno de la urbanización sin ninguna planeación u orientación; mientras tanto tiene lugar la consolidación del capitalismo y crece el tamaño de una nueva clase social, el proletariado.

Las transacciones se multiplican y aumenta enormemente la demanda de mano de obra en las minas, en las plantas siderúrgicas y en las fábricas. Los propietarios tienen que enfrentar los nuevos problemas de gerencia, improvisando sus decisiones y sufriendo los errores administrativos de la tecnología emergente. Errores que se corregían mediante el pago de un salario, que era ya bastante bajo.

A pesar del bajo nivel de vida, de la promiscuidad en las fábricas y de los enormes riesgos de accidentes, el prolongado periodo de trabajo en conjunto es el que permite a los trabajadores tomar conciencia con respecto a la precariedad de sus condiciones de vida, de trabajo y a la intensa explotación de que eran sujetos por parte de la clase social económicamente mejor favorecida.

Los primeros conflictos entre las clases obreras y los propietarios de las industrias no tardaron en aparecer. Los Estados tuvieron que intervenir en algunos aspectos de las relaciones entre obreros y fábricas, mediante la expedición de algunas leyes laborales. En 1802, el gobierno inglés expide una ley protegiendo la salud de los trabajadores en las industrias textiles. A medida que los problemas se agravan se expiden otras leyes sobre el particular.

Con la nueva tecnología de los procesos de producción y de la construcción y funcionamiento de las máquinas, con el desarrollo de la legislación que tiende a proteger y defender la salud y la integridad física del trabajador, la administración y la gerencia de las empresas industriales llegan a ser preocupación constante de los propietarios.

La experiencia fue ayudando a elegir ideas y métodos empíricos. En vez de pequeños grupos de aprendices y artesanos dirigidos por maestros habilitados, el problema consistía en dirigir enormes grupos de obreros. En lugar de instrumentos rudimentarios de trabajo manual el problema se basa en operar con máquinas de complejidad mayor. La elaboración de los productos se llevaba a cabo mediante procesos parciales realizados por obreros especializados, extraños por lo general a los otros procesos, desconociendo la finalidad de la pieza. Esa situación coadyuvó a borrar de la mente del obrero el motivo social más importante, o sea, el sentimiento de producir y contribuir al bienestar de la sociedad. Por su parte el empresario empezó a alejarse de sus obreros y su preocupación se centró en el mejoramiento de los aspectos mecánicos y tecnológicos de la producción, con el fin de producir mayor cantidad de productos a menor costo y de mejor calidad.

La gestión de personal y la coordinación del esfuerzo productivo eran aspectos de poca o ninguna importancia. Así, la Revolución Industrial, aunque hubiera provocado una profunda modificación en la estructura empresarial y económica de la época, no llegó a influir directamente sobre los principios de administración de las empresas que entonces se utilizaban. Los empresarios simplemente procuraban atender como podían o como sabían las demandas de una economía en rápida expansión y carente de especialización. (1)

Es ante esta problemática que surge la necesidad de idear nuevas formas para la organización de las empresas. Personas como James Watt Jr, Mathew Robinson, Robert Owen, Charles Babbage y Henry V. Poorl; hicieron contribuciones considerables para el desarrollo del pensamiento administrativo que pretendía dar solución a los problemas administrativos que presentaban las organizaciones.

Sin embargo Frederick Winslow Taylor es generalmente reconocido como el padre de la administración científica. Probablemente ninguna otra persona haya causado un impacto mayor sobre el desarrollo de la administración.

1) CHIAVENATO, Idalberto. Introducción a la teoría de la administración. Ed. Mc Graw Hill, México, 1976, p. 26

El aseguraba que las industrias de su época padecían de problemas que se pueden resumir en: holgazanería sistemática de los trabajadores que reducían deliberadamente la producción a menos de un tercio de lo normal como un mecanismo de defensa contra la disminución de las tarifas salariales por parte de la gerencia; el desconocimiento de la misma de los procedimientos de trabajo y del tiempo que necesita para su realización; y la falta de uniformidad de las técnicas y métodos de trabajo.

Por lo que el objetivo de Taylor era "aumentar la eficiencia en la producción, no solamente reducir costos y aumentar utilidades, sino también hacer posible un aumento en el pago a los trabajadores mediante más productividad." (2)

El consideró la productividad como respuesta para lograr, mayores salarios y mayores utilidades, y afirmó que la aplicación de métodos científicos en lugar de convicciones y métodos empíricos, darían origen a esa productividad sin necesidad de consumir más esfuerzo humano.

En este sentido para Taylor la finalidad de la administración debe ser el "asegurar el máximo de prosperidad al patrón y, al mismo tiempo, el máximo de prosperidad del empleado" (3).

Según Taylor la administración debe estar regida por cuatro principios. El primero se refiere al desarrollo (por la dirección y no por el trabajador) de la ciencia del trabajo, con reglas rígidas para cada movimiento de cada hombre, y el perfeccionamiento y estandarización de todos los instrumentos y condiciones de trabajo. El segundo se enfoca a la cuidadosa selección y al subsiguiente adiestramiento de los trabajadores hasta convertirlos en operarios de primera, y la eliminación de todos los que se niegan o que son incapaces de adoptar los mejores métodos. El tercero hace referencia a la unión del trabajador de primera con la ciencia del trabajo, por medio de la ayuda y la vigilancia constantes por parte de la dirección, y mediante el pago a cada operario de una generosa bonificación diaria por trabajar a prisa y por hacer lo que se le dice que haga.

2) HAROLD, Koontz. Cyril o´Donell. Curso de administración moderna. Un análisis de sistemas y contingencias de las funciones administrativas. Ed. Mc Graw.Hill, México 1979, p. 37.

3) CHIAVENATO, Idalberto. Op.Cit. p.39

Y el cuarto anota una división casi por igual del trabajo y de la responsabilidad entre el trabajador y la dirección. Durante toda la jornada la dirección trabaja casi codo con codo con los operarios, en lo referente a sistemas, instrumentos, rapidez, además de ayudarlos y alentarlos. (4)

Resumiendo la administración científica tiene como planteamientos principales; la selección del trabajador para encontrar el adecuado para cada puesto y la situación de movimientos innecesarios por movimientos rápidos para aumentar la producción de la empresa. Así como la vigilancia constante por parte de la dirección a manera de verificar que el trabajo se realiza de acuerdo a las leyes científicas establecidas.

Por su parte Fayol desarrolla el control (último elemento de su propuesta administrativa) como aquello que permite revisar si los resultados obtenidos corresponden a lo establecido. Este se aplica a todo, a las cosas, a las personas, a los actos; se realiza desde el punto de vista administrativo, comercial, técnico, financiero, de seguridad y de contabilidad, que tiene por objetivo señalar errores con el fin de corregirlos y no incurrir en ellos.

Fayol establece que estas operaciones corresponden a la vigilancia en la medida en que sean realizadas por el jefe de la empresa y sus colaboradores y que cuando las actividades de control son demasiado extensas, numerosas o complejas se puede recurrir a agentes especiales a los que se llama verificadores o inspectores. Señala la importancia de llevar a cabo el control en el momento adecuado, así como obtener y atender las conclusiones que de él se deriven con oportunidad. Además puntualiza el hecho de definir con precisión las atribuciones del control y la competencia (capacidad para juzgar la calidad del aspecto a evaluar) y la imparcialidad del verificador.

La evaluación aparece inicialmente sólo como el "control en la producción. Más adelante se encuentra en el discurso psicológico, como el control de la conducta del individuo" (5) utilizando para ello la teoría de los test (6) como garantía de científicidad.

4) TAYLOR, Frederick. Fayol, Henri. Administración. Ed. Herrero Hermanos, México, 1991, p.p. 76 - 77.

5) DE ALBA, Alicia. Díaz Barriga, Angel. Viesca, Martha. "Evaluación: Análisis de una noción". Revista Mexicana de Sociología . Enero - Marzo, 1984, p.184

6) La teoría del test constituye una respuesta a la necesidad social en la que de manera explícita se presenta bajo la idea de "progreso científico y social" e implícitamente concreta una serie de mecanismos de control. A partir de ellos - Thordinke-, se puede ubicar al individuo en el lugar que le corresponde. Ibid. p. 183

En la primera guerra mundial estos de emplean en la elección de los componentes de las fuerzas armadas de los E.U. En el sistema educativo, la inserción de los tests para la medición de las conductas aprendidas por un sujeto tiene como objetivo desplazar al examen por prácticas de corte más científico que se llamarían evaluación.

Sobre la base de los datos presentados tenemos elementos para afirmar que el surgimiento del término evaluación esta vinculado al planteamiento de Taylor realizado en 1911, referente al manejo científico del trabajo. (7) La evaluación surge en el contexto industrial como el control de la producción; más tarde se incorpora a otras disciplinas conservando el planteamiento inicial. Y

Ante esto estudiosos de la administración sostienen que Taylor en su tercer principio de la administración científica implícitamente maneja el control y que apunta: "controlar el trabajo para cerciorarse de que el mismo está siendo ejecutado de acuerdo con las normas establecidas y según el plan previsto."(8) Que la gerencia debe cooperar con los trabajadores, para que dicha ejecución sea la mejor posible; entonces, "compete al gerente sostuvo Taylor, planear y organizar, dirigir y controlar el trabajo."(9) Y por otra parte Henry Fayol, ingeniero francés nacido en Constantinopla en 1841, fue director de diversas sociedades de su especialidad.

Convencido de la necesidad de organizar el personal de las grandes empresas de un modelo racional se dedico al estudio de esta materia, creando la doctrina llamada Fayolismo. La cual pone de manifiesto la urgencia de tener buenos jefes en todos los órdenes de la actividad social, es decir, en el taller la familia, la administración pública y privada.

Fayol define las operaciones que se desarrollen en las empresas en Técnica y comercial, financiera, seguridad, contabilidad y administrativa, siendo esta última la que tiene la función de previsión, organización, dirección, coordinación y control. Definiendo a este último como aquello que permita revisar si los resultados obtenidos corresponden a los establecidos con el objeto de señalar errores y corregirlos.

En conclusión podemos decir que éste término se deriva el sentido de las concepciones actuales sobre evaluación, las cuales tienden a la comparación entre los objetivos planteados y los logros obtenidos.

7) DE ALBA, Alicia y otros Op. Cit . p.180

8) CHIAVENATO, Idalberto. Op. Cit. p. 41

9) HAMPTOM, David. Administración. Ed. Mc Graw Hill, México, 1993, p. 51

1.2. Antecedentes de la capacitación en México

Sin pretender comparar el proceso de industrialización que vivieron los E.U. y posteriormente México, y siendo este último quien ha absorbido, aunque de manera gradual y no siempre homogénea los aportes en materia administrativa surgidas en los E.U. indispensables para dirigir la industria bajo un enfoque que permita el óptimo aprovechamiento de los recursos. Y siendo que nos interesa en particular la evaluación en México y dado que esta no se puede contextualizar fuera de la capacitación, es necesario conocer la situación de industrialización que se dio en el caso México y de ésta manera comprender de que forma se hace necesaria la capacitación de personal y bajo que condiciones se inserta a las organizaciones.

Es durante el periodo del gobierno del general Porfirio Díaz (1876-1911) cuando puede hablarse del desarrollo económico en el país, México

Se hallaba preparado para iniciar su industrialización empujado por la experiencia adquirida durante la invasión norteamericana y la intervención francesa que, entre otras cosas habían creado exigencias nacionales y activado la demanda. La estrategia a seguir para alentar la industrialización consistía en mantener en el país condiciones óptimas para atraer el capital extranjero; por lo tanto, Díaz se consagró a restablecer la estabilidad política mediante la implantación de un gobierno duro y fuerte que pacificó el país y eliminó las guerras intestinas. Enseguida, lleva a cabo una política tendiente a la rehabilitación de la capacidad de crédito del país a través de una desmedida elevación de los impuestos que ocasionó protestas tanto de los industriales como de los obreros. Esto trajo como consecuencia que los patrones redujeran los salarios y aumentaran las horas de trabajo, por lo que las protestas de los trabajadores no se hicieron esperar. (10)

El avance de la industrialización continuó durante toda la época porfiriana, aparecen modernas fábricas de cerveza, paralelamente las fábricas de vidrio, de zapatos, de jabón, la textil (rama más importante de la industria) y se extiende la red ferroviaria. La industria petrolera por su parte, empieza a tomar auge a principios del siglo con el descubrimiento de ricos yacimientos

10) BASURTO, Jorge. El proletariado industrial en México (1850 - 1930) .Ed. UNAM, 1975, p.17

Todo este proceso ocasionó el crecimiento de la clase obrera, la situación era crítica. Por una parte, las Leyes de Reforma (11) despojaron a los indígenas de sus bienes, lanzándolos a las ciudades a buscar trabajo y lo mismo sucedió con los artesanos que empezaban a ser proletarizados por la naciente industria. Pero por otro, esta industrialización no le aseguraba empleo a toda la gente, de manera que el panorama que se presentaba era el de una pobreza extrema.

La situación empieza a cambiar durante el último tercio del siglo pasado cuando se siente en el país la necesidad de reclutar fuerza de trabajo prácticamente en todas las ramas de la producción industrial. Teniendo que competir con la hacienda, la industria se ve obligada a atraer la mano de obra por medio de salarios más atractivos que los del campo; en la minería éstos llegaron a ser en ocasiones bastante más elevados por lo que se provocaron tensiones entre los hacendados y las compañías extranjeras. De esta manera continúa y se agudiza el interrumpido éxodo rural hacia las ciudades, esto no preocupó al gobierno, ya que se pensaba que era benéfico para el país el que, además de otorgar a los inversionistas extranjeros las mejores condiciones para la colocación de sus capitales, se les diesen toda clase de facilidades para la obtención de mano obra abundante y barata.(12)

El deterioro del imperio porfirista se dejó ver cuando entra en crisis el modelo agro-exportador debido a que la economía tiene dificultades para brindar trabajo a una población de lento crecimiento, la fuerza de trabajo fue sometida a condiciones brutales de explotación; se dio una marcada concentración de la propiedad territorial con una disminución de la producción per cápita; la hacienda se convirtió en el principal obstáculo del desarrollo de la economía nacional; la industria se contrajo entre 1900 y 1910 y las inversiones extranjeras se redujeron considerablemente.

Después de la crisis económica vino una crisis política que fue la causa del movimiento revolucionario.

11) El propósito de la desamortización y del movimiento reformista era disminuir el número de proletarios y aumentar el de propietarios, - Francisco Zarco - sin embargo en la realidad era diferente, hubo una nueva concentración de tierra y el proletario se multiplicó. La ley desamortizadora propició que las comunidades indígenas continuaran siendo despojadas de sus tierras. Se veían obligados a vender al mejor postor, ya que carecían de capital y herramientas de trabajo. Ver. DELGADO González, Arturo, Inicio del movimiento de reforma. Adaptación de un trabajo elaborado como apoyo a la docencia en el C.C.H. plantel oriente, México D.F., 1983 - 84, p.p. 449, 450, 451.

12) BASURTO, Jorge. Op. Cit. p.p. 24 -25

El campesinado despojado de su tierra, el naciente proletariado industrial y las clases medias urbanas iniciaron una serie de movimientos de protesta que culminarían con las huelgas de Cananea y Río Blanco de 1906, que fueron brutalmente reprimidas. Cuatro años después, el 20 de noviembre de 1910, Francisco I. Madero, desconoció los poderes constituidos y lanzó una proclama ante la nación en el Plan de San Luis Potosí, que llamaba al levantamiento armado en contra de la sexta reelección de Porfirio Díaz (13)

Después de los seguidos triunfos revolucionarios, estallaron motines contra Díaz en la ciudad de México y después de seis meses de lucha, renunció a la presidencia y abandonó el país. Madero asumió el poder en medio de los conflictos de los grupos revolucionarios. Emiliano Zapata se alzó en armas nuevamente exigiendo que la revolución subsanara el problema de los campesinos sin tierra, al tiempo que los grupos contrarrevolucionarios asesinaban a Madero. Entonces surgió el régimen neoporfirista de Victoriano Huerta que duró hasta 1914.

Venustiano Carranza encabezó un nuevo gobierno, pero la revolución no terminaba. Zapata cayó a manos de Carranza y Villa de Obregón y Calles. El carrancismo a su vez fue destruido en 1921, asumiendo el poder Álvaro Obregón y, posteriormente, Plutarco Elías Calles. Este tuvo que enfrentar los últimos levantamientos armados de finales de la década de los veinte. Las amenazas de intervención extranjera y guerra civil no desaparecieron hasta inicio del régimen de Lázaro Cárdenas (1934).

Es de 1910 y hasta 1930 que se marca un hito en el desarrollo económico mexicano. Por lo que el sistema educativo tuvo que responder a las exigencias del personal que requería la industria. En 1912 se crea la universidad popular, que tuvo el primer programa de extensión universitaria en México y que se vio favorecida por la intelectualidad joven de la capital, aunque a esta juventud le gustaba pensar que su iniciativa era original y demostraba su preocupación por el bienestar de los desheredados con la dictadura. La universidad popular puede verse como una continuación de la escuela para trabajadores adultos introducida en la república en la época de restauración y desarrollada durante el porfiriato. Además de preparar mano de obra calificada, la universidad popular como las escuelas porfirianas para trabajadores aspiraban a una domesticación y socialización política.

13) GARZA Villareal, Gustavo. El proceso de industrialización en la Ciudad de México (1821 - 1970). Ed. El Colegio de México, 1985, p. 135.

Hacia 1915 las clases laborales comenzaron a tener en México conciencia de su poder. Como se ha indicado, esto dio origen con el tiempo, a que el proletariado participara como grupo en la Revolución Mexicana. Tan importantes hechos tuvieron repercusiones notorias en la política educativa de la época.

Bajo el gobierno de Carranza, se siente y comprende la necesidad de formar obreros especializados y técnicos en grado profesional. Así como técnicos en menor grado de preparación, mediante la impartición de aquellos conocimientos de utilidad y aplicación inmediata.

En 1923 durante el gobierno de Álvaro Obregón se creó "la Dirección de Enseñanza Técnica Industrial y Comercial para proporcionar los obreros calificados que el país necesitara" (14)

Hacia el término del gobierno de Plutarco Elías Calles (1927-1928) el departamento de enseñanza técnica, industrial y comercial fue organizado. Y de él dependían tres grupos: las escuelas destinadas a las enseñanzas de pequeñas industrias, incluyendo las de tipo hogareño; escuelas al servicio de la formación de obreros calificados, y escuelas de enseñanza técnica superior que incluían la de comercio y administración.

Es en el gobierno del presidente Pascual Ortiz Rubio (1930-1932) cuando se decretó el 18 de agosto de 1931 la primera Ley Federal del Trabajo en cuyo Título tercero: Del contrato de aprendizaje, se establece en materia de capacitación (aún cuando no se considera como tal) en el artículo 218, que el contrato de aprendizaje es aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida. En el artículo 224 se establece, son obligaciones del patrón: fracción I.

Proporcionar enseñanza a los trabajadores en el arte u oficio que aspira aprender, fracción IV. Al concluir el aprendizaje en los oficios no calificados, darle un testimonio escrito acerca de sus conocimientos y aptitudes.

En el período presidencial de Lázaro Cárdenas a la educación técnica popular se le puso especial atención.

14) VÁZQUEZ, Josefina Zoraida. Nacionalismo y educación en México Ed. El colegio de México, 1979 p. 158

Con la imposición de la educación socialista, los problemas obreros pasaron a formar parte de la temática diaria. Desde 1935 el gobierno había creado un Instituto Nacional de Educación para Trabajadores que debía crear escuelas secundarias, preparatorias y superiores. Esto no pareció suficiente a algunos grupos de izquierda que decidieron fundar, en 1936, la universidad obrera. (15)

La educación socialista debía fomentar "el integro desarrollo cultural de los educandos dentro de la convivencia social, preferentemente en los aspectos físico, intelectual, moral, estético, cívico, militar, económico, social y de capacitación para el trabajo"(16).

En esta época resultaba obvio que la Universidad no podría formar a los técnicos que el país necesitaba; la fundación del Instituto Politécnico Nacional en 1937, que más tarde se extendería por todo el país con los Institutos Tecnológicos Regionales; constituyó la solución a esta problemática.

El sexenio 1947-1952 y siendo presidente Miguel Alemán, se optó por tareas prácticas con la ambición de utilizar la educación para empujar el desarrollo económico. Y en 1948 se inició la construcción de los Institutos Tecnológicos Regionales

En el período presidencial de Adolfo Ruiz Cortínez (1952-1958) emergía un nuevo patrón y un nuevo estilo de industrialización cuyo eje central está fuertemente relacionado con el exterior. (17) El industrial nacional y su capital, se veía desplazado a ramas más competitivas y menos rentables en tanto que el capital foráneo se posesionaba de las menos competitivas, y con grandes utilidades.

15) Ibid. p.179

16) Ibid. p. 227

17) México entra en la década de los 50's siendo todavía un país en el que más de la mitad de su fuerza de trabajo se dedica a las actividades primarias a pesar del desarrollo notable que el sector manufacturero experimentó en la década anterior. El inicio del proceso de industrialización en México, tiene un carácter más bien circunstancial. La situación económica internacional que se presentó junto con la segunda guerra mundial estimuló en medida significativa la sustitución de importaciones que incidió en la activación del sector manufacturero nacional. Ver. REYNA, José Luis. Trejo Delarbre, Raúl. De Adolfo Ruiz Cortínez a Adolfo López Mateos (1952 - 1964). Ed. Siglo XXI, México. p. 8

Esta nueva industrialización trajo también consecuencias a nivel fuerza de trabajo. Ahora se requería personal con un grado mayor de calificación. Además la tecnología del capital extranjero empezó a ahorrar mano de obra. Por lo que la tendencia que tuvo el empleo en las décadas siguientes, fue a la baja.

Así mismo fue necesario el mejoramiento de la población rural, esto entre otras cosas, fue preocupación del régimen del presidente Adolfo López Mateos, que lo enfrentó mediante los centros de capacitación para el trabajo rural, en cursos de cuarenta semanas de entrenamiento para el trabajo industrial. Además en 1963 se constituyó un órgano consultivo, el Consejo Nacional de Fomento de los Recursos Humanos para la Industria, con los secretarios de educación, industria y comercio, trabajo y previsión social, tres miembros de organizaciones de trabajadores y tres de organizaciones industriales.

El país seguía desarrollándose aceleradamente, pero el desarrollo continuaba siendo desequilibrado, una identificable minoría se conservaba como única beneficiaria. Día a día se acentuaban las carencias del pueblo. La escasez de vivienda, de alimentos y de empleos.

Esta situación no podía proseguir; el pueblo mexicano se hallaba intranquilo; y su inconformidad ante tal estado de cosas, habría de desembocar en el llamado movimiento estudiantil de 1968** (18)

Es en este contexto como debemos explicarnos la Ley Federal de Trabajo que se expidiera el 2 de diciembre de 1969, publicada en el diario oficial del 1º de abril de 1970. Dicha ley disponer (Título cuarto. Cap.I.fracc. XV.) que es obligación de los patrones "organizar permanente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que, de común acuerdo, elaboren con los sindicatos o trabajadores, informando de ellos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social"(19).

** El subrayado es nuestro. El movimiento popular estudiantil de 1968, reúne las inquietudes de un pueblo y plantea la posibilidad del desarrollo de la verdadera democracia en el esquema político de México. Ver. RAMÍREZ, Ramón. El movimiento estudiantil de México. Julio - diciembre de 1968. Ed. Era, México, 1969, p.p.24,38,40,69.

18) SAYEG Helú , Jorge . El constitucionalismo social mexicano. Tomo II. La integración constitucional de México 1808 - 1986, UNAM, INEHRM , p.p. 695 - 696.

19)Ley Federal del Trabajo, Ed. Talleres de B. Costa-Amic, México, 1970, p. 41.

Posteriormente, es en el gobierno de Luis Echeverría (1970 - 1976) donde se da una de las más vastas obras legislativas en materia agraria, penal, poblacional, educacional y administrativa.

Durante este período se dispusieron algunos acuerdos, entre ellos, el acuerdo para promover la mejor capacitación administrativa y profesional de los trabajadores al servicio del estado (publicado en el diario oficial el 26 de junio de 1971). En base a éste se establece el acuerdo que dispone que las distintas dependencias del ejecutivo deberán establecer la coordinación adecuada con el ISSSTE a fin de desarrollar los programas de capacitación para los empleados de base (publicado el 5 de abril de 1973). Además se determina el "acuerdo por el que la comisión de recursos humanos del gobierno federal coadyuvará permanentemente con las entidades del sector público en el establecimiento y cumplimiento de las normas y mecanismos necesarios para mantener la regularidad, seguridad y estabilidad en el trabajo de los servidores públicos"(20) (publicado el 9 de agosto de 1976).

Al gobierno del presidente José López Portillo, con base en la Ley Federal del Trabajo, promulgada en 1970, le tocó "imprimir un renovado impulso a la legislación laboral, para que el derecho al trabajo y del trabajo constituyan un verdadero sistema de administración laboral" (21).

En noviembre de 1977 el presidente promovió una reforma al apartado "A" del artículo 123 constitucional, con objeto de incluir dentro del mismo la obligación que los patrones tienen de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.(22)

Así, la fracción XIII indica que las "empresas, cualquiera que sea su actividad estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación" (23).

20) CARRILLO Castro, Alejandro. La reforma administrativa en México. Ed. Miguel Ángel Porrúa, México, 1ª reimpresión, 1985,p. 171

21) Origen y repercusiones de la primera ley del trabajo. STPS, 1981, p. 12

22) Ver. BEYER, Esparza, Jorge Edmundo. Capacitación y adiestramiento en el trabajo: ensayos para la consolidación de un sistema. Ed. Emiprés, México, 1982, p.p.75 - 76

23) Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos. Ed. Porrúa, México, 1987, p. 115.

Así mismo en abril de 1978 el presidente formuló una iniciativa ante el Congreso de la Unión, a fin de que se reforme la Ley Federal del Trabajo. Con lo cual el artículo 3º de dicha ley "agrega al final un párrafo en el cual se sostiene que: Es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores."(24)

También se modificó el artículo 25, para que en lo relativo al trabajo se incluyera una fracción, según la cual el contrato deberá indicar que el trabajador será capacitado. En los términos de los planes y programas establecidos, o que se establezcan en la empresa conforme a lo dispuesto en esta ley (art. 153-M).

En el capítulo IV del Título XI se agregaron disposiciones referentes al Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores, que indican que éste tendrá por objeto estudiar y promover la generación de empleos, promover y supervisar la colocación de los trabajadores, organizar, promover y supervisar la capacitación de los mismos.

Además se adicionó el capítulo III Bis de la Ley sobre Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores y se indicó que todo trabajador tiene derecho a la capacitación en su trabajo, que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados de común acuerdo por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la STPS la que según el art. 153 - R dispondrá de 60 días para su aprobación o modificación.

Por otra parte, se considera la posibilidad de que la capacitación se imparta en el mismo centro de trabajo o en escuelas u organismos especializados; pero estas escuelas y su personal docente deberán estar autorizados y registrados por la STPS.

Así mismo, deberá impartirse durante las horas de jornada salvo que por los servicios, el patrón y el trabajador dispongan otra forma o cuando el trabajador pretenda capacitarse en una actividad distinta a las labores que desempeña. También se dispone que los trabajadores que estén capacitándose deben asistir puntualmente a los cursos, atender las instrucciones de sus maestros y presentar los exámenes de evaluación. (art. 153 -E).

24) GUERRERO, Euquerio. Manual de derecho del trabajo. Ed. Porrúa, México, 1989, p.227

Y una vez aprobados tienen derecho a que se les otorguen constancias sobre su capacidad, las que deben registrarse como indica la ley (art. 153 - T)

Por otro lado, en cada empresa deberán constituirse Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales deberán vigilar la instrumentación y operación del sistema y procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento.

Por lo que respecta a los planes y programas, éstos deben referirse a períodos no mayores de cuatro años y deberán comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa (art. 153 - Q)

En 1978 el Sistema Nacional de Empleo (SNE) inició actividades con la finalidad de vincular la oferta y la demanda de trabajo. Las acciones implementadas tienen como objetivo difundir con agilidad información sobre el mercado laboral, captar y vincular a los oferentes con los demandantes de empleo, y apoyar a los trabajadores desempleados para que adquieran nuevos conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que les permitan reincorporarse al empleo.

Durante el periodo del presidente Miguel de la Madrid (1982 - 1988) a mediados de 1984 se puso en marcha el Programa de Becas de Capacitación para Desempleados (PROBECAT) administrado por el SNE. Este programa ofrece capacitación mediante dos modalidades. La escolarizada que se llevó a cabo en centros de enseñanza privados y públicos, como el CONALEP, CBTIS, CECATI, entre otros. Y la modalidad mixta, en la cual participan las empresas en el diseño de los contenidos temáticos, cubren horarios de los instructores, proporcionan material didáctico y se comprometen a contratar por lo menos al 70% de los egresados. El SEE es el encargado de reclutar y seleccionar a los becarios, así como detectar las necesidades de capacitación en cada entidad. Por otra parte con el fin de dar cumplimiento al programa de simplificación administrativa se emitieron criterios respecto a la constitución y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de capacitación y adiestramiento y a la formulación y presentación de planes y programas (Diario Oficial de la federación, 10 agosto de 1984).

Posteriormente se manifestó la necesidad de simplificar aún más los formatos de registro para que las empresas hasta con 19 trabajadores cumplan con sus obligaciones en materia de

capacitación y adiestramiento. Por lo que se establece un formato único (DC-U) que integra el informe sobre la constitución de la Comisión Mixta y la presentación del plan y programas (Diario Oficial de la Federación, 10 de septiembre de 1985.)

En el gobierno del presidente Carlos Salinas de Gortari (1989 - 1994) se decreta el Plan Nacional de Desarrollo 1989 - 1994, el cual

establece que la modernización económica implica un sector público más eficiente para atender los requerimientos de infraestructura económica y social del desarrollo; una mayor competitividad del aparato productivo en el exterior; un sistema de regulaciones económicas que en vez de atrofiar aliente la actividad económica eficiente de los particulares, elimine inseguridades, permita y fomente la concurrencia de todos en las actividades productivas; una mayor y mejor educación; una mayor y mejor capacitación de la fuerza de trabajo ;un uso adecuado y eficiente de tecnologías propias y externas de acuerdo con su rentabilidad y conveniencia; en suma, más productividad y más competitividad. (25)

Asimismo para dar cumplimiento a la Ley de Planeación y de acuerdo al artículo segundo del Decreto por el cual se aprueba el Plan Nacional de Desarrollo , la STPS elaboró el programa Nacional de Capacitación y Productividad 1991 - 1994 , el cual es de observación obligatoria para las dependencias de la Administración Pública Federal y Paraestatal, y en el

se enfatiza el papel crucial de los recursos en su interrelación con el conjunto de elementos que determinan la productividad y se destaca la necesidad de elevar las habilidades, capacidades y destrezas de la población para ampliar sus posibilidades de participación en la actividad productiva y en el desarrollo integral del país. (26)

25) Diario Oficial de la Federación. Miércoles 19 de junio de 1991 .p.11

26) Ibid. p.11

En el gobierno encabezado por el Dr. Ernesto Zedillo (1994 - 2000), se establece el Plan Nacional de Desarrollo 1995 - 2000 (Diario Oficial de la Federación, 31 de mayo de 1995), el cual señala que la mejora de las condiciones de vida de los mexicanos sólo será posible con un crecimiento económico generador de empleos productivos y promotor de la recuperación de los salarios reales, para afrontar este reto el plan propone revisar los aspectos de orden institucional que provocan rigideces en el funcionamiento del mercado de trabajo, así como realizar un esfuerzo extraordinario en materia de capacitación laboral. Para dar cumplimiento a lo anterior y tomando en cuenta las propuestas de los sectores público, social y privado, la STPS ha elaborado el Programa de Empleo, Capacitación y Defensa de los Derechos Laborales 1995 - 2000 (Diario Oficial de la Federación, 7 enero de 1997); este tiene como objetivos fundamentales desarrollar un entorno que facilite el crecimiento económico y la elevación de la productividad del trabajo, generar empleos productivos, promover la recuperación de los salarios reales, fomentar la capacitación de los trabajadores, incorporar nuevos mecanismos en materia de seguridad e higiene, y promover y proteger los derechos laborales de los trabajadores.

Con base a lo anterior y ante las necesidades de que exista una mejor vinculación entre los centros educativos y la planta productiva, en 1995 la STPS y la SEP. desarrollan, con la participación de los sectores productivos los sistemas de normalización y certificación de competencias laborales que permitirán definir con precisión el perfil de habilidades y destrezas que necesita tener un trabajador. Estos sistemas posibilitarán que los trabajadores, en forma análoga al sistema escolarizado, puedan contar con un certificado de conocimientos y habilidades, independientemente de la manera en que los haya adquirido.

Así mismo en base al Plan Nacional de Desarrollo 1995 - 2000, al Programa de Modernización de la Administración Pública 1995 - 2000 (Diario Oficial de la federación, 28 de mayo 1996), al Programa de Empleo, Capacitación y Defensa de los Derechos Laborales 1995 - 2000 y a las acciones de revisión y evaluación de las disposiciones administrativas derivadas de la Ley Federal del Trabajo, realizadas dentro del marco del Acuerdo Presidencial para la Desregulación de la Actividad Empresarial (Diario Oficial de la Federación, 24 de noviembre de 1995), con el fin de simplificar el proceso administrativo de registro de obligaciones patronales , se decretó el Acuerdo por el que se fijan criterios generales y se establecen los formatos correspondientes para la realización de trámites administrativos en materia de capacitación y adiestramiento, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 18 de abril de 1997.

En el gobierno del Lic. Vicente Fox Quesada, su visión de México implica consolidar un país de alta competitividad mundial con un crecimiento económico equitativo, incluyente y sostenido, capaz de reducir las diferencias económicas y sociales, brindar a cada habitante oportunidades de empleo e ingreso para una vida digna de realizar todas las capacidades humanas y mejorar constantemente su nivel de bienestar.

El plan de desarrollo va enfocado a un crecimiento de calidad a partir de estos cinco objetivos:

Conducir responsablemente la marcha económica del país, elevar y extender la competitividad del país, asegurar el desarrollo incluyente, promover el desarrollo económico regional equilibrado, crear condiciones para un desarrollo sustentable.

Para cumplir estos objetivos se llevan acciones dentro de la STPS, tal es el caso del Programa Calidad Integral y Modernización (CIMO).

Para el gobierno Fox está competitividad se logrará a través de la formación de recursos humanos y de una nueva cultura empresarial. Para lograr esto se dará un nuevo impulso a la capacitación y asistencia técnica oportuna y de calidad en los procesos de producción, distribución y comercialización, así como la en la dirección, la legista, contabilidad y gestión, el involucramiento de los trabajadores y administrativos entre sí en la creación de incentivos por productividad. Con lo que respecta a la nueva cultura empresarial se pretende generar las condiciones de empleo digno y bien remunerado, así como una reforma laboral incluyente, para lograr esto se profundizaran los programas de capacitación y desarrollo y desarrollo de asistencia técnica para trabajadores desempleados y en activo. "la base de este nuevo esquema laboral es promover el espíritu emprendedor para la generación del empleo y autoempleo en todos los sectores de la población, tanto empleados, desempleados, discapacitados y personas de la tercera edad" (27)

La reforma laboral deberá proporcionarse en un marco flexible, promotor del empleo y el mejoramiento salarial, el cual de cómo resultado un frente común entre trabajadores, empresas y autoridades a favor de la competitividad y la capacitación permanente.

27) Diario Oficial de la Federación. Junio de 2003

Finalmente abordaremos el actual gobierno del presidente Felipe Calderón Hinojosa, que en su plan de desarrollo 2007 -2012 esta enfocado a promover el DESARROLLO HUMANO SUSTENTABLE que su propósito es el crear una atmósfera en que todos puedan aumentar sus capacidades y las oportunidades puedan ampliarse para las generaciones presentes y futuras. Por lo que este plan integral se rige por cinco ejes que buscan la igualdad de oportunidades educativas, profesionales y de salud.

En el área laboral el plan se enfoca a elevar el nivel de inversión por parte del Estado a fin de implementar programa que faciliten el ingreso de los trabajadores a la sociedad de la información a través de una capacitación para el uso eficiente de las tecnologías de información y comunicación. Se enfoca a que se formen personas que desarrollen sus capacidades y que esto le permita alcanzar una plena realización y mejore sus condiciones de vida.

Por lo que se impulsa una educación de calidad que debe formar individuos con destrezas, habilidades y técnicas que demanda el ámbito laboral. Con esto fomentar la equidad e inclusión laboral y consolidar la previsión social, creando las condiciones necesarias para el trabajo digno, bien remunerado, con capacitación, seguridad y salud.

Además que promueve entre las pequeñas y medianas empresas financiamiento para capacitar al personal para elevar los niveles de productividad de los trabajadores y su competitividad, donde se supervisa y se da asesoramiento en las actividades de capacitación.

Observamos que existe buenas intenciones con la población laboral que se quiere formar pero existen rezagos en esta área y aún hay otro tipo de gastos que las empresas prefieren cumplir en vez de capacitar a su personal.

II. Análisis de la evaluación del proceso de de capacitación

II. Análisis de la evaluación del proceso de capacitación

Después de hacer un recorrido por las distintas etapas históricas en las que se fue desarrollando el proceso de capacitación en México y que fue constituida legalmente en 1971, y que paralelamente el término evaluación se fue introduciendo en esta área, donde su principal función es la de controlar y calificar.

Observamos también que uno de los motivos de capacitar y verificar la eficiencia de ésta, se debe a las crecientes demandas de formación de personal y a los resultados alcanzados, por lo que son temas estudiados por diversos autores, los cuales buscan responder a varias cuestiones y sobre todo dar propuestas para determinar la efectividad de las acciones de capacitación.

Opinamos que la efectividad de las acciones de capacitación no tiene significado alguno si no se reconoce qué se va a evaluar. Por lo tanto la evaluación debe estar fundamentada en un marco conceptual que proporcione los criterios sobre los cuales serán evaluados los actores de la capacitación; sólo así se puede garantizar la congruencia entre lo que se desea evaluar y la metodología de evaluación que se va a utilizar. Además la información que se obtenga será realmente significativa.

En este sentido el objetivo que persigue este capítulo, es determinar la congruencia entre la manera de concebir el objeto a evaluar y la forma en que se evalúa; es necesario en un primer momento, hacer una comparación y un análisis de conceptos, que autores como Carlos Neri, Gabriela Briseño, J. Manuel Ortíz, Alfonso Siliceo, Mauro Rodríguez, J. Carlos Reza, y Fernando Arias han elaborado dentro del campo de la administración y en particular en el área de capacitación.

En un segundo momento se analizará la propuesta de evaluación para la capacitación de cada uno de los autores antes mencionados. Además para tener otro punto de comparación se incluyen propuestas de autores que escriben en el campo de la educación formal, como Fernando Carreño (evaluación del aprendizaje) y Ralph W. Tyler (evaluación curricular). Esto con la finalidad de determinar semejanzas, diferencias, alcances y limitaciones que den cuenta del desarrollo y estado actual de la evaluación de la capacitación con respecto a uno de los primeros planteamientos sobre evaluación en educación como es el de Tyler y uno muy bien estructurado

que corresponde a la década en la que la evaluación educativa cobra importancia en el ámbito mexicano.

Para facilitar el uso de esta información mencionaremos algunos aspectos sobresalientes de cada uno de estos autores, además se incluye un cuadro comparativo que contiene los conceptos como capacitación, conducta, aprendizaje, evaluación, etc., que manejan los autores antes referidos, en su mayoría fueron tomados textualmente y otros son resultado de la revisión, análisis y reflexión de sus obras. Posteriormente se realiza un comparación de conceptos así como un análisis.

2.1 Aspectos generales de autores.

Dentro de los autores elegidos se mencionarán estudios y área de desarrollo profesional, para una mejor comprensión de sus aportaciones.

Carlos Neri

Psicólogo que ha realizado estudios de postgrado en el área de educación, tecnología y sociedad. Ha sido profesor e investigador de la Universidad de Buenos Aires Argentina: titular a cargo de la materia edición electrónica y multimedia de la Facultad de Filosofía y Letras y Profesor adjunto de la materia computación, educación y sociedad. Profesor e investigador de la Universidad Tecnológica Nacional. Donde también realizó la Maestría en Docencia Universitaria. Asimismo fue profesor del seminario de enseñanza en línea. Curso la carrera de especialización "Educación y tecnología" (FLACSO Argentina). Fue director y editor de la revista digital, La Puerta. Y miembro de la Sociedad Científica en el Grupo de Informática Biomédica de Buenos Aires (Gibba) y del grupo de Iniciativas para la accesibilidad de las páginas Web (Sidar) de España.

Gabriela Briseño

Doctorada en Investigación y Evaluación Educativa, egresada de la Universidad de Florida, Estados Unidos. Realizó estudios de maestría en lenguas modernas en la Universidad Sorbona de Paris, y en la Escuela Normal superior. Parte de su trabajo se centró en la educación de los adultos, esto con la finalidad de contribuir al desarrollo social y económico social. Además se desempeñó como Jefa del Centro de Capacitación para el Desarrollo de la Comunidad, en la Dirección General de la Educación Extraescolar en el Medio Rural de la Secretaría de Educación Pública de su país, México.

José Manuel Ortiz Tetlacuilo

Desde sus inicios su trabajo se ha desarrollado principalmente en el área de la capacitación de personal. En el año 2008 formó parte del Registro de Formadores Certificados en Normas Técnicas de Competencia Laboral. Quedando certificado como Formador en el Diseño e Impartición de Cursos de Capacitación (CRCH0542.01) por parte de su natal Estado de Tlaxcala.

Fernando Arias Galicia

Curso la Maestría y Doctorado en Psicología en la Universidad Autónoma de México, la Maestría en Administración en la universidad de California, Berkeley y el Doctorado en Ciencias Administrativas en la UNAM. Ha impartido numerosos cursos y conferencias y presentado ponencias en México, países de América Latina, Europa, Asia, E. U y Canadá. Ha publicado más de 50 artículos especializados en revistas nacionales e internacionales, ha publicado 17 libros entre los que se encuentran Administración de Recursos Humanos para el Alto desempeño, Capacitación para la Excelencia, Capacitación para la Competitividad y la Colaboración, entre otros.

Alfonso Siliceo

Investigador veracruzano pionero en el área de la capacitación y el desarrollo de los recursos humanos en México, inició una intensa trayectoria desempeñándose como facilitador y consultor, integrando con éxito estos temas con los procesos educativos. En el pasado reciente participó en la "Cumbre Pymes Veracruz 2006" donde asistieron tanto grandes como medianos y pequeños empresarios, así como compradores y conferencistas de 20 países y personalidades como Carlos Slim entre otros.

Mauro Rodríguez Estrada

Dr. en Psicología, Psicolingüista, fundador y primer Rector del Instituto Universitario de Ciencias de la Educación IUCE, primer Director de la carrera de Psicología en el Tecnológico de Monterrey, Profesor del Master Internacional de Creatividad Aplicada Total de Santiago de Compostela, España, quien consiente de la poca creatividad en la empresa mexicana, fundo en 1984, en colaboración, la Asociación Mexicana de la Creatividad, Asociación Cvil. Recibió el Premio Nacional de Capacitación (AMECAP: Asociación Mexicana de Capacitación de personal, 1988) y el Premio Nacional de Psicología del Trabajo (Sociedad de Psicología Aplicada, 1999. Fue profesor de maestría en la Universidad La Salle. Realizó más de 50 publicaciones.

Jesús Carlos Reza Trosino.

Es un prolífico autor de temas relacionados con la Capacitación y el Desarrollo de personal, ha escrito, entre otros libros, El ABC del instructor, El ABC del instructor 2 y otros 30 títulos que abordan tópicos relacionados con la motivación, el desarrollo gerencial, y la superación personal, además ha

publicado más de 120 artículos en revistas de prestigio, más de 30 años de experiencia en el campo de la administración de recursos humanos y un sinnúmero de intervenciones y asesorías en empresas y foros nacionales e internacionales.

Ralph Winfred Tyler

Nació el 22 de abril de 1902 en Chicago, Illinois y en 1904 se mudó a Nebraska. En 1921, a la edad de 19 años recibió el grado de AB Doane Collage y comenzó a enseñar en escuela secundaria, en 1923 recibió el grado de la Universidad de Nebraska y en 1927 obtuvo el doctorado en la Universidad de Chicago. A lo largo de su carrera sirvió como miembro o asesor de numerosas investigaciones gubernamentales, educativas y otros organismos, entre ellos la Junta Nacional de Ciencia, el grupo de Investigación y desarrollo de los E. U., el Instituto de las Fuerzas Armadas. En 1953 se convirtió en el primer Director del Centro de Estudios Avanzados en Ciencias de la Conducta, un cargo que ocupó hasta su jubilación en 1966, pero esto no puso fin a su participación en la educación, ya que continuó sirviendo como consejero. Murió en el año de 1994, a causa de cáncer, a la edad de 91 años.

Fernando Carreño

Licenciado investigador sobre la evaluación escolar, ha expuesto sus puntos de vista en distintas ponencias como la realizada el 17 de abril de 1986, en el encuentro de formación de docentes siendo Subdirector del Fomento Administrativo y Financiero de la Dirección General de Educación Superior. SEP. Sus libros han servido para la elaboración de diferentes trabajos referentes a la evaluación del aprendizaje en nivel superior.

Sus obras publicadas son Enfoques y principios teóricos de la evaluación en 1977, Instrumentos de medición del rendimiento escolar, estos dos libros fueron escritos en apoyo al Programa Nacional de Profesores bajo la dirección de la Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Enseñanza Superior. (ANUIES)

2.2 Cuadro comparativo

El cuadro comparativo presenta una serie de conceptos que manejan cada uno de los autores. El análisis se presenta por autor y concepto que manejan.

Autor	Año	Aprendizaje	Conducta	Objetivo de aprendizaje	Contenido	Técnicas Didácticas
Carlos Neri	1971	Es la adquisición teórica o práctica que da por resultado cambio de actitudes.	Es la actividad humana observable y medible.	Plantea cambios de conducta observables en los trabajadores.	Son los temas necesarios que se han de impartir, para solucionar las deficiencias en la preparación del trabajador.	
Gabriela Briseño	1976	Es un cambio de conducta de los seres humanos.	Es la actividad humana observable y medible.	Indican cambios esenciales en los seres humanos que deseamos se efectúen. Incluyen un elemento medible en cuanto a la realización de una actividad.	Es la materia que ha de impartirse.	
J. Manuel Ortiz Tetlacuilo	1979	Consiste en el establecimiento, el cambio y/o el mantenimiento de respuestas conductuales.	Es la actividad humana observable y medible.	Es el planteamiento de conductas que se esperan del trabajador al finalizar la capacitación.	Es la información con validez científica y técnica.	Son un recurso didáctico para la operacionalización del programa.
Fernando Arias Galicia	1979	Consiste en adquirir nuevos tipos actuales o potenciales de conducta.	Es la actividad humana observable y medible.	Es el planteamiento de formas de conducta que adquirirá el estudiante después de realizar el aprendizaje. Se expresa en términos de comportamientos observables.	Son los temas establecidos en el programa y que serán tratados en un curso.	Son actividades que se utilizan para que el entrenamiento sea efectivo y se obtengan los mejores resultados

Autor	Material didáctico	Programa	Instructor/Profesor	Capacitación / Educación	Evaluación
Carlos Neri	Son aquellos medios que se diseñan para hacer la presentación de los contenidos.	Lo que conforman los objetivos, contenidos, procedimientos y materiales didácticos.	Es el que prepara al trabajador para el buen desempeño de sus funciones. Además le proporciona asesoría en su lugar de trabajo en cuanto a la aplicación de nuevas técnicas.	Es la que permite obtener a través de métodos mejorados, un índice más alto de productividad tanto en calidad como en volumen, así mismo da al trabajador métodos que facilitan su labor y elevan su nivel técnico y social dentro de la empresa.	Permite valorar la eficiencia lograda con los programas de adiestramiento. Funciona como control de calidad, y puede llevarse a cabo en dos etapas. Durante el desarrollo del curso y al regresar el trabajador a su puesto de trabajo en donde puede desarrollar con eficiencia las tareas aprendidas.
Gabriela Briseño		Contiene los objetivos, contenidos, medios y materiales de instrucción.		Es el proceso mediante el cual se va a preparar al individuo para que enfrente la "explosión del conocimiento" de la era de la tecnología.	Es el proceso de determinar hasta que grado los objetivos del programa de capacitación se están cumpliendo realmente. Su intención es la de comprobar cualitativamente y cuantitativamente la efectividad de lo que estamos haciendo. La evaluación es un sinónimo de medición y su propósito no solo comprobar si no también mejorar.

Autor	Material didáctico	Programa	Instructor/Profesor	Capacitación / Educación	Evaluación
J. Manuel Ortiz Tetlacuilo	Son un recurso didáctico para la operacionalización del programa.	Son aquellos impresos y audiovisuales que funcionan como factores de estímulo para el logro de los aprendizajes.	Esta constituido por los objetivos de aprendizaje, los contenidos, materiales y técnicas de enseñanza, además de los instrumentos mediante los cuales se verificará el aprendizaje.		Es el proceso de instrucción que bajo los planteamientos de la tecnología educativa debe ser enfocado científicamente con el fin de obtener el mejor desempeño de los trabajadores.
Fernando Arias Galicia	Son actividades que se utilizan para que el entrenamiento sea efectivo y se obtengan los mejores resultados.	Constituyen el medio para lograr el objetivo de aprendizaje de acuerdo a las funciones psicológicas, motrices o sociales. Son el conjunto de técnicas que utilizando los impulsos corporales, ayudan a una mejor comprensión y a una unificación e interpretación de ideas.	Es un comunicador que posee el deseo de enseñar, que tenga conciencia sobre la producción de calidad, contar con la habilidad para comunicar ideas, y estar capacitado en lo referente a la conducción de grupos, en los principios psicológicos del aprendizaje y en la preparación de pruebas y material audiovisual.	Es la formación teórica práctica para desempeñar en forma excelente una actividad. Mediante ella se adquieren conocimientos principalmente de carácter técnico, científico y administrativo.	

Autor	Año	Aprendizaje	Conducta	Objetivo de aprendizaje	Contenido	Técnicas Didácticas
Alfonso Siliceo	1981	Son los principios, hechos y técnicas comprendidos y asimilados por individuos, sin incluir el uso que en el trabajo se haga de ellos.	Es la actividad humana observable y medible.	Expresan conductas registrables y cuantificables.	Es el conocimiento que ha de impartirse, la habilidad y actitud que será motivo de tratamiento. Es decir, es el conjunto de temas que han de impartirse.	Son aquellos métodos objetivos que propician la participación del grupo.
Mauro Rodríguez Estrada	1991	Es una experiencia de cambio y sucede en el tiempo.	Es la actividad humana observable y medible.	Consiste en precisar las conductas que se pretenden de las personas, preferiblemente en términos de conductas observables y expresadas en infinitivo.	Consiste en los conocimientos, habilidades y actitudes que el sujeto debe adquirir para lograr los objetivos. Integrarlos en unidades o módulos con una secuencia adecuada.	Consiste en actividades organizadas en forma tal que faciliten el proceso y consecución de los objetivos terminales de la instrucción. Propician la cooperación, creatividad, el respeto y la responsabilidad de los participantes durante el proceso enseñanza - aprendizaje.
Jesús Reza Trosino	1995	Modificación habitual y relativamente permanente del comportamiento de las personas, ocurre como resultado de un proceso de	Es la actividad humana observable y medible.	Son enunciados que muestran las conductas que se esperan de los participantes al	Agrupación de conceptos, teorías, definiciones, elementos teóricos y prácticos, marcos de referencia y/o	Métodos y procedimientos que permiten dirigir el proceso de enseñanza - aprendizaje hacia

		adquisición o captura de conocimientos.		concluir un evento de capacitación, un tema o un contenido mínimo de una unidad temática.	metodologías, cuya interrelación constituyen un área específica de conocimientos.	un fin determinado.
--	--	---	--	---	---	---------------------

Autor	Material didáctico	Programa	Instructor/Profesor	Capacitación / Educación	Evaluación
Alfonso Siliceo	Son aquellos que mientras más objetivos e ilustrativos sean, mejores serán los resultados que obtenga el emisor.	Comprende los objetivos de aprendizaje, métodos, técnicas, contenidos, además de la duración y horarios.	ES un comunicador (emisor) en el proceso de enseñanza.	Es la función educativa de una empresa por la cual se satisfacen necesidades presentes y se prevén necesidades futuras respecto de la preparación y habilidad de los colaboradores.	Es la forma en que se puede medir la eficacia y resultados de un programa educativo y de la labor de un instructor, para obtener la información que permita mejorar habilidades y corregir eventuales errores.
Mauro Rodríguez Estrada	Es cualquier medio o forma de presentación que el grupo puede ver u oír, y que el instructor utiliza para transmitir su información durante el proceso E- A. Tales materiales se utilizan para facilitar la comunicación de datos, ideas, principios y conceptos. En muchos casos, son sustitutos del objeto real, ya que son herramientas,	Es una parte de un plan de capacitación que satisface las necesidades de un departamento o grupo ocupacional. Esta constituido por los objetivos de aprendizaje, contenidos, técnicas, materiales e instrumentos de evaluación.	Es el asesor, motivador, coordinador, capacitador, estimulador, solucionador de problemas, en pocas palabras, un facilitador de la tarea de grupos a través de la comunicación en dos sentidos.	Del adjetivo capaz y este, a su vez del verbo latino capere=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.	Es la última fase del proceso de capacitación, permite medir el grado de cumplimiento de los objetivos. Proporciona información acerca del diseño, organización y desarrollo de los Cursos (reacción del participante, grado de conocimientos adquiridos) su aplicación al trabajo y los resultados enguanto al beneficio.

	instrumentos u organismos que pueden ser observados o manipulados.				
Autor	Material didáctico	Programa	Instructor/Profesor	Capacitación / Educación	Evaluación
Jesús Reza Trosino	Medios complementarios del conocimiento transmitido a través de alguna acción educativa, por ejemplo: textos, lecturas, manuales, instructivos y exámenes.	Conjunto de tácticas a seguir para la enseñanza – aprendizaje de los trabajadores, estructurado por área específica o por puesto.	Es una persona que domina teórica y prácticamente una o varios oficios, o una parte de ellos. Su propósito fundamental es transmitir conocimientos y experiencias. Además debe dominar metodologías de enseñanza – aprendizaje, acordes con el tipo de conocimiento a impartir y al tipo de capacitación utilizado.	Acción tendiente a proporcionar, desarrollar y/o perfeccionar las aptitudes de una persona con e propósito de prepararla para que se desempeñe correctamente en un puesto específico de trabajo.	Es un proceso constante y permanente desde el momento de la detección de necesidades, la elaboración de objetivos, la planeación y desarrollo del proceso instruccional y el seguimiento del mismo. La evaluación debe ser objetiva, es decir, sin prejuicios que puedan distorsionarla, basada en métodos ampliamente probados en su efectividad. Completa, considerando en su análisis la mayor cantidad de variables, para que la interpretación sea correcta, además de ser interpretativa, útil, factible, ética y exacta.

Autor	Año	Aprendizaje	Conducta	Objetivo de aprendizaje	Contenido	Técnicas Didácticas
Ralph W. Tyler	1949	Es el resultado de la experiencia obtenida por el ejercicio de la actividad humana.	Es la actividad humana observable y medible.	Es una formulación que expresa el tipo de conducta que se pretende generar en el estudiante y el contenido del sector de vida en la cual se aplicará esa conducta.	ES el sector de vida, señala aquello que constituye la esencia de la vida, indica el vínculo, las formas e inclusión que el sujeto guarda hacia el mundo. El contenido adecuado es aquel que se deriva del conocimiento científico por su objetividad y legitimidad.	Es una actividad estructurada que da la posibilidad de reaccionar al alumno para que obtenga experiencias que deriven en aprendizajes.
Fernando Carreño	1977	Modificación de la conducta que se produce como resultado de una	Es la actividad humana observable y medible	Enunciados de un propósito que se refiere al logro de conocimientos,	Es el conocimiento, actitud destreza que se enseña.	Son procedimientos de enseñanza, los cuales corresponden a experiencias que

		experiencia, entendiendo esta como un proceso de interacción entre el individuo y su ambiente, que se traduce en conocimientos, actitudes y destrezas que el individuo adquiere.		habilidades o destrezas, que se pueden observar y medir.		orientan la consecución de los objetivos.
--	--	--	--	--	--	---

Autor	Material didáctico	Programa	Instructor/Profesor	Capacitación / Educación	Evaluación
Ralph W. Tyler	Es aquel que se proporciona al alumno, para que tenga la oportunidad de actuar.	Instrumento constituido por los medios para realizar los propósitos básicos de la educación.	Es un organizador de situaciones didácticas, para lo cual debe establecer un medio y estructurar la situación que estimulo el tipo de reacción deseada. El educador va a observar, diseñar y controlar conductas y situaciones de aprendizaje.	Tiene el objetivo central de modificar las formas de conducta humana, por aquellas que son socialmente aceptadas.	Consiste en determinar en que medida el currículo y la enseñanza satisfacen realmente los objetivos de la educación. Es decir la evaluación es el proceso de determinar en que medida se consiguen los cambios en las formas de conducta del estudiante. La evaluación del aprendizaje debe realizarse al principio y al final del programa. Su resultado final permitirá determinar cuales son los elementos positivos del currículo y cuales debe corregirse.
Fernando Carreño		Es en el que quedan establecidos los objetivos de aprendizaje, los procedimientos y recursos que operativiza	Es el que posee los conocimientos y habilidades inherentes a su especialidad profesional, transmite y recibe información con fluidez, precisión y claridad, de poner	Debe formar individuos capaces de incorporarse al nuevo medio científico y	Es el conjunto de operaciones que tiene por objeto determinar y valorar los logros alcanzados por los alumnos en el proceso de enseñanza - aprendizaje.

		<p>el proceso de enseñanza - aprendizaje.</p>	<p>en práctica las operaciones que la tecnología propone y correlativamente debe saber incorporar e integrar sus enseñanzas al conjunto de adquisiciones y logros que para alumnos representa el plan de estudios.</p> <p>Además funciona como conductor y controlador de las experiencias de aprendizaje de los alumnos.</p>	<p>técnico.</p>	<p>Con respecto a los objetivos planteados en el programa de estudio.</p> <p>La función de la evaluación con todas las partes del proceso E -A y en general es de instrumentar la calidad y en consecuencia el rendimiento del proceso.</p>
--	--	---	---	-----------------	---

2.3 Análisis y comparación de conceptos.

La comparación tiene la finalidad de fijar semejanzas y diferencias entre conceptos tales como: aprendizaje, objetivos de aprendizaje, contenidos, técnicas didácticas, material didáctico, programa, instructor / profesor, capacitación / educación y evaluación. Al mismo tiempo se realizará un análisis orientado al reconocimiento de los alcances y limitaciones de dichos conceptos. Cabe aclarar que por la similitud entre éstos, se retoman para sustentar teóricamente, argumentos de algunos autores que aun cuando escriben en el ámbito de la educación formal, se pueden aplicar en el campo de la capacitación.

a) APRENDIZAJE

Con respecto a este concepto podemos decir que todos los autores aún cuando utilizan términos como modificación de pautas de conducta, cambio de respuestas conductuales o de comportamiento, coinciden en que el aprendizaje es el cambio de conducta que se produce por la adquisición de conocimientos, actitudes o habilidades. Así mismo se concibe como el resultado de recorrer un camino lineal, sin que en este el sujeto atraviese por ciertas situaciones, crisis, paralizaciones, retrocesos, resistencia al cambio (28), que le faciliten o dificulten el hecho de aprender, no consideran que en el proceso de aprendizaje participa la totalidad de la persona, su presente y pasado; área de la mente, área del cuerpo y área del mundo externo(29), y que estas se involucran cuando el ser humano reacciona ante estímulos que se provocan en su interior y ante los que le son presentados por el medio. Por el hecho de que cuando el sujeto opera sobre un objeto de conocimiento también siendo modificado. Por el contrario consideran que mientras el individuo es objeto de enseñanza reacciona sólo una parte de él, que puede ser el área cognoscitiva, la psicomotriz o la actitudinal. Consecuentemente el aprendizaje se manifiesta a través de conductas, donde únicamente y de manera aislada interviene alguna de estas áreas.

28) RODRÍGUEZ, Azucena. citado por Moran Oviedo, Porfirio. Pansza González, Margarita. Pérez Juárez, Esther. Fundamentación de la didáctica. Volumen I, Ed. Gernika, México, 1988, p.194.

29) BLEGER. citado por Moran Oviedo, Porfirio. La Docencia como actividad profesional Ed. Gernika, México, 1994, p. 120

b) CONDUCTA

En el análisis del concepto de aprendizaje se habló de la conducta, pues sin ella no sería posible comprenderlo. Pero en síntesis podemos decir que este término se presta a distintas interpretaciones según la teoría psicológica en que se sustente, pero en el caso de nuestros autores, la influencia de la escuela conductista es innegable. Para ellos la conducta es una reacción parcial del ser humano y sólo será válida mientras cumpla con las características de observable y medible. Pero si bien es cierto que el aprendizaje se objetiva en el mundo externo, hay que considerar que por lo complejo de este proceso mental, no es posible captar una manifestación total de este fenómeno.

c) OBJETIVO DE APRENDIZAJE

Siendo que para todos los autores el aprendizaje es el cambio de conducta y por esta se entiende lo manifestable y observable, de una manera fraccionada, resulta lógico que definan a los objetivos de aprendizaje como enunciados que plantean conductas que se espera manifieste el sujeto. Y nos dicen que han de clasificarse de manera exhaustiva, esto es, en generales, particulares y específicos; y que tienen que considerar las áreas cognoscitiva, psicomotriz o afectiva según el tipo de conducta que se quiera lograr.

Técnicamente los enunciados tienen que incluir un artículo, una persona, la conducta que aparecerá como verbo que será expresado en infinitivo, un contenido claramente definido y por último la situación en la que se efectuará dicha conducta.

Bajo esta concepción la formulación de objetivos implica que las conductas se multipliquen y como consecuencia los contenidos se desintegren en un gran número de partes. En otras palabras, los objetivos no plantean aprendizajes integrados y complejos, es decir, no reflejan la unidad objeto de estudio y la relación que existe entre esa información y una problemática.

d) CONTENIDO

Todos los autores coinciden en que los contenidos se refieren a la materia, a la información o a los temas que serán tratados durante un curso, los cuales intentan solucionar problemas de conocimiento. Y se seleccionan y estructuran en base a los objetivos, sin embargo - ya decíamos- estos se formulan con un alto grado de especificación, por lo que los contenidos se presentan en partes, trozos o recortes de la realidad. (30)

30) MORAN Oviedo, Porfirio. Op. Cit. p. 121

Díaz Barriga afirma que bajo esta tendencia se

impide tener una visión global y estructurada del fenómeno a estudiar - continua diciendo - cuando los objetivos están redactados en un alto nivel de fragmentación, es fácil observar el exceso de conductas insignificantes y memorísticas que se establecen y la ausencia de conocimientos complejos, analíticos, sintéticos y de relaciones. Resulta evidente que el nivel tan exagerado de fragmentación de la realidad tiene su origen en los planteamientos de la tendencia conductista, que ofrece la posibilidad de dividir un aprendizaje complejo en pasos simples. (31)

Por el contrario consideramos que tanto en el aula escolar, como en las acciones de capacitación, los contenidos que se van a manejar, deben permitir ver la realidad como el conjunto de hechos coherentes que se interrelacionan entre sí. Asimismo deben generar significados propios resultado del cuestionamiento, del análisis y del entendimiento crítico. (32)

e) TÉCNICAS DIDÁCTICAS

Aun cuando Reza utiliza el término técnica de instrucción, de la misma manera Rodríguez define claramente a las técnicas didácticas como las actividades y procedimientos estructurados que dirigen y facilitan el proceso de enseñanza - aprendizaje hacia el logro de los objetivos.

El resto de los autores, Carreño, Siliceo, Ortiz y Galicia, no definen explícitamente a las técnicas didácticas; el concepto que se incluye se estructuró en base al análisis de sus propuestas, de lo cual concluimos que no las excluyen del proceso enseñanza - aprendizaje y las utilizan con la misma finalidad que los anteriores.

Por otro lado Briseño y Neri no parecen otorgar ninguna importancia a este aspecto, pues ni de manera implícita se vislumbró algún dato que nos posibilitara la estructuración de este término.

Tyler por su parte habla de situación de aprendizaje donde de manera implícita hace referencia a las técnicas y a los medios de enseñanza como los elementos que la constituyen.

31) DÍAZ Barriga, Ángel. Didáctica y Currículum, Ed. Nuevo Mar, México, 1985, p. 40.

32) GIROUX, Henry. Hacia una nueva sociología del currículum, p. 142

f) MATERIAL DIDÁCTICO

En general consideran que son aquellos materiales como máquinas, herramientas, medios impresos y audiovisuales y /o formas de presentación o manejo de los contenidos, que funcionan como estímulo y cuya utilización se sustenta en los procesos cognoscitivos, psicomotrices y conductuales del ser humano.

En conclusión podemos decir que todos los autores ven a las técnicas y materiales sólo como dos elementos más de la instrumentación didáctica, ya que no proporcionan los elementos para que las situaciones de aprendizaje se estructuren pensando en el papel fundamental que "desempeñan en la consecución del aprendizaje"(33), sino que únicamente presentan clasificaciones que según ellos es posible adecuar a toda situación , puesto que de antemano se conoce el resultado que se obtendrá.

Al retomar estos planteamientos resulta lógico que las situaciones de aprendizaje no se diseñan pensando que con ellas el capacitando realmente va a operar sobre el conocimiento, sino que sólo se piensa en el cómo de la enseñanza sin reflexionar en el qué y para qué del aprendizaje (34).

Así la práctica educativa se reduce al plano de la utilización técnica, como consecuencia de la influencia que la tecnología educativa (35) ejerce en el medio de la educación mexicana en los años 70's.

33) MORAN Oviedo, Porfirio y otros. Op.Cit. p. 205

34) Ibid. p. 179

35) En nuestro país esta corriente se genera en la década de los cincuenta, como consecuencia de la expansión económica, que se caracterizó por considerables inversiones extranjeras y el empleo de una tecnología cada vez más desarrollada. Este hecho coincide con la organización empresarial en los Estados Unidos que obra en base a criterios racionales y sistemáticos, cuyo propósito es aumentar la producción. Como consecuencia surge la concepción de la

tecnología educativa, que retoma el carácter instrumental de la didáctica para racionalizar al máximo la enseñanza en el salón de clase. Dicha corriente es introducida en el medio educativo mexicano en los años setenta. Ibid. p. 178.

g) INSTRUCTOR

Tradicionalmente - Tyler y Carreño no son la excepción- se ha concebido al profesor como el eje del proceso enseñanza - aprendizaje. Él representa la autoridad, al ser considerado el poseedor del conocimiento, su papel fundamental es el de mediador entre el saber y los alumnos. Y su labor se caracteriza por establecer comunicación en un sólo sentido.

Por otro lado el término de instructor que manejan los autores en capacitación no ha superado el concepto tradicional del profesor puesto que aun cuando pretenden darle otro enfoque al referirse a él como el facilitador, asesor, etc., y al atribuirle otras habilidades como el manejo de técnicas de enseñanza y medios audiovisuales; la verdad es que la autoridad se sigue personificando en él; no tanto en el dominio de los contenidos, sino en el de la técnica. Se espera que el instructor mediante una rigurosa planeación, estructuración e instrumentalización de una sofisticada tecnología racionalice al máximo la enseñanza. El instructor se vuelve así en un controlador de estímulos, respuestas y reforzamientos que garanticen la manifestación de las conductas deseadas.(36)

h) CAPACITACIÓN

La educación es una función social que tiene como principal objetivo preparar al tipo de hombre que se requiere en una sociedad determinada. En consecuencia las especificaciones que se hagan de ella van a depender del contexto en el cual se le está concibiendo.

Para Tyler la finalidad del hacer educativo consiste en conformar el tipo de hombre socialmente aceptable, el cual sea capaz de adoptar los valores de la sociedad y desempeñar eficazmente su rol.(37) Cabe aclarar que el interés educativo de su época se centraba en lograr que los educandos desarrollaran aquellas habilidades técnicas que demanda el aparato productivo.

36) PANSZA González, Margarita. y otros. Op.Cit. p. 59

En este sentido la teoría curricular - y de la cual Tyler (38) es uno de los principales exponentes- intenta responder al problema que representa "la articulación entre la educación y las exigencias de mano de obra que reclama la industria para su desarrollo".(39)

Por su parte Carreño (1977) considera que la educación se vincula cada vez más con los fenómenos y procesos sociales y por tal motivo debe cumplir con el objetivo de formar, en el aspecto técnico y científico, a los individuos que han de ser incorporados a una sociedad mexicana que por la década de los setenta enfrentaba una acelerada modificación de la tecnología que exigía de manera inmediata trabajadores que se desempeñaran correctamente en determinadas funciones dentro del proceso productivo.

Por otro lado si consideramos que la mayor parte de las formulaciones que tenemos a consideración referentes a capacitación surgieron de 1970 a 1980, no es de extrañar que ésta se considere como el conjunto de actividades, dirigidas bajo los planteamientos de la tecnología educativa que tienen la finalidad de proporcionar conocimientos generalmente de corte científico, perfeccionar habilidades técnicas, y desarrollar actitudes individualistas, de competencia y de lealtad a la empresa; necesarias para el mejor desempeño del respectivo trabajo.

Pero aún cuando en las propuestas, de manera explícita o implícita, se ve a la capacitación como un proceso educativo y se toman en cuenta todos sus elementos, es claro que no se considera como el medio que va a permitir al sujeto desarrollar sus capacidades biopsicosociales y que además de elevar el nivel de eficiencia en el trabajo le posibilite mejorar sus condiciones de vida; sino que al igual que a la educación formal sólo se le atribuye la función de proveer los individuos requeridos en el sistema productivo.

38) Tyler (1949) es quien realiza una de las primeras formulaciones sobre la problemática curricular con un mayor nivel de articulación. Esta se desarrolla en las líneas de la pedagogía estadounidense, la cual se vió afectada por el proceso de industrialización que vivió la sociedad norteamericana. DÍAZ Barriga, Ángel. Los orígenes de la problemática curricular, CESU, México, p. 25

i) PROGRAMA

En particular Tyler considera que los programas escolares deben cumplir con las finalidades de la educación, en los términos que el currículo (se formula en base al análisis de las necesidades sociales que por medio de la educación se pretende cubrir) establece, ya que el primero constituye la parte de operativización, mientras que el segundo es la parte de fundamentación.(40)

Carreño por su parte no difiere de esta consideración puesto que para él , los programas proporcionan las condiciones de operación del proceso enseñanza - aprendizaje y son una parte integrante de los planes de estudio, estos constituyen la primera respuesta que se da a los propósitos educativos, los cuales se determinan considerando las necesidades sociales.

Por otro lado y de manera muy similar a los planteamientos anteriores, para los teóricos de la capacitación, los programas satisfacen las carencias de formación de un departamento y son elementos constitutivos de los planes generales, los cuales responden a las necesidades de capacitación del personal de toda la empresa.

En síntesis llámese programa escolar (Tyler), de estudios (Carreño), de entrenamiento (Briseño), de adiestramiento (Neri) o Capacitación (Siliceo, Galicia, Rodríguez y Reza); es claro que para los teóricos de la educación, así como para los de capacitación, los programas son estructuras formales que guían la instrumentación didáctica, es decir, en ellos se determinan, las técnicas y materiales didácticos que han de implementarse; quedan establecidos los contenidos que han de impartirse y los instrumentos de evaluación que se utilizarán para el registro del aprendizaje; además incluyen la duración en que se desarrollará determinado programa.

j) EVALUACIÓN

En el campo de la educación, en principio, la evaluación se orientó hacia el aprendizaje de los alumnos (41), esto se puede constatar al revisar el concepto de Tyler, quien como ya se apuntó, realiza una de las primeras formulaciones en materia curricular, en ella plantea que la evaluación es el proceso de determinar en que medida se consiguen los cambios en las formas de conducta del estudiante(42).

Actualmente la evaluación educativa aborda diversos objetos de estudio, como pueden ser el aprendizaje, las técnicas y materiales de instrucción. Por ejemplo, Carreño afirma que la evaluación de los procedimientos de enseñanza se hará en base a la comparación del rendimiento (43), el cual indicará si la metodología que se está utilizando es la adecuada o tiene que ser sustituida o modificada.

La evaluación en capacitación no difiere en gran medida de esta concepción, puesto que recae en el aprendizaje, en los elementos que operativizan el proceso de instrucción y en el instructor.

En cuanto al aprendizaje se busca, mediante la aplicación de exámenes, determinar en que medida se cumplió con los objetivos planteados. Por lo que respecta al instructor, contenidos, técnicas y materiales; la evaluación esta a cargo de los participantes (reacción) y no de la instancia responsable del programa. En dicha evaluación los capacitandos tienen que considerar el grado de aplicabilidad de los contenidos al trabajo cotidiano, la calidad de los materiales utilizados, la forma como se organizan las técnicas de enseñanza y con respecto al instructor deben tomar en cuenta el dominio que tenga de los contenidos, la utilización que haga de los materiales didácticos, la facilidad que tenga para coordinar actividades y la disponibilidad que muestre para aclarar dudas.

41) DE ALBA, Alicia y otros Op. Cit. p.176

42) TYLER, Ralph W. Principios básicos del currículo. Ed. Troquel, Buenos Aires, Argentina, 1973, p. 109

43) La comparación se realiza entre grupos de rendimiento similar, los cuales buscaran el logro de los mismos objetivos, en situaciones diferentes; al finalizar se evalúa el aprendizaje, se comparan los resultados y se seleccionan los procedimientos en los que el rendimiento haya sido mayor. CARREÑO, Fernando. Enfoques y principios teóricos de la evaluación. Ed. Trillas, México, 1987, p.p. 23, 31, 32.

Es innegable que tanto en el contexto de la educación formal como en el campo de la capacitación, interesa básicamente verificar el resultado final (aprendizaje), y sobre este fincar la toma de decisiones respecto de un programa. Puesto que aún cuando todos los autores plantean la posibilidad de evaluar cada uno de los elementos del proceso enseñanza - aprendizaje, ninguno nos dice cómo hacerlo.

2.4 Análisis de la congruencia entre el marco conceptual y las propuestas de evaluación para la capacitación.

En este momento se analizará cada una de las propuestas, con la finalidad de determinar la congruencia entre marco conceptual - evaluación. Es decir, se pretende establecer la relación lógica entre la comprensión que se tenga del objeto a evaluar y el soporte teórico sobre el cual se dirige la evaluación.

✧ Carlos Neri

Considera a la evaluación de resultados como un sistema completo de control de calidad del adiestramiento. Para Neri "toda evaluación debe estar enfocada a valorar la manifestación de aquellas actividades intelectuales o manuales, o bien de las actitudes planteadas en los objetivos" (44). Asimismo nos dice que la eficiencia de un programa de capacitación se determina a través de las conductas que los participantes manifiestan durante el desarrollo de un curso o cuando regresan a su lugar de trabajo y ponen en práctica las técnicas aprendidas.

Para valorar el aprendizaje propone la evaluación inmediata, la cual se lleva a cabo en "una situación experimental, en condiciones de laboratorio que van desde la ejecución de un trabajo en las máquinas, hasta la contestación de series de preguntas en pruebas escritas"(45).

Para valorar el rendimiento en el trabajo propone la evaluación mediata, durante esta se pueden utilizar diversos procedimientos; como la técnica de la observación, la cual tiene que ser registrada y para ello se hará uso de escalas estimativas, listas de verificación y cuadros de concentración que permitan "obtener datos precisos para ser analizados estadísticamente y presentados gráfica y cuantitativamente"(46).

44) NERI, Carlos. "La evaluación mediata, su importancia para los programas de adiestramiento". Pedagogía para el adiestramiento, Vol. I, núm. 4, Septiembre, 1971, Cenapro -Armo, México, p .15

45)Ibid. p. 11

46) Ibid. p. 16

Otra técnica que puede emplearse durante la etapa de adaptación al trabajo es la del seguimiento que consiste en observar las actividades realizadas por los trabajadores y corregir los errores por medio de asesoría.

En este planteamiento no es difícil establecer la relación entre los momentos en que se aplicará la evaluación (inmediata y mediata) y el tipo de situaciones en las que se observará la conducta del participante; así como las técnicas e instrumentos que se emplearán.

Por el contrario, nos parece improcedente la afirmación de Neri con respecto a que la "evaluación mediata es la que puede informar plenamente de los alcances que ha tenido un programa de adiestramiento, y acerca de los puntos que requieren modificación, para actualizarlo y hacerlo más productivo"(47). Puesto que aún cuando en el análisis realizado en su planteamiento se pudo estructurar un marco conceptual respecto de los elementos didácticos de la capacitación, nos atrevemos a afirmar que Neri no lo contempla con el grado de estructuración que se observa en el cuadro; por lo que consideramos que al no tener claros los criterios bajo los cuales han de evaluarse los contenidos, procedimientos y materiales didácticos no es posible que proponga una forma de evaluarlos.

Y pretender que las correcciones al programa educativo se realicen tomando sólo como base el rendimiento del trabajador en su área laboral, sin considerar que los aspectos didácticos han de ser evaluados de acuerdo al papel que desempeñan en la capacitación y corregirlos según hayan cumplido con ese papel; deja entrever que Neri no esta tomando en cuenta que después de la capacitación, cuando el trabajador regresa a sus funciones, puede haber otros factores que obstaculicen su buen desempeño, factores que no se le pueden atribuir al programa implementado.

47) Ibid. p.17

✧ **Gabriela Briseño**

Para efectuar la evaluación de todo programa de capacitación recomienda el uso de una metodología basada en el enfoque sistemático. Según Briseño bajo este enfoque, "cada una de las funciones y tareas tiene interacciones potenciales con las demás y cuando todas ellas han alcanzado las etapas sucesivas de planificación e implementación, debe averiguarse, y evaluarse hasta qué punto cada una de ellas se ha realizado."(48)

Para Briseño la evaluación es sinónimo de medición y una "función integral o componente del desarrollo en sí del diseño del programa"(49); que consiste en "observar los cambios que se producen a medida que el plan original se va desarrollando, recolectando datos que van a retroalimentar... de manera tal que tanto objetivos, métodos y procedimientos de revisión puedan ser modificados sobre la marcha." (50)

Además nos dice que el propósito de la evaluación "no es sólo comprobar sino también mejorar"(51).

Sin embargo en su propuesta sólo da las bases para cumplir con el objetivo de la evaluación como el proceso que va a determinar hasta qué punto los cambios que deseamos en los seres humanos han tenido lugar. Puesto que para realizar una evaluación cualitativa del proceso enseñanza - aprendizaje es necesario establecer con exactitud los criterios bajo los cuales serán evaluados los programas de capacitación. Y en cuanto a esto el planteamiento de Briseño es superficial e incompleto.

La incongruencia entre el ambicioso concepto que maneja de evaluación y la forma en como pretende llevarla a cabo es innegable. Pues pretende que la información que se obtenga de la evaluación que los participantes realicen al curso, mediante tests, cuestionarios y encuestas; aunado al grado de

aprendizaje que logren los capacitandos sirva de base para hacer los ajustes o cambios a los programas de capacitación.

48) BRISEÑO, Gabriela. "Enfoque sistemático para la evaluación." Pedagogía para el adiestramiento, Vol. VII ,núm. 27 , Abril -Junio, 1977, Cenapro-Armo, México, p.p.67-68

49) Ibid.p. 72

50) Ibid.p. 68

51) Ibid. p. 73

Sin embargo, el grado de aprendizaje y la reacción del grupo ante un curso no refleja en su totalidad una buena planeación. La evaluación de un programa implica rescatar los aspectos cualitativos de cada uno de los elementos, en base al papel que desempeñan en el proceso. De esta manera las correcciones que se realicen estarán fundamentadas.

✧ **José Manuel Ortíz T.**

Entiende a la evaluación como un proceso de retroalimentación, es decir, que va a indicar si la programación y decisión inicial de un curso de capacitación fueron las adecuadas y a partir de ahí, tomar decisiones mejoradas hasta llegar al ideal planeado, en este sentido la evaluación "representa la acción tendiente a obtener información precisa y confiable acerca de los efectos que el adiestramiento tuvo sobre la conducta de los participantes, el desempeño del trabajo y funcionamiento de la empresa."(52)

La evaluación que propone es de dos tipos la económica y la pedagógica o didáctica*, esta ha de realizarse en dos etapas, la "primera consta en estimar cuantitativamente el aprendizaje logrado por los participantes durante y al final del periodo de adiestramiento."(53) ; La segunda consiste en evaluar la calidad de los elementos didácticos , como son los materiales y las técnicas de enseñanza , en otras palabras los elementos constitutivos y operacionales del programa.

La evaluación económica "se enfoca a medir los efectos que el curso de adiestramiento tiene sobre el desempeño laboral de los participantes y como consecuencia sobre el funcionamiento de la empresa" (54); en términos de establecer el costo - beneficio que se generó por concepto de capacitación.

52) ORTIZ Tetlacuilo , José M. "Como evaluar programas y cursos de capacitación o adiestramiento". Pedagogía para el adiestramiento. Vol.IX, núm. 36, Julio - septiembre, 1979, Cenapro - Armo, México, p. 28

53) Ibid. p. 29

54) Ibid. p. 2

* Ortíz utiliza indistintamente los términos pedagógica y didáctica.

Los conceptos que José Manuel formula desde la perspectiva de la tecnología educativa, respecto de los aspectos operacionales del programa son limitados, y aún cuando se vislumbra el papel que les asigna dentro del proceso de capacitación, no es posible evaluarlo cualitativamente, con el fin de tomar decisiones sobre nuevas situaciones y recursos de enseñanza, puesto que no se tienen los indicadores necesarios para determinar en qué medida éstos ayudaron o dificultaron el aprendizaje .La evaluación que es factible realizar está más enfocada a medir , mediante pruebas objetivas, el aprendizaje logrado por los capacitandos al final del proceso.

Afirmamos que la evaluación pedagógica que sugiere no es posible realizarla mientras no se rescaten los aspectos cualitativos de cada elemento, y no se determine la relación que didácticamente guardan entre sí .Desde luego esto implica ver el proceso de capacitación desde otra perspectiva .

✧**Fernando Arias Galicia**

Siguiendo los lineamientos administrativos, Galicia coloca al control o evaluación* como la etapa final que consiste en establecer una "comparación entre los logros obtenidos por medio de las actividades desplegadas y lo que se pretendía alcanzar."(55)

Según Galicia la evaluación es la etapa en la cual se va a verificar si los capacitandos adquirieron las conductas planteadas en los objetivos .Esto será a través de la observación y la aplicación de pruebas objetivas . Por otro lado, por medio de un cuestionario se va obtener la opinión de los participantes en cuanto al evento, considerando las instalaciones (luminosidad, ventilación, mobiliario, limpieza, etc.), los instructores (expresión y disposición), horarios y materiales utilizados como apuntes, ejercicios, películas, etc. (productividad en cuanto al

aprendizaje). Además se tiene que determinar si la capacitación resolvió el problema por el cual se emprendió, con costos menores a los beneficios.

55) ARIAS Galicia, Fernando. Capacitación para la competitividad y la colaboración. Instituto internacional de capacitación y estudios empresariales, S.C. Asociación mexicana de capacitación de personal, México, 1994, p.40

* Galicia utiliza los términos control y evaluación indistintamente.

Es claro que para Galicia el éxito de la capacitación se ve reflejado en el cambio de conducta de los capacitandos. En este sentido la evaluación que propone consiste en comparar los logros obtenidos (aprendizaje) y lo que se pretendía alcanzar (conductas planteadas). No le otorga mayor importancia a los aspectos didácticos como elementos que pueden facilitar o dificultar el aprendizaje y que por lo tanto deben ser evaluados en función del papel que desempeñan en el proceso. Por el contrario considera como evaluación la opinión que los participantes proporcionan de estos.

✧ **Alfonso Siliceo**

Considera indiscutible la necesidad de contar con un sistema adecuado de control, con el que se pueda evaluar en forma objetiva la medida en que se alcanzaron los objetivos fijados.

Para Siliceo la evaluación es "la forma en que se puede medir la eficacia y resultados de un programa educativo y de la labor de un instructor, para obtener la información que permita mejorar habilidades y corregir eventuales errores"(56). Afirma que para ello la evaluación de cualquier curso de capacitación debe informar sobre la reacción del grupo, el aprendizaje adquirido y los resultados en el trabajo cotidiano.

Por un lado nos dice que la evaluación de la reacción consiste en conocer las actitudes del grupo frente al curso (si gustó o no), mediante la aplicación de formatos donde se conteste anónimamente y se de lugar a observaciones adicionales. Que la evaluación del aprendizaje consiste en cuantificar el conocimiento que adquirió el alumno. Y que debe realizarse antes de iniciar el curso, durante y al finalizar el mismo; utilizando cuestionarios, pruebas orales, entrevistas, intervenciones en el

curso, mesas redondas, dramatizaciones, etc. Aclara que cuando se usan estos medios es necesario contar con medidores y tablas que vayan indicando los resultados y apreciaciones. Finalmente apunta que la evaluación de los resultados es con el fin de determinar la diferencia entre los gastos generados y los beneficios obtenidos con la capacitación.

(56) SILICEO, Alfonso. Capacitación y desarrollo de personal. Ed. Limusa, México, 1990, p. 105

Es claro que para Siliceo la acción evaluativa gira en torno a medir el aprendizaje logrado por los capacitandos, y en este sentido la cuantificación y a los comentarios que los participantes formulen respecto del curso, realizar las correcciones necesarias a los programas de capacitación. Por lo tanto no es difícil entender que no considere importante evaluar cualitativamente los aspectos didácticos y con ellos enriquecer la información que obtenga con la evaluación (aprendizaje y reacción) y así fundamentar la toma de decisiones.

✧ **Mauro Rodríguez**

El considera a la evaluación como la última fase del proceso de capacitación, la cual permite medir el grado de cumplimiento de los objetivos⁽⁵⁷⁾, además va a proporcionar información acerca de la calidad del diseño y organización del curso (diagnóstico de necesidades, objetivos, contenido, técnicas de aprendizaje, materiales, aulas, selección de los participantes, comunicación del evento y control de participantes), desarrollo de los cursos (reacción de los participantes y grado de aprendizaje) y resultados (aplicación de los conocimientos adquiridos y costo - beneficio de la capacitación).

Según Rodríguez, la evaluación del diseño y organización la llevará a cabo el responsable del programa, el cual deberá responder un cuestionario de opción múltiple, que incluye una serie de características según el aspecto a evaluar, con la finalidad de asignarles una calificación.

En cuanto a la reacción de los participantes, nos dice que el objetivo es conocer el grado en que disfrutaron el curso y en

qué forma lo sintieron provechoso; para ello propone aplicar una encuesta de actitudes con escalas de respuestas que permitan determinar varios grados de satisfacción.

Por otra parte señala que la evaluación del aprendizaje debe aplicarse en los campos cognoscitivo, psicomotor, actitudinal y conductual ; mediante pruebas objetivas de conocimientos , pruebas de habilidades, escalas de actitud y guías de observación de la conducta respectivamente. A manera de que los datos puedan ser procesados estadísticamente.

57) RODRIGUEZ Estrada, Mauro. Administración de la capacitación. Ed. Mc Graw Hill, México, 1993, p. 101

Finalmente afirma que la evaluación de los resultados proporcionará información sobre el desempeño en el área de trabajo y sobre el costo - beneficio de la capacitación. Para lo cual propone la evaluación de puestos y calificación de méritos, y establecer un costo estimado de capacitación y el costo real respectivamente.

Este planteamiento denota el esfuerzo del autor por estructurar un marco conceptual más profundo que contemple cada uno de los elementos que intervienen en la capacitación. Dicho marco refleja la influencia de la tecnología educativa y por lo tanto la evaluación que propone es coherente con su planteamiento. Sin embargo es incongruente el hecho de que pretenda mediante una evaluación basada en datos numéricos juzgar la calidad de los programas y hacer las correcciones que en todo caso están basadas en ciertas características que nada tienen que ver con la función que cada elemento debe cumplir dentro del proceso enseñanza - aprendizaje.

✧ **Jesús Carlos Reza Trosino**

Carlos Reza entiende a la evaluación como un subsistema del sistema de capacitación, la cual "atiende al todo y a cada una de las partes interrelacionadas para corregir o perfeccionar el logro de los objetivos."(58) Asimismo nos dice que la evaluación tiene dos categorías, la macro y la micro.

Las dimensiones a evaluar dentro de la categoría micro son la reacción, de la cual se mide el gusto por la forma como fue manejado un evento (desempeño de instructores, condiciones ambientales, instalaciones y equipos.) Y el aprendizaje (grado en

que los participantes captaron los contenidos.) Nos dice que este se evaluará al inicio del curso (eval. Diagnóstica) durante (eval. Formativa) y al finalizar el mismo (eval. Sumativa). Y para ello se utilizarán exámenes orales y escritos.

Entre categorías macro y micro ubica al seguimiento de la aplicación (cálculo de la productividad), que consiste en verificar la utilización correcta del conocimiento en el área de trabajo.

58) REZA Trosino, Jesús Carlos. Como desarrollar y evaluar programas de capacitación en las organizaciones. Ed. Panorama, México, 1995, p. 102

Reza señala que como dimensiones a evaluar dentro de la categoría macro está por un lado el estudio del costo-beneficio, el cual precisa cuanto se ha invertido en capacitación y cuanto se ha obtenido a cambio de ello. Por otro lado afirma que el esfuerzo del sistema de capacitación permite determinar si las actividades que se llevaron a cabo fueron las pertinentes, esto mediante una comparación con los programas de capacitación.

Esta propuesta se queda en el plano de definir a la evaluación como el proceso que consiste en comparar parámetros previamente establecidos, con los que se obtenga después de calificar el aspecto a evaluar, esto con la finalidad de retroalimentar al sistema de capacitación. Pero a pesar de que Reza apunta que la evaluación es un proceso permanente desde el momento de la detección de necesidades, la planeación, desarrollo del proceso instruccional y el seguimiento del mismo; otorga mayor importancia a la reacción del participante, al aprendizaje y al desempeño en el trabajo. Por lo que respecta a la forma de evaluación, ésta debe de ser objetiva y sistemática, es decir, basada en métodos ampliamente experimentados y probados en su efectividad; y en lo cual la observación sigue siendo la técnica principal, y los tests, cuestionarios y exámenes los instrumentos idóneos.

Es innegable que esta propuesta no hace alguna aportación significativa, sólo es una buena síntesis de planteamientos hechos con anterioridad por otros autores, estructurada con un mayor grado de coherencia, y en la cual prevalece la evaluación de resultados y no de procesos.

III. La evaluación del proceso de capacitación en México.

3.1 Panorama de la evaluación en México.

Después de haber hecho un recorrido etapas del surgimientos de la evaluación en México, así como las concepciones que de ésta tiene los diferentes autores, en éste capítulo la situación de la evaluación en México.

A consecuencia del desarrollo industrial y económico que México vivió a principios del siglo XX; en el gobierno de Carranza, se siente y se comprende la necesidad de formar obreros especializados. En 1931 en la primera Ley Federal del Trabajo (Título Tercero. Art. 224) se establece la obligación del patrón a proporcionar enseñanza a los trabajadores en el arte u oficio que aspira aprender. Posteriormente en el periodo presidencial de José López Portillo se conforma el modelo mexicano de capacitación y adiestramiento. En el pasado reciente con el Tratado de Libre Comercio (59) se acentúa más dicha necesidad, pues esto significa mayor competencia entre las empresas de los países involucrados.

Sin embargo el panorama de la capacitación en México no es muy favorable, ya que

Pese a los esfuerzos deliberados por parte de los sectores involucrados para cumplir y hacer cumplir las disposiciones sobre capacitación y obtener así el desarrollo económico y social deseado, se ha visto que la especialización de la mano de obra ha sido en ciertos aspectos inadecuada debido a la desvinculación que hay entre las oportunidades de capacitación y los requerimientos de mano de obra calificada. Tal situación se atribuye a la falta de un marco de referencia que sirva para la instrumentación correcta de las acciones de capacitación. (60)

59) La integración de México a un Mercado Común de América del Norte o TLC, fue firmado en 1993 entre Canadá, E.U, etc. Esta apertura al exterior obedece a toda una estrategia diseñada por el gobierno norteamericano para que los países subdesarrollados se apliquen a los intereses de ese país y ajusten sus políticas hacia los objetivos centrales de asegurar el pago de la deuda externa por un lado y por el otro incrementar sus compras a la Unión Americana. Ver. ORTIZ Wadymar, Arturo. Los sexenios neoliberales, Ed. Nuestro tiempo, México, 1989, p.p.62 - 66

60) RODRÍGUEZ Estrada, Mauro. Op. Cit. p. 39

Es innegable que un diagnóstico inapropiado puede orientar a una solución inadecuada, si no se determina claramente cual es el cambio que se quiere lograr, elevar la calidad de vida, incrementar la productividad, disminuir el desperdicio (de talentos, tiempos, materia prima, actividades, etc.), propiciar ciertos comportamientos, bajar los costos o índices de accidentes. Por lo tanto los programas que se ejecutan no siempre han sido la respuesta a las necesidades reales y en gran medida éstas los han rebasado, ocasionando

Frustraciones y desencantos en el personal, conducentes a rotación, ausentismos o, en el mejor de los casos al desaliento. De hecho, en muchas empresas la rotación del personal (con sus costos anexos) se ha incrementado después de los cursos: después de estos las personas llegan motivadas a su lugar de trabajo, con deseos de superar los problemas, de transformar positivamente las situaciones y se encuentran la inmovilidad de la propia organización o una falta de disposición de sus jefes. (61)

Las deficiencias de la capacitación se deben en gran parte al desempeño de los responsables de la misma. Pues algunos pasan más tiempo en su oficina y desde allí diseñan cursos que reflejan el poco conocimiento que tienen de las funciones que se realizan en su empresa. En algunos casos los capacitadores toman actitudes de menosprecio ante el aprendizaje de los capacitandos. Y piensan que por lo poco que puedan aprender no vale la pena esforzarse. En otros casos los encargados no tienen la formación necesaria para cumplir con las funciones propias de la capacitación y se limitan a ofrecer una serie de cursos, seminarios y talleres que no responden a una necesidad real, sino que se efectúan para cubrir el mayor número de éstos, es decir, ofrecen cantidad en vez de calidad, pensando que así se cumple con la labor capacitadora.

Por otro lado algunos dueños y directivos no tienen el conocimiento y /o la conciencia sobre los beneficios que obtendrían al establecer verdaderos programas de capacitación y consideran sólo el aspecto legal, es decir, ponen énfasis en el registro de comisiones mixtas (que en ocasiones no existen en las empresas), planes y programas y constancias de habilidades etc.

61) ARIAS Galicia, Fernando. Op. Cit. p.34

Por otra parte, algunas empresas no destinan presupuestos a la capacitación. Debido a que éstas no cuentan con el capital necesario y en ocasiones los requisitos establecidos por el sistema bancario dificultan la obtención de crédito. Aunque hay que mencionar que frecuentemente el capital disponible (en forma directa o a través del financiamiento) se destina a la adquisición de insumos, instalaciones y equipo; para enfrentar después la situación de que no pueden funcionar eficientemente porque no capacitaron al personal. Por el contrario, algunas personas asignan importantes presupuestos a la capacitación, sin embargo, por un diagnóstico defectuoso han generado una cantidad considerable de desperdicios.

Además por parte tanto del personal como de los ejecutivos hay desinterés acerca de las actividades de capacitación, desinterés justificado por las presiones de productividad de bienes o servicios. La capacitación se ve como algo que interfiere en las labores cotidianas, pero que no se puede dejar de hacer, pues existen disposiciones legales que hay que cumplir.

Así mismo vemos que actualmente en las organizaciones tanto privadas como del sector público se habla de competitividad⁽⁶²⁾, pero parece ser que algunas no han comprendido que para lograrla es necesario establecer sistemas organizacionales que la propicien, así como capacitar al personal para cumplir con la competitividad tanto interna como externa.

Afirmamos que ante el estado en el cual se encuentra la capacitación no se puede decir que México ha avanzado en las tareas de formación para el trabajo. No como fuera deseable, no como se esperaba cuando se determinaron los ordenamientos legales al respecto. La evaluación de este proceso implica romper con los esquemas existentes, romper con los enfoques administrativo e instrumentalista, y muchas veces enfrentar actitudes de rechazo e indiferencia; hablar en estos momentos de una verdadera evaluación de la capacitación en la mayoría de las organizaciones resulta simplemente falso.

62) COMPETITIVIDAD: Se entiende como la posibilidad de compararse y aventajar a otras empresas en cuanto a ciertos indicadores escogidos: precios, calidad, oportunidad, etc. Se trata de hacer a la empresa y sus productos y/o servicios más atractivos para los clientes. Se puede hablar de una competitividad interna, en el sentido de adquirir más conocimientos, destrezas y experiencias, es decir, fijarse metas cada vez más ambiciosas y cumplirlas con una filosofía de mejoramiento continuo y permanente. Ibid. p. 18

De hecho, actualmente la evaluación en las organizaciones es deficiente, ya que se realiza sin conceptualizar y sin reflexionar sobre ella y sobre los aspectos a evaluar. Se lleva a cabo "determinando arbitrariamente una serie de indicadores sin mencionar los criterios de selección, ni los elementos que para ellos conforman cada indicador y asignando puntuaciones en función de una escala determinada."(63)

De esta manera la evaluación consiste en medir, a través de la aplicación de instrumentos que no han sido diseñados tomando en cuenta la función de los aspectos a evaluar. Además en la mayoría de las organizaciones, se concibe y se practica la evaluación como una actividad final e intrascendente, cuyas funciones son la aplicación de exámenes y el asignar calificaciones, las cuales se tomaran en cuenta para la entrega de constancias.

En este sentido la evaluación esta dirigida por "un enfoque técnico- administrativo que privilegia la cuantificación del objeto de estudio sobre un enfoque histórico social que se interesa en los aspectos cualitativos que caracterizan al objeto, así como en el contexto en el cual se inscribe" (64). Y a pesar de la importancia que representa para la comprensión, explicación y toma de decisiones del proceso capacitación, la evaluación ha sido empleada como un elemento de apoyo en las actividades administrativas de las organizaciones convirtiéndola en un "trámite meramente ritual que sirva para dar una apariencia de trabajo serio, de supervisión responsable y, de actitud comprometida."(65)

Evidentemente - y de acuerdo con Isaías Álvarez - el desarrollo real de la evaluación enfrenta problemas y dificultades al convertirse en un proceso intencional que reclama un mínimo de consensos.

63) FERNÁNDEZ Arena J. Citado por De Alba, Alicia y otros. Op.Cit. p .197

64)Ibid. p. 194

65) GAGO Huguet, Antonio. Fuentes Molinar, Olac. Ortega Salazar, Sylvia. "Debate. El sentido de la evaluación institucional".Revista Universidad Futura, ANUIES, México, 1991, p.7

Si observamos esto se refleja en los planes y programas de capacitación donde no se impulsa una formación integral que ofrezca al trabajador los conocimientos necesarios y articulados que le permitan desenvolverse dentro y fuera de su actividad laboral, es decir una formación que propicie una iniciativa individual y colectiva que genere oportunidades de crecimiento en una actividad que se califique para un mejor rango laboral. Y que además estos planes y programas sean instrumentos para que se de una relación entre el trabajo y su educación formal, donde se reconozcan su conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas durante toda su formación.

3.2 Investigación en una situación real sobre el estado de la capacitación en México: resultados.

Teóricamente el marco de la capacitación en México se ha reportado poco favorable. Se afirma que no se le considera el medio que apunta al desarrollo de las organizaciones, que la falta de conciencia sobre los beneficios que se obtendrían con ella ocasiona que se le vea como un gasto. En tanto, lo más que se hace es satisfacer los requerimientos administrativos.

Es precisamente en este contexto donde nos surge la inquietud por conocer cual es la situación en la que actualmente se encuentra el proceso de capacitación y dentro de este la evaluación.

La investigación que se emprendió para tal fin , se propuso recopilar información referente al área de capacitación de organizaciones tanto públicas como privadas, la cual fuera proporcionada por los responsables de dicha área y obtener, como resultado de un profundo análisis, conclusiones que dieran cuenta del estado de la capacitación en México; y en particular del estado de la evaluación de la misma.

La investigación consistió primeramente en seleccionar una muestra al azar, de una población integrada por organizaciones de los sectores privado y público. Como técnica e instrumento de recolección de datos se diseñó una entrevista y un cuestionario, el cual contiene preguntas de opción múltiple y preguntas abiertas, esto porque en algunos casos se requería de una respuesta que describiera ciertas actividades.

Para obtener las entrevistas se hizo necesario presentar un oficio respaldado por la UNAM, dirigido a las organización y en particular al responsable del departamento de capacitación, para esto previamente se recabaron por teléfono los datos indispensables; posteriormente se solicitó el apoyo de la coordinación de la carrera para que nos proporcionaran los oficios y ante lo cual accedió muy amablemente.

Cabe aclarar que no todas las organizaciones contactadas por teléfono accedieron a proporcionar información, argumentando no tener autorización para ello, por lo que la muestra no es la que se había planeado y por cuestiones de tiempo y presupuesto, principalmente, no fue posible visitar otras.

Dificultades como esta y otras se tuvieron que enfrentar a lo largo de esta investigación. Durante las visitas los problemas fueron desde el ubicar los domicilios, caminar grandes distancias por falta de transporte en zonas industriales (ejemplo: Zona industrial Vallejo), hasta encontrarse con una actitud desconfiada, de menoscabo e incluso agresiva por parte de los jefes de departamento. Aunque hubo personas muy atentas que procuraron ayudarnos en todo lo que se les solicitó, pero no fue la generalidad.

Por lo que respecta a la aplicación del cuestionario, está se dificultó cuando estuvo frente a un administrador, ya que en su mayoría desconoce aspectos didácticos, en el caso de los psicólogos la dificultad disminuyó, y sólo cuando se trató de un pedagogo el cuestionario se contestó sin ningún problema.

En cuanto al procesamiento de datos esta se complicó debido a que hubo respuestas que por causa del desconocimiento por parte del entrevistado, de lo que se estaba hablando, no nos decían mucho; por otro lado algunas preguntas no fueron bien planteadas, siendo que sus respuestas se podían agrupar, por lo que se decidió omitir algunas preguntas y resaltar a grandes rasgos los aspectos que reflejan el estado actual de la capacitación y de la evaluación.

Se quiere dejar claro que la información que presentamos es resultado de un minucioso análisis y que a pesar de las dificultades presentadas, los datos recolectados se trataron con el mayor grado de objetividad.

Para llevar a cabo la investigación se aplicó un cuestionario y se realizó una entrevista a los responsables del departamento de capacitación de las siguientes empresas:

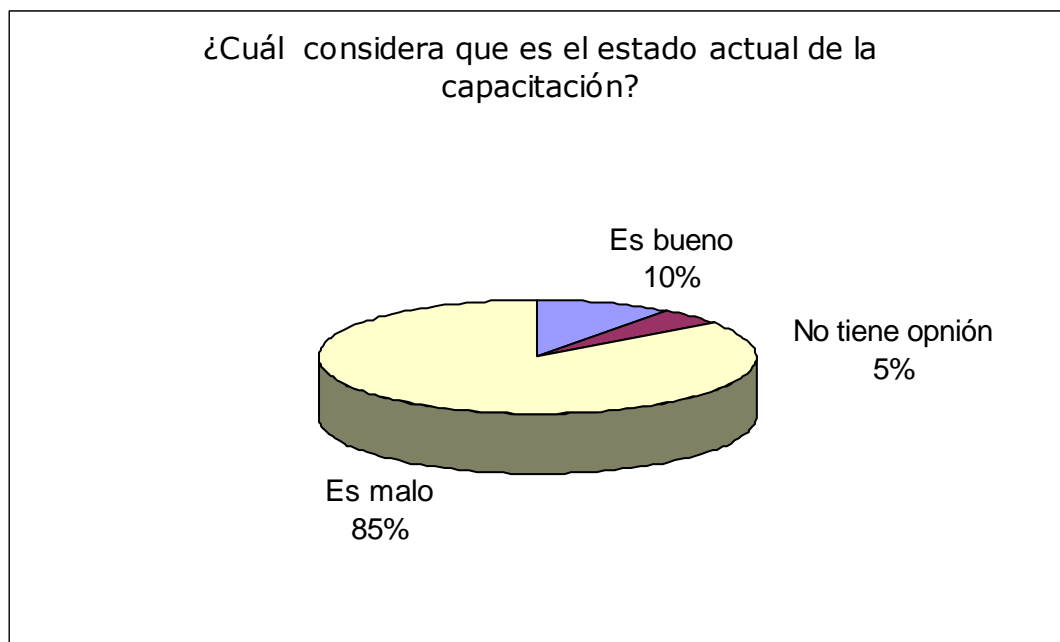
Sector privado	Comercio	Industrial	Servicio
	Sociedad Cooperativa de trabajadores de Pascual	Grupo Apesco	Xerox Mexicana S.A. de C.V.
	Galletas de calidad S.A de C.V.	Xanik S.A. de C.V.	Cia. Mexicana de traslado de valores S.A de C.V.
	Samsung Electronics México S.A de C.V.	Corporación Mexitur S de R.L. de C.V.	Mulpipack Ado S.A de C.V.
	Kir Alimentos S.A de C.V.	Gedas North América	Compañía Mexicana de Aviación S.A de C.V.

Sector privado	Comercio	Industrial	Servicio
	Elektra	Frilaus Bohn S.A. de C.V:	Servicio Panamericano de Protección S.A. de C.V.
	Singer Mexicana S.A de C.V.	Praxair México S.A de C.V.	Managemet Center de México A.C.
	Productos Gerber S.A. de C.V.	Universal de válvulas S.A de C.V.	MVS. Multivisión Direc. T.V. S.A de C.V.
	Industrias alimenticias de Zacatecas/ Jugos del valle	Louis Mulás S.A de C.V.	
	Sabritas S.A de C.V.	Grupo Delphi	
	Sanaire	Cosway México S.A. de C.V.	
	Yoli de Acapulco S.A. de C.V.	Cerro de Mercado S.A. de C.V.	
	Gómez Cuetara Hermanos S.A de C.V.	Molex de México S.A de C.V.	
		Especialidades Bennets S.A. de C.V.	
Sector Público	Servicio		
	Comisión Nacional del Deporte		
	Centros de Integración Juvenil		
	Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática.		

3.2.1 Resultados:Capacitación

De acuerdo a las entrevistas realizadas a las empresas antes mencionadas a la conclusión que llegamos después de analizar cada una de las respuestas es la siguiente: La mayoría de las personas entrevistadas coinciden en que el estado de la capacitación en México es malo, debido a que no hay una cultura de capacitación en las empresas, es decir, no se le considera el medio para el desarrollo de las mismas, sino que por el contrario se ve como un gasto y pérdida de tiempo. Asimismo opinan que aún cuando en México la capacitación se práctica desde hace varias décadas, es en el pasado reciente cuando se empieza a concederle la importancia que merece (85%). Gráfica 1

Gráfica 1.



Además afirman que para poderla llevar a cabo tienen que enfrentar obstáculos tales como los tiempos reducidos de los que dispone el personal debido a la carga de trabajo (39.5 %); la falta de conciencia sobre las actividades de la capacitación por parte de los involucrados; que se traduce en el desinterés manifestado por los participantes, falta de apoyo por parte de los jefes y directivos, y poca o nula asignación de presupuesto (21%) y otro 39.5% opinan que no hay ninguna problemática. Gráfica 2.

Gráfica 2

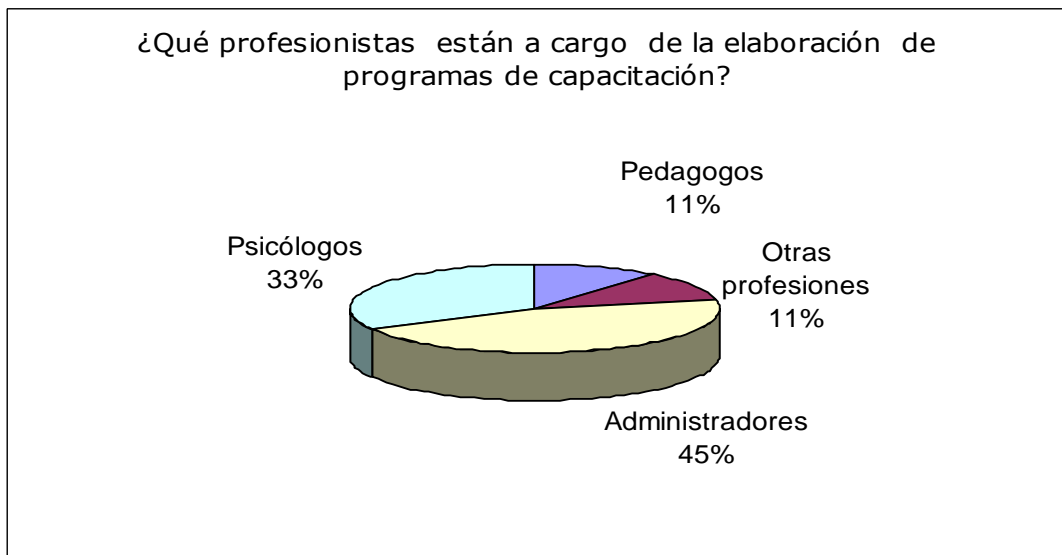


En general opinan que aun falta mucho para que se desarrollen verdaderos programas de capacitación, que actualmente se está haciendo el esfuerzo, pero se le dedica poco tiempo y recursos, debido a que las organizaciones tienen otras prioridades.

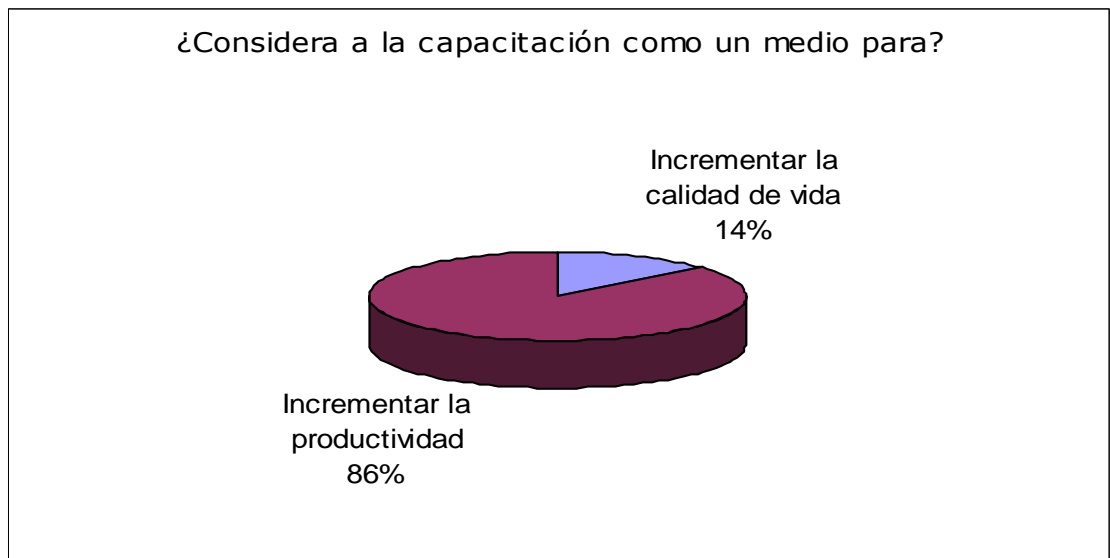
Entre tanto, la elaboración de los programas de capacitación se realiza en base al enfoque de los responsables de la misma, que en su mayoría son administradores (44.4 %) y psicólogos (33.4%); sólo en un porcentaje menor participan pedagogos (11.1%) Por lo que opinamos que esta área es de gran oportunidad para nosotros como pedagogos, ya que podemos aportar todos los elementos didácticos para la elaboración de los programas.

Gráfica 3

Gráfica 3



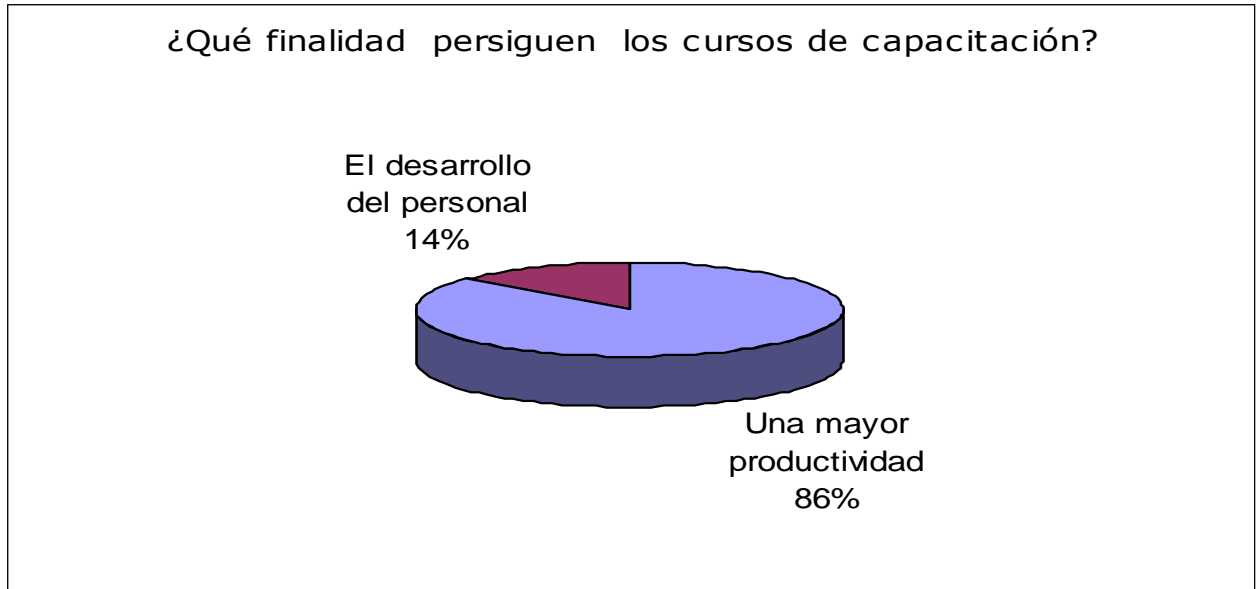
Lo anterior tiene sus implicaciones, por un lado, en la forma de concebir a la capacitación, que puede ser un medio para incrementar la productividad (86%) y sumado a esto como una forma para elevar la calidad de vida de los trabajadores. (14%)
Gráfica 4



De acuerdo a esta gráfica los cursos están enfocados a proporcionar nuevos procedimientos de trabajo que den por resultado una mayor productividad (86%); otro porcentaje de cursos, además de esto, se imparten en busca del desarrollo del

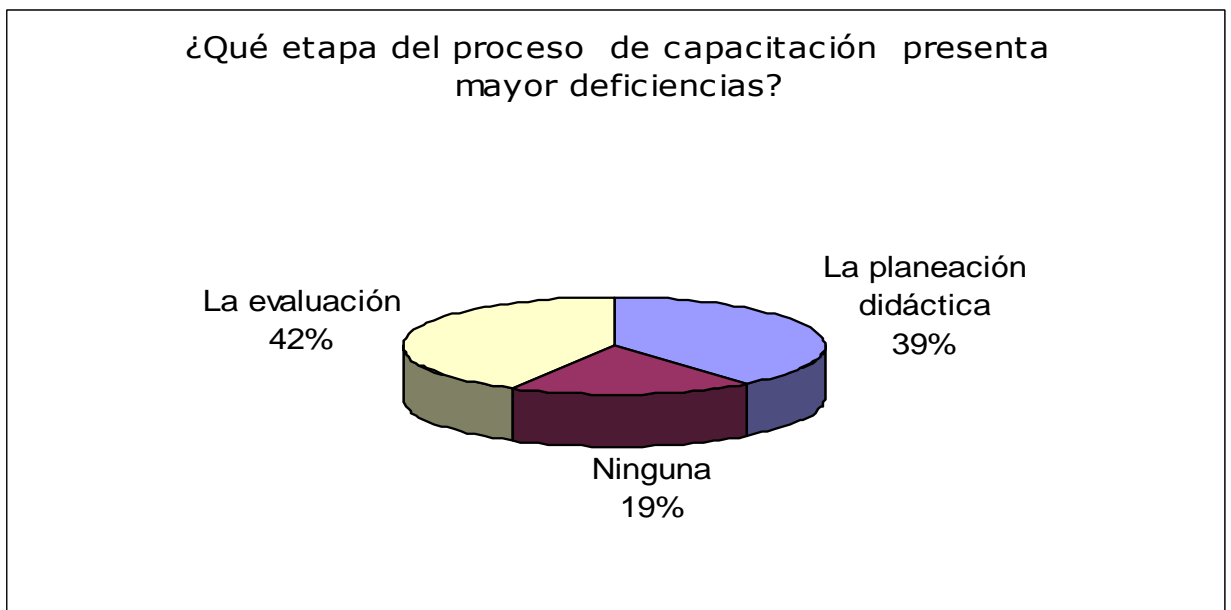
personal dentro de la empresa y como consecuencia una mejor calidad de vida (14%) .

Gráfica 5

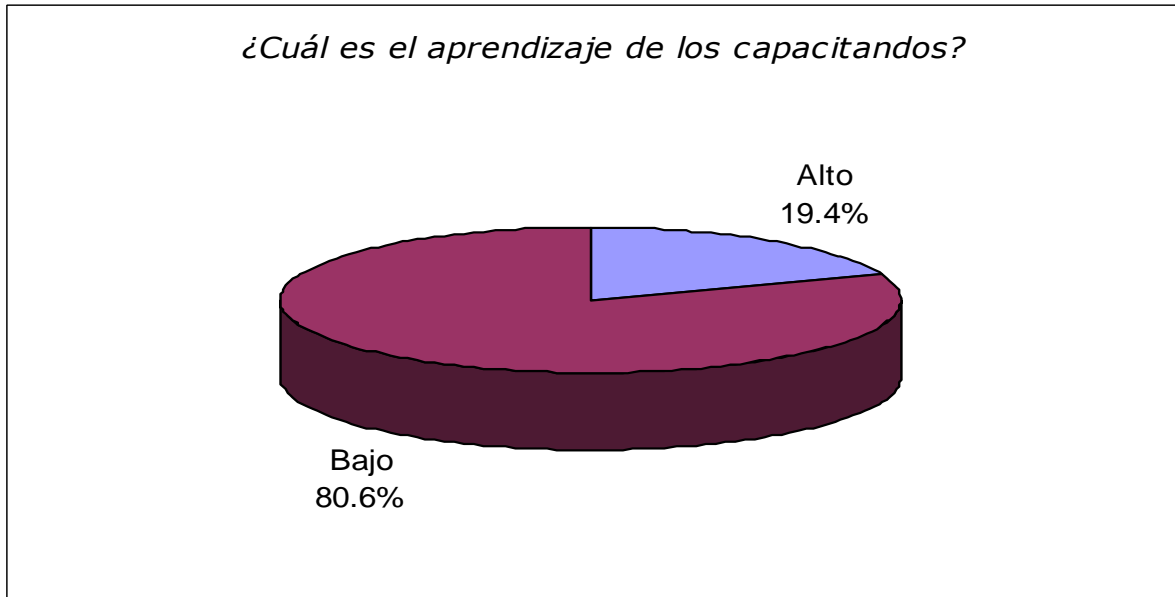


Por otro lado, el hecho de que la capacitación esté a cargo de personas que no tienen elementos para el diseño adecuado de los programas, así como para la evaluación del aprendizaje, demuestra el porque las etapas de evaluación* (41.7%) y planeación didáctica (38.9%) son las que reportan mayor deficiencia **Gráfica 6** y como consecuencia un bajo nivel en el aprendizaje de los capacitandos(80.6%) **Gráfica 7**.

Gráfica 6



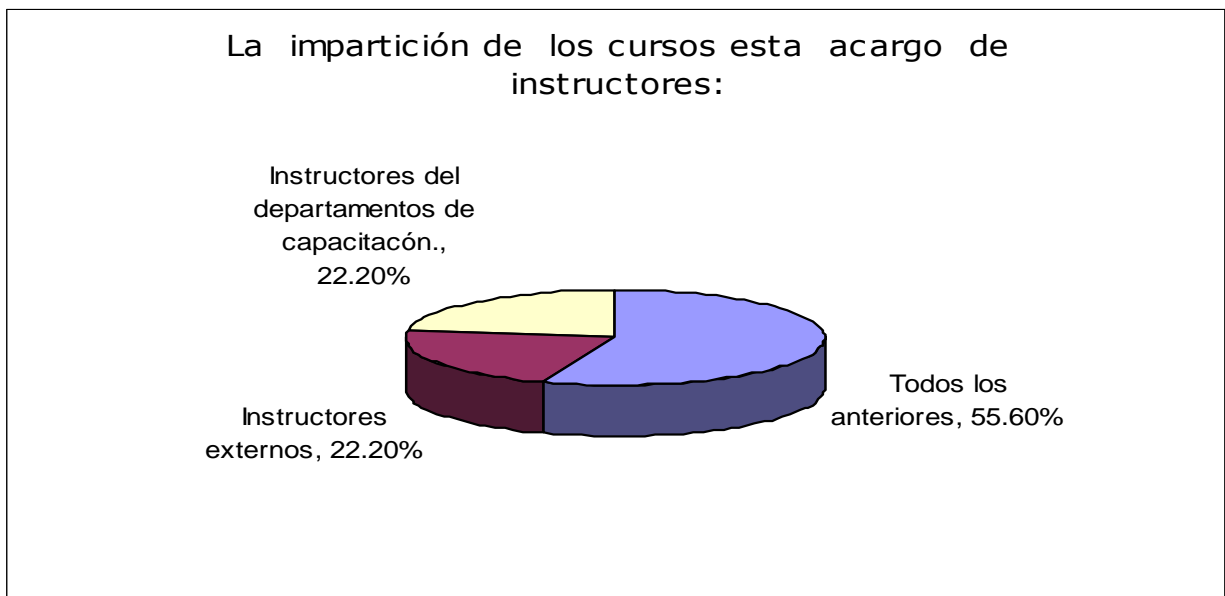
Gráfica 7



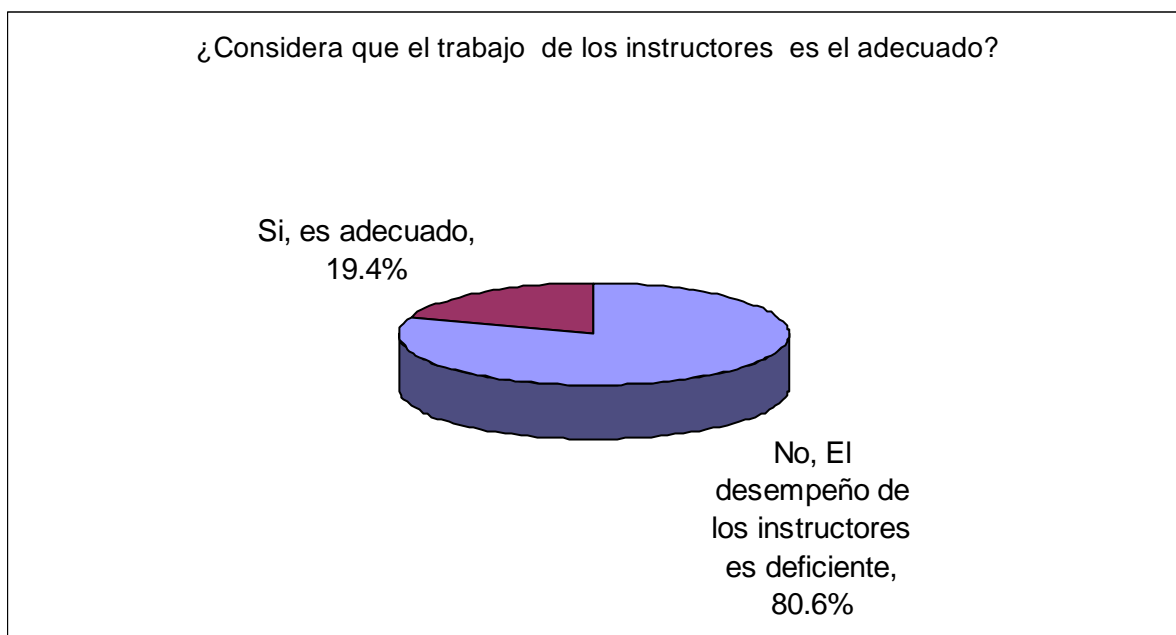
Cabe aclarar por una parte, que en el (22.2%) de las organizaciones; la impartición de los cursos está a cargo de instructores externos, en otro (22.2%) de instructores del departamento de capacitación, de personal de experiencia en las áreas y de altos jefes y en el (55.6%) de todos los anteriores.

Gráfica 8. Por otra parte tenemos que el mismo porcentaje que reportó bajo nivel de aprendizaje, indicó deficiencias en el desempeño de los instructores (80.6%) **Gráfica 9.** Lo cual confirma que una buena planeación debe ir seguida de una buena impartición y que no son sino las personas involucradas en el proceso de capacitación las que deben de trabajar, si es que queremos que las organizaciones, su personal y México se beneficien de esto.

Gráfica 8



Gráfica 9

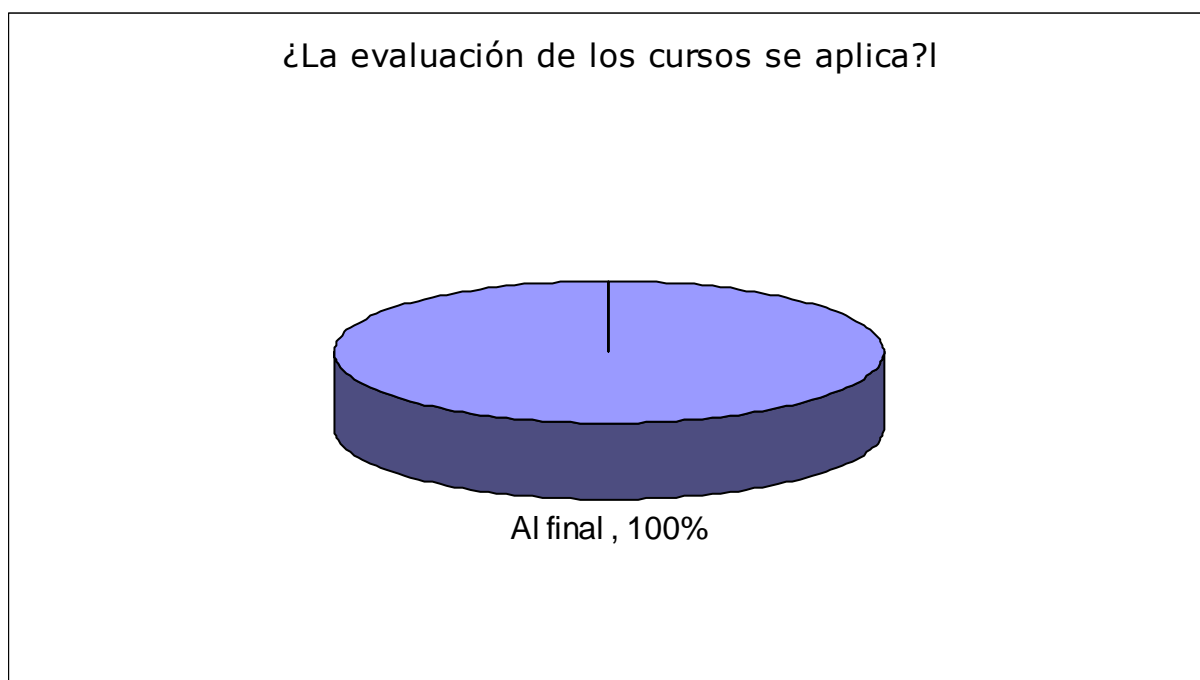


* La evaluación del costo - beneficio se reportó sin deficiencias, ya que dentro de las organizaciones es la parte del proceso de capacitación que merece mayor atención.

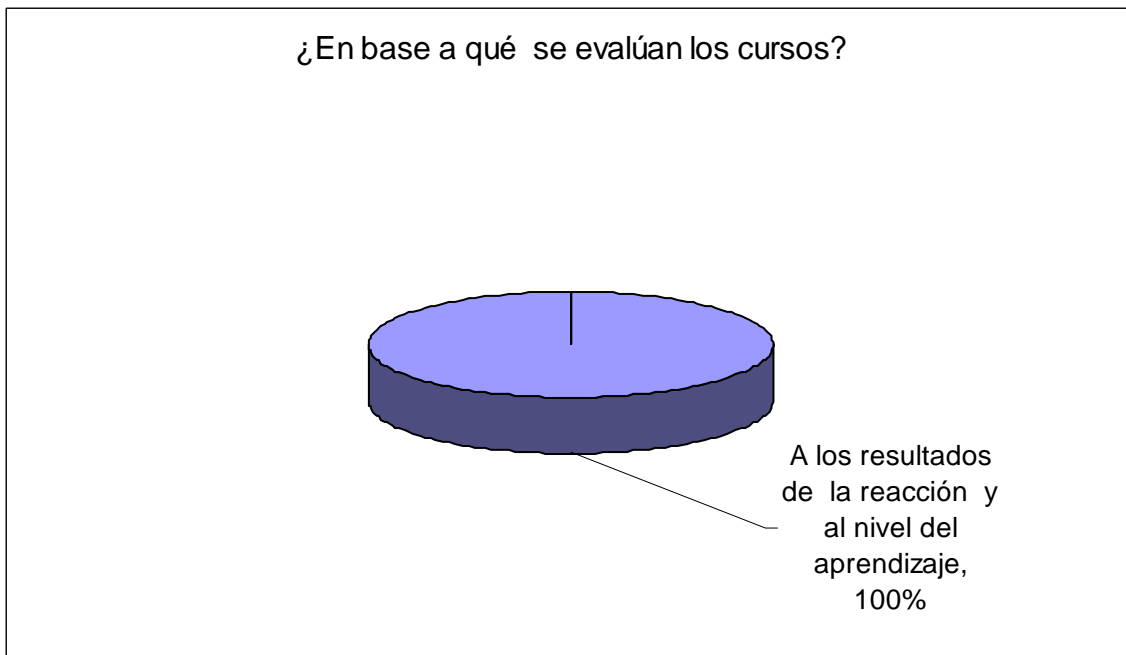
3.2.2 Resultados: Evaluación

Todos coinciden en que la evaluación de la capacitación es una actividad permanente en el sentido de que la realizan cada vez que imparten un curso, sin embargo ésta la aplican sólo al final de la capacitación (100%) **Gráfica 1** y consiste en conocer el gusto por el curso y el grado de aprendizaje (100%) **Gráfica 2**. Para evaluar la reacción utilizan la hoja de observación (26.4%), la entrevista (26.4%), la escala de actitudes (23.6%) y el cuestionario (23.6%) **Gráfica 3**. Los aspectos didácticos que se consideran dentro de la evaluación son los contenidos, las técnicas y los materiales (88.8%) **Gráfica 4**. Asimismo se consideran como aspectos a evaluar el ambiente físico, el desempeño de los instructores y la atención durante el curso (80.5%), un (8.3%) solo evalúa el último aspecto **Gráfica 5**.

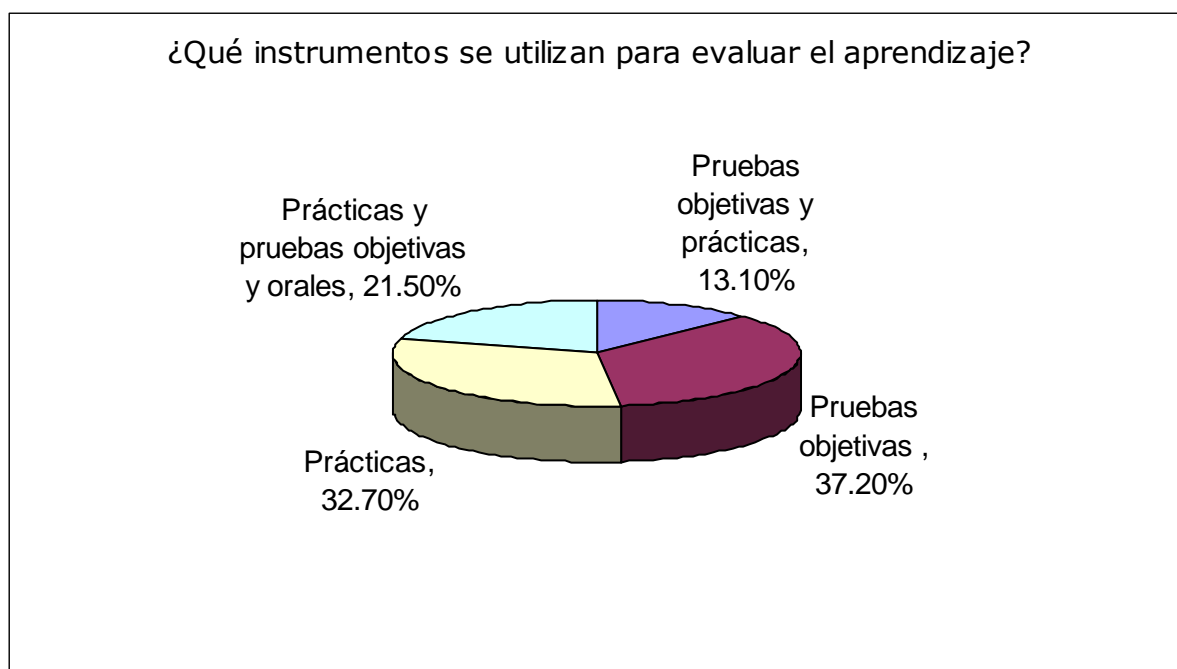
Gráfica 1



Gráfica 2



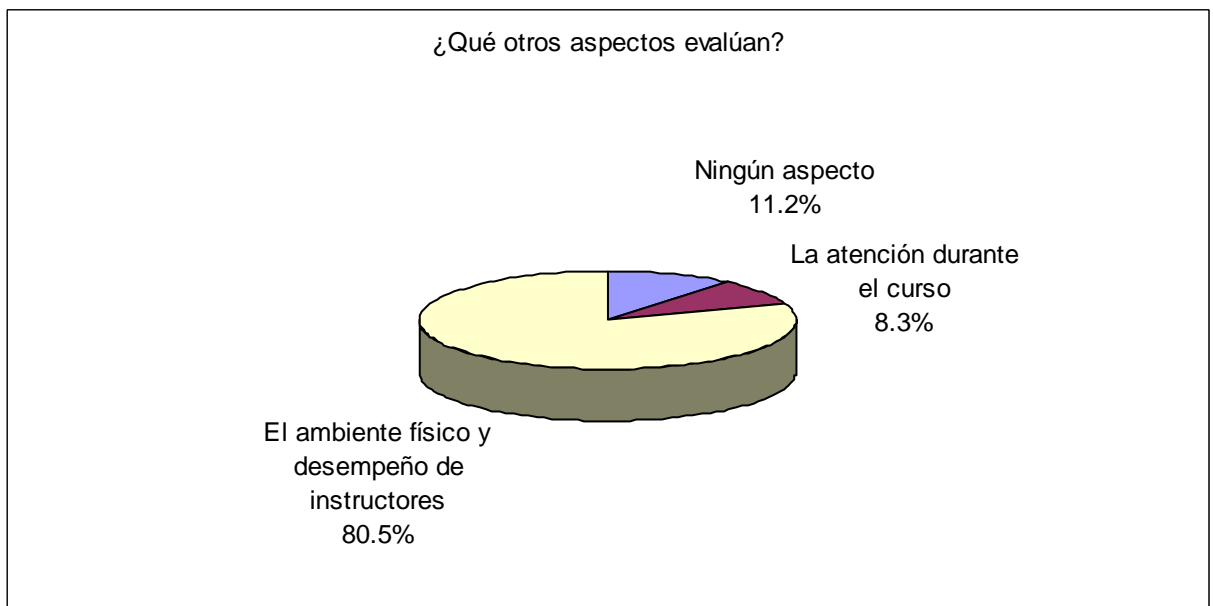
Gráfica 3



Gráfica 4

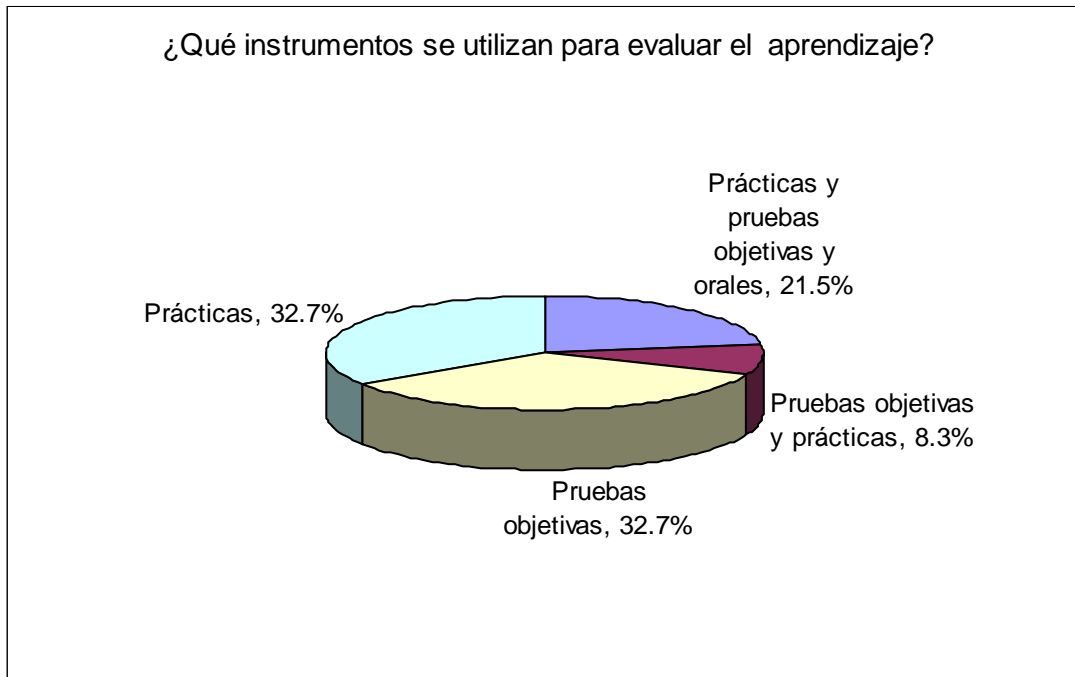


Gráfica 5



Para evaluar el aprendizaje utilizan pruebas objetivas (32.7 %), prácticas (32.7%), el (13.1%) además de estas realiza pruebas orales y el (21.5%) emplea las dos primeras **Gráfica 6**.

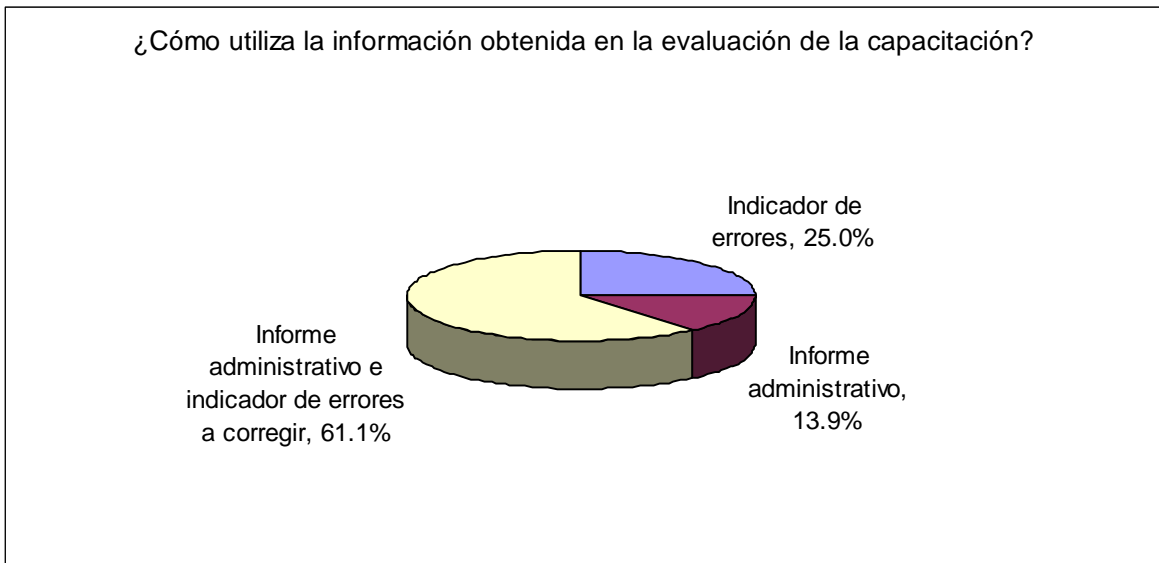
Gráfica 6



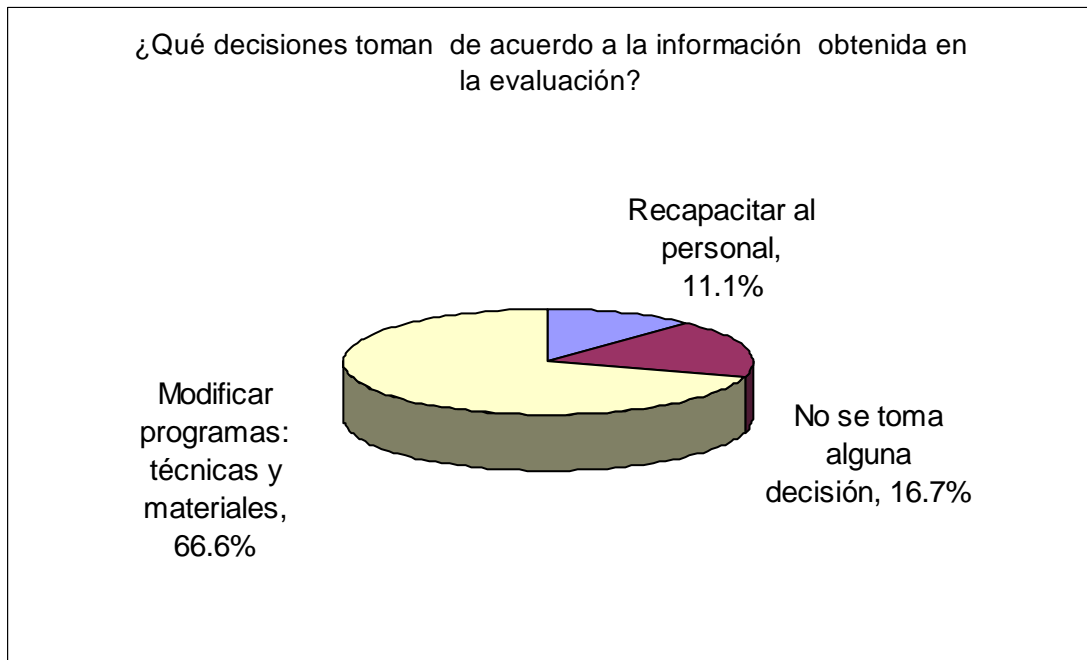
Por lo tanto cuando se habla de evaluación de la capacitación, no se está refiriendo a la que como departamento responsable debiera hacer, de cada una de las etapas, aspectos y personas involucradas, sino a la que el participante, por su apreciación hace del curso recibido .

Por lo que respecta a la información que se obtiene de la evaluación, esta se utiliza como informe administrativo (13.9%), como indicador de errores a corregir (25%) y un (61.1%) como ambas cosas. **Gráfica 7**

Gráfica 7



En base a dicha información se toman decisiones como modificar los programas en cuanto contenidos, técnicas y materiales didácticos (66.6%), recapacitar al personal (11.1%) o promover a otros puestos (5.6%) **Gráfica 8.**



Sin embargo creemos que ninguna de estas decisiones esta justificada , ya que los programas de capacitación no pueden ser modificados tomando en cuenta sólo la opinión de los capacitandos, asimismo , no se puede tomar la decisión de recapacitar al personal considerando sólo el grado de aprendizaje ; puesto que la calidad de este, es resultado de todo un proceso donde intervienen otros aspectos que pueden ser causa de un mal aprendizaje , y un buen aprovechamiento motivo de una promoción , no refleja en su totalidad una buena planeación

Por otro lado, y esto es muy claro, la evaluación que se práctica en las organizaciones, refleja los planteamientos teóricos sobre la evaluación de la capacitación y desde luego sus deficiencias.

IV. Propuesta: El proceso de evaluación de la capacitación.

IV. Propuesta: El proceso de evaluación de la capacitación.

En los capítulos anteriores hemos observado que la capacitación de personal ha tenido avances pero aún falta mucho que aportar en esta área y por otro lado su proceso de evaluación debe tener este avance y darle otro sentido que sirva como una herramienta fundamental para corregir algunas debilidades y fortalecer los logros obtenidos.

En esta revisión nos percatamos que "el concepto de evaluación se construido históricamente y esta ligado a la evolución de las funciones educativas en la sociedad y en el mercado de trabajo pasando por su devenir por varias etapas"(66) en este sentido a la evaluación se le ha visto o encasillado como un procedimiento simple de asignar notas mediante a utilización de exámenes y asignación de calificaciones.

Por ello, nuestra propuesta se enfoca a ver a la evaluación de la capacitación como un proceso integral y continuo donde está inmerso el proceso de enseñanza - aprendizaje con el fin de detectar errores o dificultades, para verlos como un área de oportunidad de mejora.

El proceso de evaluación de la capacitación, tiene un carácter eminentemente didáctico, y por lo tanto, es de suma importancia para la comprensión, explicación y toma de decisiones de toda práctica pedagógica. Esta apunta a valorar todos los factores que intervienen en el proceso de enseñanza - aprendizaje como el programa, instructor y capacitando, con la finalidad de determinar en que forma favorecieron u obstaculizaron su desarrollo y la adquisición del aprendizaje , y con ello obtener la información que fundamente la toma de decisiones.

La evaluación del proceso de capacitación se orientará a la permanente adecuación del mismo, a las demandas de las distintas empresas y a las necesidades de formación y se aplicará sobre los capacitandos, en el capacitador y el programa.

Nuestra propuesta basada en un marco conceptual esta diseñada a orientar a las diversas personas encargadas del la capacitación de personal de cualquier empresa de una forma sencilla que se pueda desarrollar en cualquier organización.

66) GIMENO Sancristan, J. Pedagogía por objetivos. La obsesión por la eficiencia. Ed. Madrid, 1982.

Se concentra en el uso de la evaluación como una herramienta para el mejoramiento de todo el proceso de capacitación y de cada uno de los elementos, además de promover la transferencia del aprendizaje al lugar de trabajo. Por lo tanto, el proceso de evaluación que proponemos es cualitativo, observando la funcionalidad de la capacitación en el entorno de la actividad laboral que se exige en la actualidad, el ser competente, el saber hacer las actividades necesarias de su puesto y su integración en la organización como parte de un equipo.

4.1 Conceptos Generales

Uno de los motivos por lo cuales los esfuerzos de evaluación fracasan o no son tan explícitos como quisiéramos es que en ocasiones el personal de capacitación decide que todos los programas serán evaluados utilizando un mismo método para todos ellos.

Por lo que nosotras proponemos que para evaluar el proceso de capacitación es pensar en un todo donde intervienen varios elementos los cuales deben estar articulados hacia un mismo fin, ¿qué es lo que quiero lograr?, ¿cuál es la importancia de implementar algún curso?, ¿qué producto educativo quiero obtener?, así mismo tenemos que tomar en cuenta que cada programa de capacitación es diferente y el siguiente punto es ubicar los diferentes aspectos que integran el proceso de evaluación y que nos servirán como guía para determinar nuestros indicadores y elaborar nuestros instrumentos de evaluación. Por lo que partiremos de los siguientes puntos:

a) ¿Quién evalúa? El personal involucrado. Nos referimos quién va a realizar esta evaluación.

Si se realizará en equipo, es decir directivos, jefes de departamento o sólo por el personal que diseña los programas o de quienes lo ejecutan. Lo ideal es realizarla en colegiado para tener todos los elementos que nos permitan tomar acciones.

b) ¿Para qué evaluar? Tener en cuenta el ¿para qué?, quiero evaluar, para mejorar mis programas de capacitación, observar costos beneficios, toma de decisiones. Observar los beneficios que trae consigo si yo evalúo o no.

c) ¿Qué evaluar? para realizar la evaluación necesito delimitar qué voy a evaluar. Nos referimos qué es mi prioridad con tal curso de capacitación, por ejemplo si mi personal desarrollo las competencias necesarias para su puesto. Entonces mi evaluación tendrá como finalidad verificar si tiene la capacidad de realizar las actividades y funciones técnicas de su puesto. Y si esta evaluación me da como resultado que no es competente, tendremos que realizar una revisión de los aspectos involucrados en el proceso de capacitación como son los objetivos, los contenidos, las técnicas, etc.

Otro ejemplo si “mi objeto de la evaluación consiste en examinar si las acciones programadas y los medios utilizados son eficaces y pertinentes para alcanzar los objetivos y metas” (67) de mi programa dentro de la organización, la evaluación se enfocará a las técnicas y medios utilizados.

d) ¿Cómo evaluar? De acuerdo al aspecto a evaluar debemos considerar diversas fuentes que nos pueden ayudar a cómo evaluar. En este punto nos referimos a la formulación de instrumentos de evaluación a partir de sus concepciones.

Si la evaluación se enfoca a los aprendizajes, al contenido, materiales y técnicas, al instructor tenemos como instrumentos evaluaciones diagnósticas y finales, portafolios de evidencias, rubricas, etc. Por otro lado puedo evaluar cuantitativamente el impacto de la capacitación cuantos cursos e impartido, cuál ha sido el impacto: disminuyo la rotación de personal, menos quejas de los clientes, etc. Esto lo podemos verificar a través de encuestas, cuestionarios y observación.

e) ¿Cuándo evaluar? En qué momento voy a realizar esta evaluación al inicio del curso, que tanto sabe mi capacitando, al final que tanto aprendió?

Continua durante todo el curso y posteriormente en su actividad laboral, diferida cómo ve los jefes directos el desenvolvimiento del personal capacitado.

Una vez que contestamos estas preguntas tenemos que complementar con bases conceptuales cada uno de los elementos que queremos evaluar para que podamos diseñar los más idóneos de acuerdo a mis necesidades.

67) Rodríguez Dieguéz (1990)

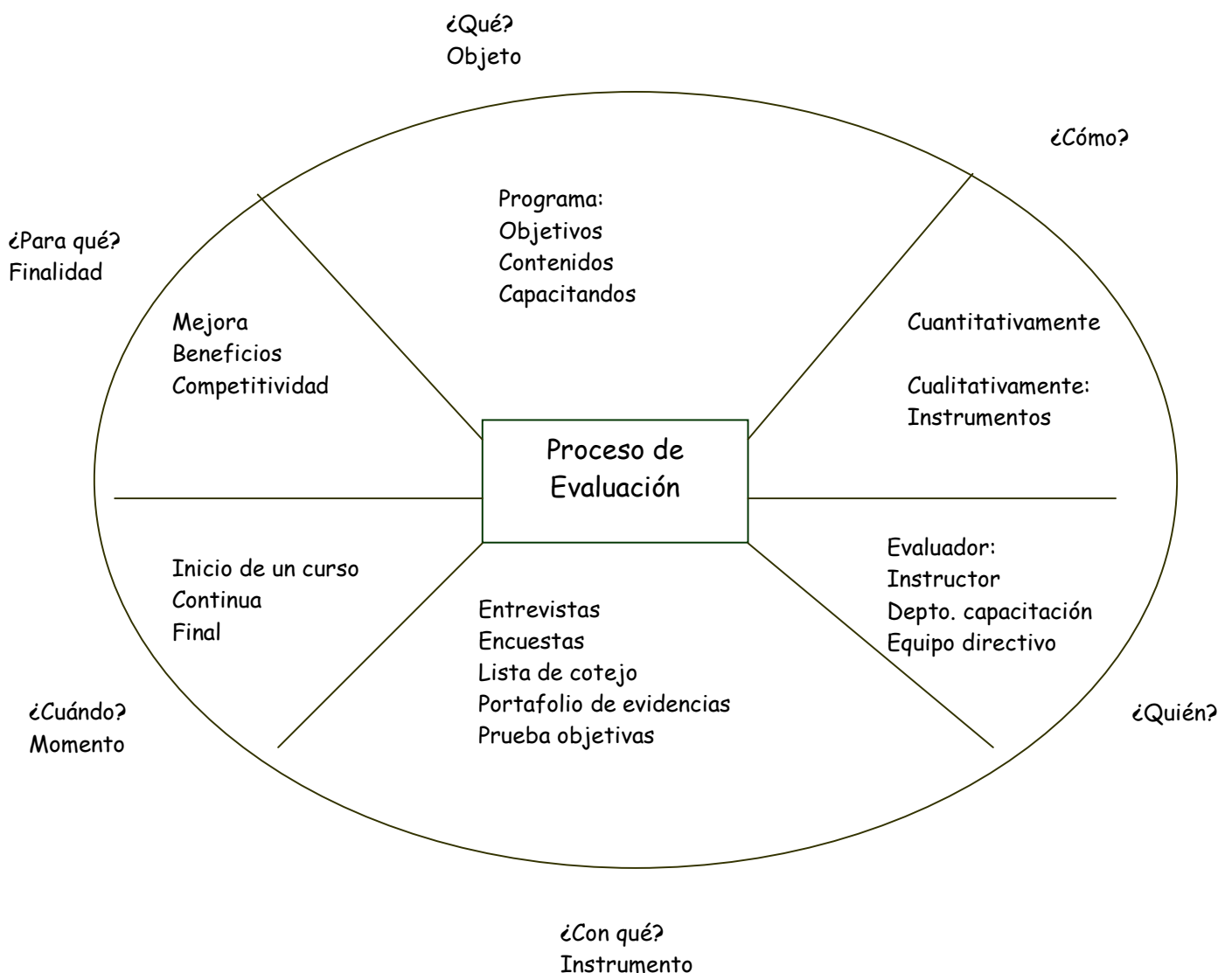
4.2 Elementos del proceso de capacitación: Concepciones pedagógicas para determinar instrumentos de evaluación.

En los aspectos mencionados anteriormente observamos que debemos realizar un vínculo entre por qué estamos impartiendo esta capacitación, qué es lo que queremos que aprendan los participantes y cómo saber si está funcionando. ¿Por qué un curso se capacitación? Nos referimos a determinar cuál es la razón de llevar a cabo un curso, el por qué invertir dinero, esfuerzos, tiempo. Si obtenemos una buena respuesta, probablemente vale la pena conducir el programa.

Por lo tanto ¿por qué ofrecemos este programa? ¿Qué?, Es decir que estamos enseñando con este programa de capacitación en particular, ¿sé está apegando a cubrir las necesidades de los empleados o no? Además, también da una idea clara de lo que se enseña y de lo que no, a fin de que las expectativas de resultados sean realista. Finalmente ¿cómo deberíamos evaluar? podemos responder esta pregunta con la ayuda de diversas fuentes de datos y métodos a fin de estructurar instrumentos de evaluación.

Considerar que la capacitación es un proceso donde está inserta la práctica pedagógica la cual apunta a valorar todos los factores que intervienen en el proceso como es el programa, instructor y capacitando desde una perspectiva de la enseñanza - aprendizaje. Además se puntualiza en que momentos se pueden evaluar cada unos de los elementos para sacar un mejor resultado, así como los responsables y la utilidad de la misma.

En la siguiente gráfica mostramos los elementos que consideramos deben intervenir dentro del proceso de evaluación.



A continuación se muestran cada uno de los elementos del proceso de capacitación, que nos darán los indicadores desde concepciones pedagógicas para determinar nuestros instrumentos.

Partiremos de los instrumentos que nos proporcionarán información del personal en general sobre las necesidades de mejora con algún curso de capacitación, el impacto que ha tenido éste en la organización, etc. qué opinión tienen sobre algo en particular, etc. Dentro de estos se encuentran entrevistas, cuestionarios y encuestas, observaciones y registros. A continuación mencionamos a qué se refiere cada uno de ellos, para su correcta elaboración y diseño.

a) Entrevistas.

Las entrevistas pueden ser formales y estructuradas. Su objetivo es preguntar a varias personas sobre el programa de capacitación.

Una entrevista es por lo general de una persona a otra donde se pueden tomar notas a fin de contar con la información que se pueda consultar con posteridad.

Una entrevista formal y estructurada utiliza un formulario, y a cada persona se le formulan exactamente las mismas preguntas. Una entrevista informal invita a discusiones del tipo ¿cómo estuvo?, ¿qué te pareció? Lo invita una discusión abierta.

Ventajas:

Se puede tener más información. Ya que siempre que alguna persona se le solicita información realiza un comentario y este puede llevar a otra pregunta, la que puede ser más valiosa que la pregunta original. Las entrevistas son más conocidas que otros métodos, ofrece además retroalimentación instantánea y datos cuantitativos.

Desventajas.

La entrevista consume mucho tiempo y por lo general se lleva de uno a uno, lo que también la hace costosa.

Fuentes.

La entrevista se puede realizar a todo el personal involucrado, casi cualquiera puede ser entrevistado, dependiendo de la información que nosotros requiramos entre ellos se encuentran: los capacitandos, jefes, supervisores, colegas entre otros.

b) Cuestionarios y encuestas.

Los cuestionarios y encuestas consisten en realizar unas cuantas preguntas, las que tienen como objetivo obtener información sobre la satisfacción del personal capacitado.

Ambos procedimientos que se aplican directamente a las distintas personas que intervienen en el proceso de capacitación, pueden aportar una información más rica de los participantes.

Los cuestionarios y encuestas los hay de diferentes tipos y estilos, pero es común en todos ellos presentar ítems de forma cerrada, en el área de capacitación se utilizan comúnmente los formularios de reacciones, preguntas del tipo si agradó el programa, cómo lo calificaría en una escala del uno al diez., etc.

Ventajas.

No son muy amenazadores, los realizamos tan a menudo que no pensamos en ellos como una evaluación.

Se perciben como una manera de obtener una opinión para mejorar un producto o un servicio, la información que se obtiene es anónima, puede ser cualitativa o cuantitativa, o ambas.

Desventajas.

Uno nunca sabe quien lo contesta, se debe pensar cuidadosamente con qué palabras se redactarán las preguntas, la información que se obtiene de los cuestionarios y encuestas están limitadas a las preguntas formuladas.

Fuentes.

Se puede utilizar cualquier fuente.

c) Observaciones y registro.

El método de la observación y registro son procedimientos destinados a observar de forma sistemática las conductas de los participantes y a registrarlas de la forma más adecuada con el fin de proporcionarles en su momento la orientación y el asesoramiento más adecuado en cada caso, en este sentido la información que se obtiene es cualitativa, pero si su formato es con puntos calificables y medibles, exactos puede ser cuantificable.

El objetivo de las mismas es, por un lado registrar sistemáticamente todos los datos que sean relevantes de la personalidad y conducta de los participantes con el fin de que conociéndolos podamos después proporcionar una orientación fundamentada y acorde con su propia realidad, además puede constituir también un excelente instrumento para que los capacitandos reflexionen sobre si mismos y conozcan mejor y se fomenten hábitos de auto conocimiento y toma de decisiones.

Una observación se lleva a cabo en el lugar de trabajo mientras los empleados están trabajando. Su propósito es determinar lo bien que pueden desempeñarse en una tarea o habilidad en particular. No se pueden observar sentimientos o actitudes, sólo comportamientos por lo tanto es necesario que se determine la clase de conducta que está buscando o destreza.

Ventajas.

En muchos casos ésta es la única manera de saber si los empleados están desempeñando bien su trabajo.

El avance obtenido se ve registrado en los controles del observador y se puede ir apoyando donde se detecten las deficiencias.

Desventajas.

Las observaciones pueden ser subjetivas, las opiniones de los observadores con respecto a lo que pueden ser nublados por sentimientos de los empleados que se sienten observados.

Fuentes.

Hay mucha gente que puede observar a los empleados, puede ser el área de capacitación, los supervisores, etc. Los cuales podrán registrar desempeño y

dar el informe. A través de observaciones individuales, grupales con listas de cotejo, rúbricas, etc.

Una vez descritos los instrumentos que proporcionan información sobre el impacto, las necesidades, etc. Vamos a revisar nuestra propuesta de los siguientes marcos conceptuales de cada uno de los elementos que intervienen en el proceso de enseñanza – aprendizaje, como son el programa, el instructor y el aprendizaje.

1. Programa

Los programas están integrados por objetivos, contenidos, materiales y técnicas y su evaluación consiste en valorar la calidad del diseño e instrumentación de cada uno de los aspectos que lo constituyen. La evaluación que se realice al diseño será en términos de valorar un ideal a implementar y con respecto a la instrumentación lo importante es valorar las condiciones en las cuales se desarrolla el proceso de enseñanza - aprendizaje.

En esta evaluación los indicadores de éxito son los mismos, la diferencia radica en la perspectiva desde la cual se lleva a cabo, es decir, en el momento (diseño, instrumentación) en el cual se realiza y en el papel que juega cada uno de los involucrados.

Antes de la impartición de un curso el responsable de la capacitación es el encargado de evaluar la calidad del diseño del programa. Durante el curso el instructor estará a cargo de evaluar la instrumentación de las situaciones en las cuales está teniendo lugar el aprendizaje, así como su avance . Por su parte el capacitando evaluará las condiciones en las cuales se está desarrollando su aprendizaje.

1.1 Objetivos

Los objetivos de aprendizaje representan la finalidad explícita y la intencionalidad de la capacitación. Y aun cuando esta finalidad puede ser interpretada según la tendencia didáctica bajo la cual se trabaje tienen que cumplir con una estructura., tener en cuenta que hoy en día el enfoque es por competencias** como se menciona en capítulos anteriores y su estructura es muy sencilla, y la podemos utilizar en este caso en esos términos.

**Las competencias cuentan con un marco teórico conceptual y los objetivos parten de un marco teórico conductista, en el que se observa el comportamiento a desarrollar. Entonces las competencias cuentan con un diseño teórico cognitivo –conductual en el cual el conocimiento adquirido se refleja con habilidades de pensamiento que implican

conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y emociones. Frade Laura, extracto Marco teórico del diseño curricular por competencias.

Bien, para fines prácticos hablaremos de objetivos por competencia y los cuales en su estructura están integrados por un:

- ⇒ Un verbo.
- ⇒ Objeto directo
- ⇒ Una condición

Lo importante es tener clara la información necesaria que los capacitandos deberán aprender. Que competencias quiero que mi personal desarrolle.

La formulación de los objetivos por competencia debe cumplir con la estructura técnica. "Un verbo que se redacta en presente, tercera persona, un objeto directo que, como se sabe, contesta a la pregunta de: que hace el verbo, y una condición que define en que situación el sujeto utiliza el conocimiento" descrito en el verbo y el objeto. Es decir la información sobre la cual se va a trabajar (objeto de estudio) debe ser la necesaria para lograr la conducta esperada que se concreta en la solución de una problemática.

De acuerdo a lo anterior damos un ejemplo.

Personal a capacitar meseros de restaurante de comida mexicana "especialidad comida yucateca".

El objetivo por competencia a desarrollar en el curso será

"Recibir y acomodar al cliente utilizando los principios básicos de servir alimentos y bebidas; finalizar el plato con el tipo de servicio escogido; preparar y adicionar salsas; presentar la cuenta y recibir el pago".

Para evaluar la formulación de un objetivo por competencia tengo que preguntarme que necesita saber, ¿cuál es la diferencia del resto que lo hace ser reconocido dentro de los demás? Para responder esto debemos observar a varios meseros en acción para comparar e identificar lo que hacen cotidianamente, si debe tener organización, horarios, presentación, amabilidad, etc. Se observan sus conductas llamados indicadores de desempeño los cuales nos ayudaran a evaluar los objetivos.

Indicadores:

Recibir y acomodar al cliente en la mesa:

- a) Identificar una mesa adecuada a la preferencia del cliente o según la reservación y disponibilidad;
- b) acomodar al cliente;
- c) presentar el menú o carta;
- d) informar la disponibilidad de los platos del menú, composición, acompañamiento y cantidad;
- e) anotar pedidos;
- f) aconsejar y orientar al cliente en la elección e incentivar el consumo;
- g) informar el tiempo de preparación.
- h) Servir según las políticas de servicio establecidas
- i) Cobrar la cuenta.

Si estos indicadores me llevan a observar que el mesero los realizó correctamente, podremos estar seguros que el objetivo por competencia se cumplió, y preguntarnos nuestro mesero estará preparado para trabajar en este tipo de restaurante, esto nos permitirá evaluar nuestro objetivo.

1.2 Contenido

La actualidad gira entorno a desarrollar competencias laborales en donde los aprendizajes se enfocan a proporcionar conocimientos, habilidades, hábitos, procedimientos, valores, actitudes en la que el individuo alcance un desarrollo efectivo en su labor , es decir lo que una persona necesita saber hacer y ser según las exigencias de su profesión y su desenvolvimiento en su vida personal y cotidiana.

Por lo tanto el contenido debe reflejar la información necesaria sobre la cual se va a trabajar, es decir, son los temas o la materia que serán tratados durante un curso. Estos se estructuran en base a los objetivos, por lo que necesariamente deben coadyuvar a la solución de alguna problemática en particular.

1. Los contenidos deben estar integrados en unidades temáticas, ordenados de manera lógica; según una idea, una teoría, un concepto, un hecho, etc; tuvieron su origen, su avance, su transformación y /o desaparición.

2. Deben presentar ciertos niveles de jerarquización considerando el grado de dificultad para su comprensión.
3. Deben reflejar la corriente teórica desde la cual se está interpretando el tema, es decir, seguir una misma línea para no caer en contradicciones.
4. Deben presentarse de acuerdo a las condiciones del grupo, considerando que estos van a reflejar las características de cada libro o autor, que pueden ser sencillos o complicados; analíticos o sintéticos, superficiales o profundos; unos utilizan un lenguaje especializado y otros un lenguaje cotidiano.

1.3 Técnicas y Material Didáctico

Las situaciones de aprendizaje son una conjunción de objetivos, contenidos, técnica y material. Su evaluación consiste en determinar en que forma hacen más significativo el aprendizaje.

Las situaciones de aprendizaje deben permitir al capacitando:

- a) Tener una percepción global del objeto de estudio, es decir, vincular experiencias anteriores con la nueva situación de aprendizaje con el fin de obtener evidencias de trabajo.
- b) Los materiales a utilizar (estructura del contenido) deben ser congruentes con las técnicas a implementar de acuerdo a los momentos de apertura, desarrollo y culminación de toda situación de aprendizaje. Y a su vez ser coherentes con los objetivos, es decir, con el tipo de aprendizaje que se desea lograr, considerando que cada etapa del aprendizaje (comprensión, explicación, etc.) es preparatoria de la siguiente.

La evaluación de los materiales no sólo comprende la calidad de estos, sino que se consideran los momentos en que se presente el contenido.

En cuánto a las técnicas debemos ser cautelosos ya que demos tomar en cuenta al personal que nos estamos dirigiendo si sólo son hombres, si es un grupo mixto, nivel socio económico, etc. Para que tenga buenos resultados y sea funcional con el objetivo pretendido con su aplicación.

1.4 Instructor

El instructor es parte integrante de la situación de capacitación, y por lo tanto es necesario evaluar su desempeño. Durante el curso el capacitando evaluará la manera en como el instructor, guía, orienta, da dirección o instrumenta el proceso de enseñanza aprendizaje. Para ello se hará uso de algún instrumento (cuestionario) que el responsable de la capacitación diseñará tomando en cuenta las características (marco conceptual) de cada uno de los elementos de la capacitación; además considerará que el capacitando no conoce la finalidad de la capacitación, no tiene (en ocasiones) bases didácticas y lo que perciba y logre en el proceso enseñanza - aprendizaje será en función del instructor.

Por su parte el instructor realizará una auto evaluación en la cual no sólo se perciba como un guía en la ejecución de los programas sino que considere la comprensión (producto de su conocimiento sobre los supuestos teóricos del proceso enseñanza - aprendizaje) que tenga del planteamiento didáctico y los fines de los programas, la cual le permitirá instrumentarlos y evaluarlos desde un punto de vista crítico, es decir, su auto evaluación está directamente relacionada con la evaluación que realice a los programas, y será tomando en cuenta la forma como aborda cada uno de los elementos de los mismos. Sus apreciaciones las reportará al responsable de la capacitación de manera que este de cuenta de la forma en como está involucrado con su labor.

4.3 Evaluación del aprendizaje del capacitando

La evaluación del capacitando consiste en valorar lo realizado y logrado como experiencias de aprendizaje. Esta no sólo comprende la adquisición de conocimientos, sino que debe considerar el compromiso del capacitando en su propio proceso de aprender. Para ser competente aplicando lo aprendido en el mejoramiento de su labor

El punto de partida de la evaluación es la clarificación de los objetivos que el capacitando debe alcanzar. De esto se deriva el diseño de los instrumentos de lo que quiero evaluar, el desempeño del capacitando a través de su desenvolvimiento en el área de trabajo por medio de diversos instrumentos que arrojan que esta aprendiendo para saber hacer, usar, etc. Entre estos se encuentran evaluaciones diagnóstica y final, solución de problemas, portafolio de evidencias, Estos pueden llevarse a cabo en cualquier momento y con modalidades tan diversas como lo requiera el proceso educativo.

En cuanto al diseño de instrumentos y situaciones lo importante es determinar las características que debe reunir el resultado del aprendizaje y esto será posible en la medida en que se tengan claros los objetivos a alcanzar. Y puesto que se trata de constatar la evidencias del aprendizaje, lo mejor es que sea en condiciones semejantes al área de trabajo, en este sentido tanto instrumentos como situaciones deben diseñarse considerando estas características. Esto nos proporcionará una visión más aproximada de lo que será el desempeño del empleado después de la capacitación.

Con respecto al compromiso del capacitando, en el aula (que a su vez proyecta su compromiso en el área de trabajo) el instructor mediante la observación detectará actitudes de responsabilidad, disponibilidad, participación, iniciativa y creatividad; con la finalidad, por un lado, de esclarecer algunas deficiencias en el aprendizaje y por otro, de modificar las situaciones que imperan en el aula a manera de facilitar tanto la enseñanza como el aprendizaje. Esto se puede complementar con el uso de alguna técnica (entrevista, plenaria, etc.) o un instrumento (cuestionario)

que contengan preguntas cuya respuesta informe sobre el conocimiento que el capacitando tiene sobre los aportes que la capacitación hará a su actividad, sobre lo que puede y no puede aplicar en su área de trabajo, y las causas de ello.

A continuación se señalan algunos aspectos de los instrumentos antes mencionados para poder diseñar el especial para cada perfil de puesto.

4.3.I Evaluación diagnóstica y final

La pre y post evaluación es uno de los instrumentos más comunes y confiables de evaluar la capacitación, se basa simplemente en averiguar qué tanto saben los participantes al iniciar un evento de capacitación y al término de éste, y al finalizar deben saber más de cuando iniciaron.

Este método va más enfocado al área de aprendizaje de los participantes, ya que nos permite realizar una comparación sobre los conocimientos, actitudes y características que traen consigo y cómo están al término del evento de capacitación.

Ventajas.

El método de pre y post evaluación puede considerarse como información confiable y científica si se toman ciertas precauciones, verificables, está orientado a la tarea.

Los resultados de las pre y post evaluaciones nos pueden proporcionar información sobre varios aspectos por ejemplo comparar grupos, programas, instructores, métodos de enseñanza o técnicas de dar la información, se pueden utilizar para medir habilidades, conocimientos, etc.

Desventajas.

La pre y post deben ser planeadas y desarrolladas antes de la capacitación, basándose en los objetivos del programa.

Algunos participantes no son muy buenos para realizar este tipo de actividad, ya que simplemente se congelan.

Fuentes.

La fuente de datos de las pre y post evaluaciones serán las personas que participan en el curso, ya que son diseñadas de acuerdo al programa impartido.

4.3.2 Solución de Problemas

El proceso de solucionar problemas implica una serie de habilidades que constituyen dicho proceso y que es importante desarrollar y evaluar en la preparación.

Una de las habilidades importantes en la resolución de problemas es la habilidad de hacer preguntas que nos permitan salir de un conflicto y sortear la dificultad, algunas preguntas pueden servir para identificar el problema, otras para buscar alternativas,

Para Rodríguez Dieguez (1980), la resolución de problemas es una actividad cognitiva que consiste en proporcionar una respuesta-producto a partir de un objeto o de una situación en la que se da una de las siguientes condiciones:

- El objeto o la situación, y la clase a la cual pertenecen, no se han encontrado anteriormente en situación de aprendizaje.
- La obtención del producto exige la aplicación de una combinación no aprendida de reglas o de principios, aprendidos o no previamente.
- El producto y la clase a la cual pertenece no se han encontrado antes.

La técnica de Solución de Problemas, como su nombre lo dice, gira alrededor de un problema. Éste puede ser:

Altamente estructurado, por ejemplo: "obtenga la desviación estándar de los siguientes datos o identifique los elementos que componen el buen otorgamiento de un crédito".

No estructurado, por ejemplo: "elabore una estrategia de cómo recuperar cuentas atrasadas."

4.3.3 Portafolio.

El portafolio de evidencias es una forma de evaluar el aprendizaje el cual permite ir monitoreando la evolución de éste por el capacitador y por el mismo capacitando, de tal manera que se puedan ir introduciendo cambios durante dicho proceso.

Es una forma para recopilar la información que demuestra las habilidades y logros de los capacitandos, cómo piensa, cómo cuestiona, analiza, sintetiza, produce o crea, y cómo interactúa (intelectual, emocional y social) con otros, es decir, permite identificar los aprendizajes de conceptos, procedimientos y actitudes de los capacitandos. Puede utilizarse en forma de evaluación, co-evaluación y de autoevaluación. Permite que se puedan ir introduciendo algunos cambios en él.

Recomendaciones para su elaboración:

Determinar el propósito.

Seleccionar el contenido y la estructura.

Decidir cómo se va a manejar y conservar el portafolio.

Establecer los criterios de evaluación y evaluar el contenido.

Comunicar los resultados al personal.

Ventajas:

Promueve la participación de los participantes

Requiere que los participantes asuman la responsabilidad de sus aprendizajes.

Provee la oportunidad de conocer actitudes del personal.

Provee información valiosa sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Se pueden adaptar a diversas necesidades, intereses y habilidades de cada estudiante.

Promueve la auto evaluación y control del aprendizaje.

Certifica la competencia de los participantes, basando la evaluación en trabajos más auténticos.

Permite una visión más amplia y profunda de lo que el alumno sabe y puede hacer.

Los portafolios se integran a partir de evidencias que son el resultado de todos los ejercicios y actividades realizadas por los capacitandos pueden ser documentos del trabajo normal de grupo, desde actividades de clase hasta trabajos realizados por iniciativa propia.

Producciones elaboradas por el capacitando, en donde éste explícita las metas del portafolio incluye las reflexiones que lleva a cabo mientras se elabora, se organiza o se evalúa el portafolio para proponerlo a evaluación. Los documentos deben ir acompañados por pequeños informes que expliquen qué son, por qué se agregaron y de qué son evidencia.

4.3.4 Rubricas

Las **rubricas** se definen como “un descriptor cualitativo que establece la naturaleza de un desempeño” (Simon, 2001).

Las rúbricas son instrumentos de medición en los cuales se establecen criterios y estándares por niveles, mediante la disposición de escalas, que permiten determinar la calidad de la ejecución de los estudiantes en unas tareas específicas. (68) (Vera Vélez, 2008).

Por lo general se diseña de manera que el capacitando pueda ser evaluado en forma “objetiva y consistente”. Al mismo tiempo permite al capacitador especificar claramente qué espera del participante y cuáles son los criterios con los que se va a calificar un objetivo que se ha establecido previamente, un trabajo, una presentación o un reporte escrito y todo aquello que este de acuerdo con el tipo de actividad que desarrolle con los participantes.

El propósito es mejorar la calidad de la enseñanza y de los aprendizajes, no el efectuar una auditoría de estos, nos permite evaluar el proceso y el producto.

Recomendaciones para su elaboración:

En toda tarea que se les asigne a los capacitandos deben establecerse de forma clara y precisa los criterios que fundamentan los objetivos de enseñanza.

Asegurar de forma precisa el nivel de aprendizaje que se desee de los alumnos.

Realizar una lista de indicadores de desempeño.

Los capacitandos tienen una guía de forma explícita para realizar sus tareas de acuerdo a las expectativas de sus instructores.

4.4 Instrumentos De Evaluación: Ejemplos

Un vez que tenemos todos los elementos podemos iniciar a construir nuestros instrumentos de evaluación del proceso de capacitación.

Sin olvidar involucrar a todo el personal, lo que implica hacer de su conocimiento las modalidades de evaluación: quién llevará acabo, en que momento, que tipo de instrumento se usará, así como precisar la utilización que se hará de sus resultados y quién la determina, qué sucederá después de este curso de capacitación, cuál será el beneficio, qué seguimiento daremos a nuestro personal

De ningún modo pretendemos establecer instrumentos que se integren a la práctica actual del cuestionario al finalizar el curso, que lleva a colocar en la carpeta de la documentación del mismo, un "cuestionario de evaluación" idéntico para todas las acciones y que se convirtió ya en una costumbre. Sin embargo presentamos algunos a manera de ejemplo. No sin antes enfatizar que la evaluación de la capacitación debe partir de una base teórica que refleje la comprensión que se tenga del aspecto a evaluar. Y que nos permita reflexionar sobre la capacitación y tener los elementos para diseñar verdaderos instrumentos de evaluación.

Por otra parte, en este trabajo la evaluación está enfocada a la planeación y a las actividades que se realizan durante el proceso enseñanza - aprendizaje, sin embargo la capacitación no se puede concebir como algo aislado dentro del contexto organizacional, por lo que la mejor capacitación y subsecuente evaluación son infructuosas si los resultados que se obtengan no son atendidos por la instancia correspondiente, por lo tanto es necesario sensibilizar a todos lo protagonistas de la organización. Y nadie esta mejor ubicado que el responsable de la capacitación para hacerlos participes y demostrarles que la evaluación es el medio pertinente para mejorar la calidad de los programas de capacitación, y que la invitación al compromiso no es palabra hueca, y que la realización de proyectos de la organización dependen de la buena participación de todos.

A continuación presentamos algunos instrumentos a manera de ejemplo.

Evaluación del programa por parte del Departamento de capacitación

Esta parte va enfocada al personal involucrado en el proceso de capacitación, para ver los resultados parciales de la evaluación continua, la cual es un excelente medio para comprobar la adecuada priorización de los objetivos, secuencia de contenidos, técnicas y materiales didácticos.

Entrevista 1

Responsable del curso de capacitación.

Fuentes: Departamento de capacitación Jefes de departamento Otros.

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. ¿Cuál es la situación que originó esta demanda de capacitación?2. ¿Qué funciones y actividades desempeña el personal que se va a capacitar?3. ¿Qué es lo que espera de esta acción de capacitación?4. ¿Cuáles serían los indicadores de éxito de la capacitación?5. ¿Cuáles son los temas o aspectos que no deben faltar en el programa de capacitación? |
|---|

Aprovechar la información recolectada en las entrevistas para evaluar su programa. Con esto verificamos si los objetivos y temas son compartidos con las fuentes a los que van dirigidos y sobre todo si se pueden evaluar.

Entrevista 2. Fuentes departamento de capacitación.

Objetivos

1. ¿La redacción de los objetivos cumple con una estructura técnica?
2. ¿El contenido que se plantea en el objetivo es el necesario para lograr la conducta esperada?
3. ¿El conjunto de los objetivos planteados refleja la totalidad del objeto de estudio que se abordará durante la capacitación?
4. ¿El conjunto de los objetivos refleja la lógica del proceso cognoscitivo para desarrollar las competencias de su puesto?

Contenido

1. ¿Los contenidos están integrados en unidades temáticas y ordenados de manera lógica?
2. ¿Dentro de las unidades temáticas de los contenidos se presentan jerarquizando de acuerdo a su grado de dificultad para su comprensión?
3. ¿Los contenidos reflejan la corriente teórica desde la cuál se esta interpretando el tema?
4. ¿Los contenidos son adecuados a las características del grupo?
5. ¿Estos contenidos están orientados a desarrollar las competencias necesarias para el puesto?

Técnicas y Materiales Didácticos

1. ¿Las situaciones de aprendizaje permiten al capacitando tener una primera aproximación al objeto de estudio?
2. ¿Las situaciones de aprendizaje permiten reconstruir el objeto de estudio en nuevas síntesis de cualidades diferentes a la anterior?
3. ¿La utilización de los materiales para la presentación del contenido es congruente con los momentos de toda situación de aprendizaje?

Una vez terminada la sesión de evaluación del programa en forma conjunta el equipo de capacitación dará su opinión y aportaciones para determinar los instrumentos de evaluación general del curso de capacitación. (ejecución y participantes)

**Evaluación del compromiso:
Por parte del capacitando en las acciones de capacitación.**

La evaluación del desempeño se dará a partir de la recopilación de información obtenida por parte del capacitando durante su participación en el curso dónde el se evalúe. Conformar un portafolio de evidencias.

Integración del aprendizaje en el área de trabajo.

1. ¿En que aspectos considera que mejorará su desempeño en el área de trabajo y que beneficios se obtendrán con ello?

2. De los aportes de la capacitación, ¿cuáles considera que puede aplicar en su área de trabajo?

¿Por qué?

3. ¿Tiene algún proyecto para integrar sus aprendizajes en su área de trabajo?

Si la respuesta es SI ¿Qué necesita para llevarla a cabo?

Si la respuesta es no ¿qué necesita para idearlo?

Se puede complementar estas evidencias del trabajo realizando en el curso de capacitación con la siguiente rúbrica para conformar nuestro portafolio de evidencias.

Autoevaluación del participante

Nombre: _____

INSTRUCCIONES:

El siguiente ejercicio de autoevaluación constituye un requisito que usted deberá cumplir para ser evaluado en este curso – taller. Para ello deberá realizar los siguientes pasos.

1. Analice sus expectativas hacia el curso, así como los objetivos. Anote en el aspecto I, La meta personal que usted pretende alcanzar cuando este curso concluya.
2. Al término del curso marque con X si cumplió o no su meta.
3. Registre en el inciso de Requisitos, el material que debe traer al curso, así como ejercicios y exámenes que debe realizar para ser evaluado.
4. Con respecto a los objetivos alcanzados en el curso, marque con X lo que considera alcanzó.
5. Evidencias. Completar el punto anterior, realicé los ejercicios y trabajos solicitados.

I. Meta personal.

La cumplió Sí No

II. Requisitos		
¿Cumplió con los requisitos para ser evaluado?	Marque Si o No	Si contesto que no, explique.
a) Llenar la hoja de autoevaluación		
b) Asistir a (x) número de sesiones		
c) Traer material solicitado en el curso. (manual operativo, formatos, etc)		
d) Realizar ejercicios y trabajos.		
* Dinámica de integración grupal.		
*Ejercicio de llenado de formatos de compra venta.		
*Ejercicio como realizar una investigación de crédito.		
Nota: tendrá más filas si el curso lo requiere.		

III. Resolver exámenes			
3.1	Examen diagnóstico	<input type="text"/>	Calificación <input type="text"/>
3.2	Examen Final	<input type="text"/>	Calificación <input type="text"/>
¿Mejoró su calificación? Sí <input type="text"/> No <input type="text"/>			

IV. Objetivos	Autoevaluación	Evidencias
***Se anotarán los objetivos del curso.		

V. Calificación

Por lo anterior, considero que merezco una calificación de:

VI. Portafolio

Su portafolio deberá:

1. Presentarse en el folder proporcionado al inicio del curso.
2. Incluir su nombre.
3. Contener las evidencias. (Exámenes, ejercicios, trabajos, etc.) en el orden que hayan sido realizados en el curso.
4. Listas de cotejo con indicadores que muestren la realización de actividades acordes a su puesto.

Ejemplo lista de cotejo para incluir en un portafolio de evidencias

Lista de Cotejo

Nombre: _____ Fecha: _____

Departamento: _____

No de Puntos	Calificación	Porcentaje
--------------	--------------	------------

Objetivo: Se evaluarán tus conocimientos adquiridos por medio de diversas actividades realizadas en el curso sobre los temas de: Autorización de una solicitud de crédito.

TEMA	INDICADORES	EVALUACIÓN	
		SÍ	NO
Llenado formato de solicitud de crédito	a) Revisa que cada uno de los campos llenador por el vendedor están correctos.		
	b) Verifica que la solicitud contenga los documentos soportes.		
Visita al cliente sujeto de crédito	a) Visita el domicilio y verifica dirección correcta.		
	b) Coteja documentos originales con fotocopia.		
	c) Menciona las cláusulas del contrato de crédito.		

Valor total 10 puntos

Lista de Cotejo

Nombre: _____ Fecha: _____

Departamento: _____

No de Puntos		Calificación		Porcentaje	
---------------------	--	---------------------	--	-------------------	--

Objetivo: Se evaluarán tus conocimientos adquiridos por medio de diversas actividades realizadas en el curso sobre los temas de: Recibir y acomodar a un cliente.

TEMA	INDICADORES	EVALUACIÓN	
		SÍ	NO
<i>Recibir y acomodar al cliente en la mesa</i>	a) Identificar una mesa adecuada a la preferencia del cliente o según la reservación y disponibilidad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	b) acomodar al cliente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	c) presentar el menú o carta.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	d) informar la disponibilidad de los platos del menú, composición, acompañamiento y cantidad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	e) anotar pedidos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Valor total 10 puntos

Evaluación del programa por parte del capacitando

Evaluación

1. Considera que al alcanzar los objetivos fijados mejorará su desempeño en el trabajo?

Si _____ No _____

¿En qué aspectos? _____

2. ¿La presentación de los contenidos siguió un orden lógico, se abordaron de los más sencillos a los complicados?

Si _____ No _____

¿En qué aspectos? _____

2. ¿El Lenguaje utilizado en los contenidos fué claro y sencillo?

Si _____ No _____

¿En qué aspectos? _____

3. ¿Los contenidos son los adecuados para lograr los objetivos fijados?

Si _____ No _____

En qué aspectos? _____

4. Las situaciones de aprendizaje permitieron:

Trabajar con información (realizar lecturas, analizar, hacer preguntas, convertirlas en síntesis, etc.) y aplicación de aprendizajes adquiridos.

Si _____ No _____ ¿Por qué? _____

5. ¿Cómo considera la calidad de los materiales utilizados?

Buena _____ Mala _____ Regular _____

¿Por qué? _____

6. Detectó dificultades en algún aspecto de la Capacitación

Si _____ No _____

Si su respuesta es **si** indique en que aspectos

Actividades

Contenidos

Métodos de trabajo

Ritmo de trabajo

Posibilidades de aplicación

Condiciones materiales

Sala

Comida

Lugar de descanso

¿A qué atribuye estas dificultades?

a) Desempeño del instructor.

b) Desempeño del grupo

c) A la planeación del instructor.

En general qué opina del desempeño del instructor

Evaluación del instructor

Por parte del jefe del departamento o colegas para obtener una retroalimentación y una mejora en el desempeño del instructor.

Observación: Responsable del evento de capacitación.	Fuentes: Jefes de departamento. Capacitación Compañeros Otros: _____
--	---

Instructor.

1. ¿Que conocimiento se tiene de las necesidades y preocupaciones de las cuáles se emprendió la capacitación?
2. ¿Con qué claridad fueron planteados los objetivos de la capacitación?
3. ¿Se respeto la integración, jerarquización y línea planteada para los del contenido?
Si _____ No _____
Indicar porqué razones _____
4. El lenguaje se adapto a las características del contenido.
Si _____ No _____
Indicar porqué razones _____
5. Se respeto la planeación de las situaciones didácticas
Si _____ No _____
Indicar porqué razones _____
6. Se tomo alguna medida para adaptar las situaciones
Si _____ No _____
7. Indicar razones _____
8. ¿De qué forma sus medidas satisficieron a los participantes?
9. En base a las dificultades detectadas
¿Cuáles son las acciones a implementar para resolver estos problemas?

10. El desempeño general del instructor es:

Conclusiones

El elemento humano es de suma importancia para que un país logre su desarrollo, sin embargo, es necesario que este cuente con los elementos que le posibiliten crecer en todos los sentidos. Esto constituye un reto enorme e implica principalmente un cambio de actitud que permita que se tenga la disponibilidad de invertir más recursos, tiempo y esfuerzo en la capacitación del personal. Es decir, que al concederle a esta la importancia que merece, se va a crear el ambiente propicio para llevarla a cabo, esto es, que con la certeza de que se obtendrán grandes beneficios, los patrones estarán dispuestos a invertir más en capacitación y el resto del personal estará dispuesto a cooperar. Por su parte, los responsables de la capacitación deben estar conscientes de la importancia de su labor y tener los elementos necesarios para conducirla correctamente, en otras palabras, su trabajo debe garantizar la calidad de los programas y el aprovechamiento de los recursos, así como del esfuerzo de cada uno de los involucrados.

Estamos seguras de que el compromiso que se adquiera hacia las actividades de capacitación ayudará a disminuir en gran medida la carencia teórica causa de las deficiencias que presenta el proceso de evaluación. Pues no se trata de evaluar por evaluar, evaluar sólo el gasto y el beneficio, o dejar la evaluación del proceso de enseñanza - aprendizaje en manos de los participantes utilizando instrumentos que contienen preguntas que nada tienen que ver con la función del aspecto que se está evaluando, para después modificar los programas sin una base real.

Por el contrario, esta se debe realizar teniendo claro el porqué y para qué se evalúa, qué se va a evaluar, con qué criterios, quién y cuándo va a evaluar, cómo y cuál será el aprovechamiento que se le dará a los resultados.

En este sentido la evaluación que proponemos, está basada en un marco conceptual que rescata los aspectos cualitativos y de articulación de los elementos que intervienen en el proceso de enseñanza - aprendizaje. A fin de determinar en que forma facilitaron o dificultaron dicho proceso y tomar las decisiones pertinentes para mejorar la calidad de la capacitación.

Esta propuesta es resultado de un minucioso análisis del origen y desarrollo de la evaluación y principalmente de aspectos teóricos y prácticos referentes a la forma de llevarla a cabo durante el

proceso de capacitación. Desde luego que por nuestra formación nos enfocamos a la evaluación del diseño de los programas de capacitación, al proceso de enseñanza - aprendizaje y a los involucrados en estas actividades.

Con este trabajo se demuestra que el ámbito de la evaluación falta mucho por hacer. Que la responsabilidad recae principalmente en los directivos o administradores, en los responsables de evaluar y en los estudiosos de la evaluación que deben conformar un grupo disciplinario que oriente los beneficios, aciertos, fortalezas y áreas de oportunidad en los procesos de capacitación.

En este sentido el campo de la capacitación esta abierto para el pedagogo pues hay actividades específicas en las que puede participar., orientando y dando sugerencias para llevar a cabo el proceso de enseñanza aprendizaje con adultos, además nos parece importante señalar que como tales debemos atrevernos a abordar temas tan poco explorados por el pedagogo como es la evaluación de los aspectos antes mencionados, ya que no es un tema que concierna tanto a los psicólogos y a los administradores como a los pedagogos. Este es, entre otros, motivo por el cual se realizó este trabajo, el cual refleja una visión estrictamente pedagógica que otorga la importancia que merecen los aspectos didácticos que intervienen en la capacitación, importancia que ninguno de los teóricos revisados muestra en sus planteamientos, pues en ellos predomina el enfoque administrativo de llevar a cabo la capacitación y el enfoque de la Tecnología Educativa que lejos está de ser la mejor opción para instrumentar el proceso enseñanza - aprendizaje, el cuál hoy en día se orienta al desarrollo de los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes de las personas que se enfrentan a un mundo más competitivo, por lo tanto la evaluación debe aportar en este sentido elementos que permitan obtener la información necesaria sobre lo que se debe saber hacer.

Esperamos que este trabajo motive al lector a que tenga la posibilidad o la necesidad de realizar alguna investigación, a construir su propio tema y metodología de investigación y en el caso de las personas que deseen titularse, no pensar en la tesis como un requisito sin como algo que va a enriquecer nuestra actividad profesional y a quienes lean nuestro trabajo, lo motive a seguir desarrollando este tema para el mejor desarrollo laboral del pedagogo.

Bibliografía

- ALVAREZ García, Isaías "Hacia la formación de una cultura de evaluación." Centro de investigación y estudios avanzados en educación superior, IPN.
- ARIAS Galicia, Fernando Administración de Recursos Humanos. Ed. Trillas, México, 1990, p.p.535
- ARIAS Galicia, Fernando Capacitación para la competitividad y la colaboración. Instituto internacional de capacitación y estudios empresariales, S.C. Asociación mexicana de capacitación de personal, México, 1994. p.p. 264
- BASURTO , Jorge El proletariado industrial en México (1850 - 1930), UNAM, México 1975, p.p. 298
- BEYER Esparza, Jorge Edmundo Capacitación y adiestramiento en el trabajo: ensayos para la consolidación de un sistema. Ed. Emiprés, México, 1982.
- BRISEÑO, Gabriela "Enfoque sistemático para la evaluación" Pedagogía para el adiestramiento. Vol. VII, núm. 27 , Abril - Junio , 1977, Cenapro-Armo , México, p.p. 65 - 78
- CARREÑO, Fernando Enfoques y principios teóricos de la evaluación. Ed. Trillas, México , 1987, p.p. 71
- CARRILLO Castro, Alejandro La reforma administrativa en México. Ed. Miguel Ángel Porrúa, México, 1ª reimpresión, 1985, p.p. 233

- COLMENARES, Ismael
Gallo, Miguel Ángel
y otros recopiladores Cien años de lucha de clases en México, (1876 -1976). Tomo I ,Ed. Quinto Sol, México, 1985, p.p.372
- CHAVEZ, Alfonso
Medina , Cecilia El proceso de enseñanza - aprendizaje y su didáctica. Ed. Adamex, México, 1987.
- CHIAVENATO, Idalberto Introducción a la teoría general de la administración. Ed. Mc Graw Hill, México, 1976. p.p. 586
- De ALBA, Alicia
Díaz Barriga Ángel,
Viesca, Martha "Evaluación: Análisis de una noción". Revista Mexicana De Sociología. Enero-Marzo, 1984, p.p. 175- 203.
- DELGADO González,
Arturo. "Inicio del movimiento de reforma". Adaptación de un trabajo elaborado , como apoyo a la docencia en el CCH plantel Oriente, México D.F, 1983 - 1984.
- DÍAZ Barriga, Ángel Didáctica y curriculum. Ed. Nuevomar, México, 1985.
- DÍAZ Barriga, Ángel Ensayos sobre la problemática curricular. Ed. Trillas, México ,1991.
- DÍAZ Barriga, Ángel "Los orígenes de la problemática curricular." CESU, UNAM, México, p.p. 22-33

- DÍAZ Barriga, Ángel "Tesis para una teoría de la evaluación y sus derivaciones en la docencia". Revista Perfiles Educativos, núm. 15, Octubre, 1982, CISE, UNAM, México, p.p. 13-37
- DÍAZ Barriga, Frida y otros
FRADE Rubio, Laura Metodología del diseño curricular para la educación superior. Ed. Trillas, México, 1990
Desarrollo de competencias en educación básica: Desde preescolar, hasta secundaria, Calidad educativa Consultores, S.C. México, D.F. 2007
- GARZA Villareal, Gustavo El proceso de industrialización en la Ciudad de México (1821 - 1970). Ed. El Colegio de México, 1985 p.p. 446
- GIROUX , Henry "Hacia una nueva sociología del curriculum."Artículo publicado en la Revista Educational Lendership. Diciembre, 1979, p.p. 248 - 253. Título en inglés "Towards a new sociology of the curriculum. Traducido por el Lic. Prócoro Millan Benítez, Facultad de Psicología, UNAM , México. p.p.140-145
- GUERRERO, Euquerio Manual de derecho del trabajo. Ed. Porrúa, México, 1989, p.p. 614
- GUZMAN, Alba "Abriendo la caja negra de la evaluación" . Revista Foro Universitario. núm . 94, UNAM, México, 1991, p.p. 1-5
- HAMPTON, David Administración. Ed. Mc. Graw Hill, México, 1993, p.p. 791

- HAROLD, Koontz,
Cyril O´ Donell
- Curso de administración moderna. Un análisis de sistemas y contingencias de las funciones administrativas. Ed. Mc Graw Hill, México, 1979, p.p. 914
- MOLINAR Fuentes,
Olac.Gago Huguet,
Antonio. Ortega
Salazar, Sylvia
- “Debate. El sentido de la evaluación institucional”. Revista Universidad Futura. ANUIES, México, 1991 p.p. 3 - 14
- MORAN Oviedo,
Porfirio.
- La docencia como actividad profesional
Ed. Gernika, México, 1994, p.p. 189
- NERI, Carlos.
- “La evaluación mediata, su importancia para los programas de adiestramiento”. Pedagogía para el adiestramiento, Vol. I, núm. 4, Septiembre, 1971 , Cenapro-Armo, México, p.p. 9 -18
- ORTIZ Tetlacuilo,
José M.
- “Como evaluar programas y cursos de capacitación o adiestramiento”. Pedagogía para el adiestramiento. Vol. IX, núm. 36, Julio - Septiembre , 1979 , Cenapro-Armo, México, p.p.25 - 35
- ORTIZ Wadymar, Arturo
- Los sexenios neoliberales. Ed. Nuestro tiempo, México, 1989,p.p. 165
- PANSZA González,
Margarita
- “Notas sobre planes de estudio y relaciones disciplinarias en el currículo”. Revista Perfiles Educativos. núm. 36 , Abril - Mayo -Junio, 1987, CISE , UNAM, México, p.p. 16-34

- PANSZA González ,
Margarita. Pérez Juárez,
Esther .Moran Oviedo,
Porfirio. Fundamentación de la didáctica. Vol. I, Ed.
Gernika, México, 1987, p.p. 228.
- PANSZA González ,
Margarita. Pérez Juárez,
Esther .Moran Oviedo,
Porfirio. Operatividad de la didáctica. Vol. II Ed.
Gernika, México, 1987, p.p. 137.
- RAMIREZ, Ramón El movimiento estudiantil de México Julio -
Diciembre de 1968. Ed. Era, México, 1969,
p.p. 553
- REMEDI, Eduardo Racionalidad y curriculum. Deconstrucción de
un modelo. p.p. 101 -107
- REYNA, José Luis
Trejo, Raúl. De Adolfo Ruíz Cortínez a Adolfo López
Mateos (1952 - 1964) Ed. Siglo XXI, 1981,
México, p.p. 188
- REZA Trosino,
Jesús Carlos Como desarrollar y evaluar programas de
capacitación en las organizaciones. Ed.
Panorama México, 1995 p.p. 224
- REZA Trosino,
Jesús Carlos El ABC del administrador de la capacitación.
Ed. Panorama, México, 1993, p.p. 144
- RODRÍGUEZ Estrada,
Mauro. Ramírez
Buendía, Patricia. Administración de la capacitación. Ed Mc Graw
Hill, México, 1993, p.p. 121.

- RODRÍGUEZ Estrada, Mauro. Formación de Instructores. Ed . Mc Graw Hill, México, 1994 , p.p. 197
- SAYEG Helú, Jorge El constitucionalismo social Mexicano. La integración constitucional de México 1808-1986, Tomo II, UNAM, INEHR. México, p.p.789
- SILICEO, Alfonso Capacitación y desarrollo de personal. Ed. Limusa, México, 1990, p.p. 152
- TAYLOR, Frederick. Fayol, Henri Administración. Ed. Herrero hermanos, México, 1991, p.p. 272
- TOURAINÉ, Alain Historia general del trabajo. La civilización industrial (1914-1960) Ed. Grijalbo, México, 1965, p.p.470
- TYLER, Ralph Principios básicos del currículo. Ed. Troquel , Buenos Aires, Argentina, 1973, p.p. 136
- VÁZQUEZ, Josefina Zoraida Nacionalismo y educación en México Ed. El colegio de México, 1979.p.p. 331
- VERA, Vélez Lamberto. La Rúbrica y la Lista de Cotejo, Departamento de educación y Ciencias Sociales., Universidad Interamericana de Puerto Rico., Recinto de Ponce. pp 7 -13
- ZARZAR Charur, Carlos "Diseño de estrategias para el aprendizaje grupal. Una Experiencia de trabajo." Revista Perfiles Educativos, CISE, UNAM, México, p.p. 34-46
Antología de la educación en México, ENEP Aragón, UNAM, 1984.

Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos. Ed. Porrúa, México, 1987. p.p. 134

Diario Oficial de la federación. Martes 10 de septiembre, 1985.

Diario Oficial de la federación. Miércoles 19 de Junio ,1991.

Diario Oficial de la federación. Viernes 18 de abril,1997

Diario Oficial de la federación. Mayo, 2007

Diccionario de Sociología. Ed. F.C.E., 1987, México, p.p. 317

Ley Federal del Trabajo, Ed. Talleres de B. Costa-Amic, México, 1970, p.p. 309

Orígen y repercusiones de la primera ley del trabajo. STPS, México, 1981, p.p. 359