

CAMPUS NORTE
INCORPORADA A LA UNAM – CLAVE: 8183-60.

**“LA INFLUENCIA DE LA CAPACITACIÓN EN LA
AUTORREALIZACIÓN DEL PERSONAL DE LA SECRETARÍA DEL
TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, DEL DEPARTAMENTO DE
SEGURIDAD E HIGIENE DURANTE EL MES DE AGOSTO DE
2010.”**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN PEDAGOGÍA

PRESENTA
MIRNA ELENA GODINEZ GARRIDO

ASESOR: LIC. BERTHA EMILIA CHINO SÁNCHEZ

TLALNEPANTLA DE BAZ, EDO. DE MÉXICO, 2012



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Gracias por todo tu amor, cariño, apoyo y por hacerme tan feliz, te
Respeto y admiro por sobre todas las cosas
Admiro tu valentía y fortaleza para las cosas buenas y malas
Con tus consejos me has hecho ser una gran mujer que como tu
Intento llegar a ser.
Eres mi ejemplo a seguir, me siento muy feliz y orgullosa de tener a
La mejor madre del mundo, hermosa, inteligente, sonriente y a parte mi mejor
Amigü, te amo con todo mi corazón gracias por formar parte de mi vida, y esto es para ti. TE AMO.

Al hombre más responsable, dedicado y perseverante del mundo, te
Respeto y admiro porque siempre me has enseñado que la cima es el cielo.
Te amo con todo mi corazón, y le doy gracias a la vida por tener al mejor padre del mundo.
Un hombre en toda la extensión de la palabra, amoroso, fuerte, exitoso, nunca te
Rindes y eso me hace sentirme muy
Orgullosa de ti, gracias por formar parte de mi vida, y esto es para ti. TE AMO.

Juguetón, ocurrente y cariñoso ingeniero
Orgullosa estoy de tener un hermano tan lindo, guapo e inteligente.
Responsable y comprometido en todo lo que haces
Gracias por formar parte de mi vida, te amo con todo mi corazón y
Esto es para ti. TE AMO.

A mi futuro licenciado en economía con mucho cariño.
Responsable, dedicado, guapo e inteligente.
Te amo con todo mi corazón, eres
Un ejemplo a seguir y estoy muy feliz de tener un gran hermano, te
Respeto y admiro, y me siento muy
Orgullosa de ti y esto es para ti. TE AMO.

Este es un trabajo hecho con cariño,
esfuerzo y dedicación, para mi familia,
gracias a ustedes este sueño se hizo realidad,
los amo

MIRNA ELENA GODINEZ GARRIDO.

CAPÍTULO II Secretaria del Trabajo y Previsión Social

2.	Secretaría del Trabajo y Previsión Social.....	39
2.1	La función de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.....	40
2.2	Departamento de Seguridad e Higiene.....	42
2.3	La capacitación en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.....	44

CAPÍTULO III Teoría Humanista

3.1	Teoría Humanista.....	46
3.2	Metas de la educación.....	48
3.3	La autorrealización del adulto.....	50
3.4	Conceptualización del aprendizaje.....	52
3.5	El papel del maestro.....	54
3.6	Conceptualización del alumno.....	56
3.7	Motivación.....	57
3.8	Metodología de la enseñanza.....	59
3.9	Autoevaluación.....	60

CAPÍTULO IV Planeación de la Capacitación

4.	Planeación de la Capacitación.....	63
4.1	Etapas y actividades del proceso instruccional.....	67

4.2	Plan de sesión.....	70
4.3	Elementos del plan de sesión.....	71
4.4	Objetivos.....	72
4.5	Contenido temático.....	73
4.6	Actividades.....	74
4.7	Estrategias didáctica.....	74
4.8	Recursos y materiales didácticos.....	76
4.9	Modelos de evaluación del programa de capacitación.....	77

CAPÍTULO V Metodología de la Investigación

5.1	Metodología de la investigación.....	81
5.1.1	Método.....	82
5.1.2	Técnica.....	83
5.1.3	Diseño del instrumento de recolección de datos.....	84
5.1.4	Población.....	84
5.2	Análisis e interpretación de datos.....	84
6	Conclusiones.....	86
7	Anexo 1.....	88
8	Gráficas.....	91
9	Fuentes de información y consulta.....	120

INTRODUCCIÓN

En este trabajo se presenta una investigación referente al campo específico de la Pedagogía, cuyo objeto de estudio es la capacitación, el cual se construirá con base en las características de la modalidad de titulación de tesis.

En esta tesis se desarrolla el tema de “La influencia de la capacitación en la autorrealización del personal de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social del departamento de Seguridad e Higiene durante el mes de agosto de 2010”.

La Secretaria del Trabajo y Previsión Social esta integrada por departamentos y la presente investigación esta delimitada al departamento de Seguridad e Higiene y el tiempo establecido es durante el mes de Agosto de 2010.

El proyecto de investigación está conformado por los siguientes apartados:

Delimitación y planteamiento del problema, en donde se establece la construcción del objeto de estudio, así como su delimitación en el tiempo y espacio; se plantea como pregunta de investigación la siguiente:

¿Cuál es la influencia de la capacitación en la autorrealización del personal de la STPS del departamento de seguridad e higiene?

La relevancia de la investigación radica en que se centra en el estudio del proceso formativo del adulto dentro de la capacitación, y el factor didáctico que hace referencia al proceso de enseñanza-aprendizaje en los cursos con el fin de promover el desempeño laboral y la autorrealización del personal.

La información que sustenta el presente trabajo de investigación se desarrolla por capítulos empezando a definir la capacitación y su marco legal como capítulo I, en el segundo capítulo se define la función de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social como el espacio en el cual se llevó a cabo la recogida de datos e información así como la función del departamento de Seguridad e Higiene.

La teoría que sustenta la investigación y el diseño de cursos de capacitación es la teoría humanista, la autorrealización se plantea con base en ésta teoría y en la investigación es la variable dependiente, por lo tanto en el tercer capítulo se define la teoría, las metas de la educación, la autorrealización del adulto, se conceptualiza el aprendizaje y el papel del maestro, la motivación, la metodología de la enseñanza y la autoevaluación, siendo esta última la forma de evaluar con base en la teoría humanista.

Lo que se pretende lograr con la investigación es identificar la influencia de la capacitación en la autorrealización del personal de la STPS del departamento de seguridad e higiene, por lo tanto es necesario desarrollar el tema de planeación de la capacitación y se establece como capítulo IV.

En el quinto capítulo se desarrolla la parte metodológica de la investigación, el método y la técnica utilizada para el desarrollo del presente trabajo; el método utilizado para el desarrollo de la investigación es descriptivo que de acuerdo con (Sampieri en Metodología de la investigación, 2006:103) establece que “los estudios descriptivos son útiles para mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación”, que en este caso se analiza el fenómeno de la capacitación dentro de la comunidad del departamento de seguridad de higiene durante el mes de Agosto de 2010, también se presenta en este capítulo el diseño, análisis e interpretación de datos del instrumento para la recolección de información con el fin de sustentar la hipótesis planteada, para concluir se realiza una breve descripción de la población que participó en el curso durante el mes de Agosto de 2010.

Finalmente, la bibliografía consultada está organizada en orden alfabético y con base en el manual APA (Asociación Americana de Psicología).

OBJETIVO GENERAL

Conocer la influencia de la capacitación en la autorrealización del personal de la STPS del departamento de Seguridad e Higiene.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los elementos necesarios para estructurar un curso de capacitación con base en la teoría humanista.
- Investigar sobre la teoría humanista para seleccionar la información necesaria para sustentar la investigación.
- Investigar sobre la autorrealización de la persona.
- Diseñar y aplicar instrumentos de investigación para recopilar datos que sustenten la hipótesis planteada.
- Analizar e interpretar los resultados para comprobar la hipótesis planteada.

HIPÓTESIS:

La capacitación influye en la autorrealización del personal de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social del departamento de Seguridad e Higiene.

DEFINICIÓN DE VARIABLES

En este apartado se define a las variables “como todo rasgo, cualidad o característica cuya magnitud puede variar en los casos individuales. Es un concepto, contenido en el problema o en las hipótesis, que puede asumir dos o más grados o valores y esta variación en los valores las hace susceptibles de medición y se clasifican en:

Independiente: es la causa supuesta de la variable dependiente o efecto, es el antecedente.

Dependiente: es el efecto o consecuente, es la que se explica por la independiente.

Las variables adquieren valor para la investigación científica cuando pueden ser relacionadas con otras, es decir, formar parte de una hipótesis o una teoría”.¹

De acuerdo con Sampieri las variables son “una propiedad que puede variar (adquirir diversos valores) y cuya variación es susceptible de medirse”.² Para efectos de esta investigación se plantea como variable independiente la capacitación y como variable dependiente la autorrealización, a continuación se definen y se describen los indicadores de cada una de las variables.

¹(<http://www.fhumyar.unr.edu.ar/escuelas/3/materiales%20de%20catedras/trabajo%20de%20camp%20o%20alina.htm>) consultada el 9 de Noviembre de 2011.

²(<http://es.scribd.com/doc/7130771/SAMPIERI-Capitulo-5>) consultado el 9 de Noviembre de 2011.

V.I. Capacitación

“Actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador.”(Siliceo, 2001:25).

Beneficios para el individuo:

- Ayuda a la persona a solucionar problemas y tomar decisiones.
- Favorece la confianza y desarrollo personal.
- Ayuda a la formación de líderes.
- Mejora las habilidades de comunicación y de manejo de conflictos.
- Aumenta el nivel de satisfacción con el puesto.
- Ayuda a lograr las metas individuales.
- Favorece un sentido de progreso en el trabajo y como persona.
- Disminuye temores de incompetencia o ignorancia.
- Favorece la promoción hacia puestos de mayor responsabilidad.
- Mejora el desempeño”.³

³(<http://mexico.smetoolkit.org/mexico/es/content/es/3642/La-capacitaci%C3%B3n-en-la-empresa>, Todos los Derechos Reservados © 2010 Nacional Financiera, S.N.C., CONSULTADO EL 20 DE JULIO DE 2010).

V.D. Autorrealización

“La autorrealización es, de acuerdo con Carl Rogers. “Un proceso y no un estado del ser, una dirección y no un destino” (Rogers, 1972). “La persona autorrealizada se caracteriza por:

- Estar abierto al cambio sin temor a experimentar nuevas formas de vivir, pensar y sentir.
- Desear y promover la autenticidad en las relaciones humanas, libres de hipocresías y falsedades.
- Manifestar un cierto escepticismo hacia la ciencia y la tecnología que pretenden la conquista y el control de la naturaleza y de los seres humanos; pero apoyando la ciencia y tecnología que promueven la autoconciencia y el autocontrol.
- Luchar contra las dicotomías y esmerarse por pretender la integración de lo biológico y psíquico, de las emociones y el pensamiento, de lo individual y lo social.
- Aspirar a la intimidad, a nuevas maneras de cercanía con los demás, de plena comunicación tanto intelectual como emotiva.
- Vivir en el aquí y el ahora, valorar el momento presente; concibe cada experiencia como nueva y con ello cada instante sirve para enriquecer la vida.
- Tener capacidad para amar, estar dispuesto a brindar ayuda a otros cuando realmente lo requieran. Es gentil, generoso, sutil, no moralista, no juzga a los otros, sino que se preocupa por ellos.
- Estar en contacto con la naturaleza; la persona autorrealizada busca su preservación y cuidado, no pretende dominarla sino convertirse en su aliado.

- Oponerse a la burocratización, deshumanización e inflexibilidad de las instituciones y de la vida social. Parte de la convicción de que las instituciones se justifican sólo si sirven a las personas y no a la inversa.
- Regir su conducta por la autoridad interna y no externa. Confía en sus propios criterios y experiencias y desconfía de las imposiciones externas; de acuerdo con sus propios juicios morales, desobedecer las leyes que considera injustas.
- Despegarse de los bienes materiales. El dinero y el estatus social no son sus objetivos de vida; por eso valora más el ser que el tener.
- Dar prioridad al desarrollo espiritual; desea encontrar el propósito y significado de la vida, que va más allá de lo humano. Examina los caminos por los que el hombre encuentra valor y fuerza para trascender y vivir en paz interior.

La meta principal del enfoque existencial humanista es que la persona asuma el compromiso de construir su propio modo de vivir, no importando los obstáculos a los que se enfrente; sean éstos derivados de limitaciones físicas, socioeconómicas, sexuales, étnicas, etc. Es decir, los humanistas consideran que el hombre puede vivir plenamente porque aún en las peores situaciones los individuos tienen libertad de elección. Esta meta se logra en la medida que la persona asume sus responsabilidades y las lleva hasta sus últimas consecuencias.”(CONALTE; 1996: 38-39.)

Rogers en el texto de desarrollo del potencial humano establece que la persona que funciona en plenitud “es capaz de vivir totalmente en y con todos sus sentimientos y reacciones” (Lafarga, 1990: 101) es decir que son personas que actúan consciente y libremente afrontando con responsabilidad las consecuencias de sus actos, afrontan situaciones nuevas que les generen interés y exista la necesidad de saberlo, establece que lo más importante es que todo acto es consciente, “se halla completamente comprometido con el proceso de ser y

volverse él mismo, y así descubre que es sensato y realmente social; vive por completo en este momento, pero aprende que ésta es la forma de vida más sana para todo el tiempo. El es un organismo que funciona completamente y, a causa del conocimiento de él mismo, que fluye con libertad en y a través de sus experiencias, es una persona que funciona completamente". (Lafarga, 1990: 102).

Para efectos de esta investigación se concluye que la autorrealización es la satisfacción máxima de necesidades, el comportamiento libre y autónomo, el cumplimiento de las metas y objetivos que cada persona se proponga y le genere sentimientos de libertad, formación, crecimiento, utilidad y conocimiento.

DELIMITACIÓN Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN:

La presente investigación se sustenta en la teoría humanista, haciendo referencia que dentro del campo de la pedagogía se encuentra la capacitación, donde el pedagogo es el profesional capaz de “de identificar, analizar y resolver problemas educativos, situándolos en su contexto social, económico, político y cultural, con fundamentos teóricos y metodológicos; el quehacer laboral del pedagogo puede ser, tanto institucional como de ejercicio libre de la profesión, pero siempre coadyuvando a la formación humana”⁴.

Por tal motivo la presente investigación hace referencia a la formación de adultos a través del proceso de capacitación logrando la autorrealización que se basa única y principalmente en la persona, sin embargo, tanto las temáticas como los profesionales inmersos en dicho proceso, corresponden a diversas áreas del conocimiento, y no siempre tienen una formación que les permita planear, diseñar e implementar programas de capacitación, por tal motivo en el cuarto capítulo se desarrolla la planeación de la capacitación con la finalidad de proponer a los profesionales inmersos en el proceso una guía para desempeñarse con base en la teoría humanista y lograr que con los cursos se genere en los participantes la satisfacción de las necesidades propuestas en la teoría humanista de Maslow hasta llegar a la autorrealización.

La investigación se centra en conocer cuál es la influencia de la capacitación en la autorrealización del personal de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Con base en lo anterior se plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es la influencia de la capacitación en la autorrealización del personal de la STPS del departamento Seguridad e Higiene?

⁴ Dirección General de de Servicios de Cómputo Académico. informes@dgsca.unam.mx
http://www.filos.unam.mx/LICENCIATURA/Pedagogia/perfil_egresado.html# consultada el 12 de noviembre de 2011.

JUSTIFICACION

La relevancia de la investigación radica en que se centra en el estudio del proceso formativo del adulto dentro de la capacitación, y el factor didáctico que hace referencia al proceso de enseñanza-aprendizaje en los cursos con el fin de promover el desempeño laboral y personal.

La investigación está dirigida al personal de la STPS y aportará elementos para conocer la influencia de la capacitación en la autorrealización de dicho personal y se fundamenta en la teoría humanista, corriente que propone una ciencia del hombre que tome en cuenta la conciencia, la ética, la individualidad y los valores espirituales.

En la teoría humanista lo más importante es la persona y la forma en cómo adecuar los contenidos a sus necesidades intelectuales para promover el aprendizaje significativo por medio de la experiencia; las personas que participan en el proceso de capacitación en su mayoría son adultos, por lo cual el diseño de los cursos se debe apegar a las necesidades de aprendizaje de la población hacia la que va dirigida. Se busca que el desarrollo del personal de la STPS del departamento de Seguridad e Higiene sea desde el factor personal, social y cognitivo, que involucra habilidades, destrezas, actitudes y valores, es decir, desarrollar competencias.

Por lo tanto la investigación busca que la capacitación cumpla con el rigor metodológico para llevar a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje de manera que impacte en la autorrealización del adulto.

Es necesario elaborar instrumentos con el fin de sustentar y comprobar la influencia de la capacitación en la autorrealización del adulto, ya que la capacitación es campo laboral del Pedagogo.

En el proceso de capacitación se lleva a cabo la interacción entre individuos como todo proceso de enseñanza-aprendizaje donde el instructor y los capacitandos son actores principales en promover el aprendizaje significativo tomando en cuenta sus aspectos personales que los caracterizan y los hacen individuales.

CAPÍTULO I CAPACITACIÓN Y SU MARCO LEGAL

1.1 CONCEPTO DE CAPACITACIÓN

En el siguiente capítulo se desarrolla el concepto general de capacitación que se considera como concepto fundamental de la construcción teórica y como variable independiente de la presente investigación.

La capacitación se define, para efectos de la misma, como una “actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador.” (Siliceo, Alfonso; 2001: 25.)

Se eligió la siguiente definición puesto que en este trabajo se busca conocer la influencia en la autorrealización del personal como proceso de mejora continua, es decir, el impacto de este proceso para beneficio de los participantes.

A continuación se presentan un listado de 8 propósitos que tiene la capacitación para lograr esta mejora en el personal establecidos en el texto de “Capacitación y desarrollo del personal” (Siliceo, Alfonso; 2001: 29-32.) los cuales servirán de eje para la construcción de la investigación.

“Con base en la experiencia práctica profesional, se concluye que son ocho los propósitos fundamentales que debe perseguir la capacitación, a saber:

- 1.- Crear, difundir, reforzar, mantener y actualizar la cultura y valores de la organización.
- 2.- Clarificar, apoyar y consolidar los cambios organizacionales.
- 3.- Elevar la calidad del desempeño.
- 4.- Resolver problemas.

- 5.- Habilitar para una promoción.
- 6.- Inducción y orientación del nuevo personal en la empresa.
- 7.- Actualizar conocimientos y habilidades.
- 8.- Preparación integral para la justificación”.

(Siliceo, Alfonso; 2001: 29-32.)

Como se mencionó, los 8 propósitos se refieren al proceso de generar un desarrollo tanto en lo laboral al preparar al personal para desarrollar sus actividades; así como también, para promover el desarrollo de habilidades y destrezas que den como resultado su promoción a puestos de mayor responsabilidad, lo cual es uno de los principales intereses de las personas al capacitarse, para proporcionar como resultado una mejora continua en su desarrollo personal y profesional.

La mejora continua es” reconocer que todo esta en proceso de cambio, aunque nunca lo logre de manera total, esta propuesta se refiere a la capacidad infinita del potencial humano, que tiende hacia la trascendencia y la realización plena de su ser esencial” (Reyes, 2009:44) esta afirmación se vincula totalmente con el proceso de enseñanza-aprendizaje porque “el valor educativo de una buena relación humana, no sólo nos hace sentirnos seguros y amados sino también saber cada vez más, satisfacer la curiosidad, descubrir todo lo oculto y abrir todas las puertas, también nos hace reconocer nuestros impulsos filosóficos básicos de estructurar el mundo, de entenderlo en profundidad y de hallarte un sentido” (Reyes, 2009: 49) que dará como resultado un cambio en su ideología y comportamiento dentro de un grupo social generando cambios favorables en las personas.

1.1.1 EL PROCESO DE CAPACITACIÓN.

El proceso de capacitación se refiere a los pasos a seguir de acuerdo con las necesidades de los participantes y/o de las organizaciones, el proceso dependerá del tipo de capacitación que se este impartiendo así como también de los objetivos planteados, y de “las etapas que de acuerdo con la lógica y la realidad laboral, se deben seguir para tener éxito en la función de capacitación:

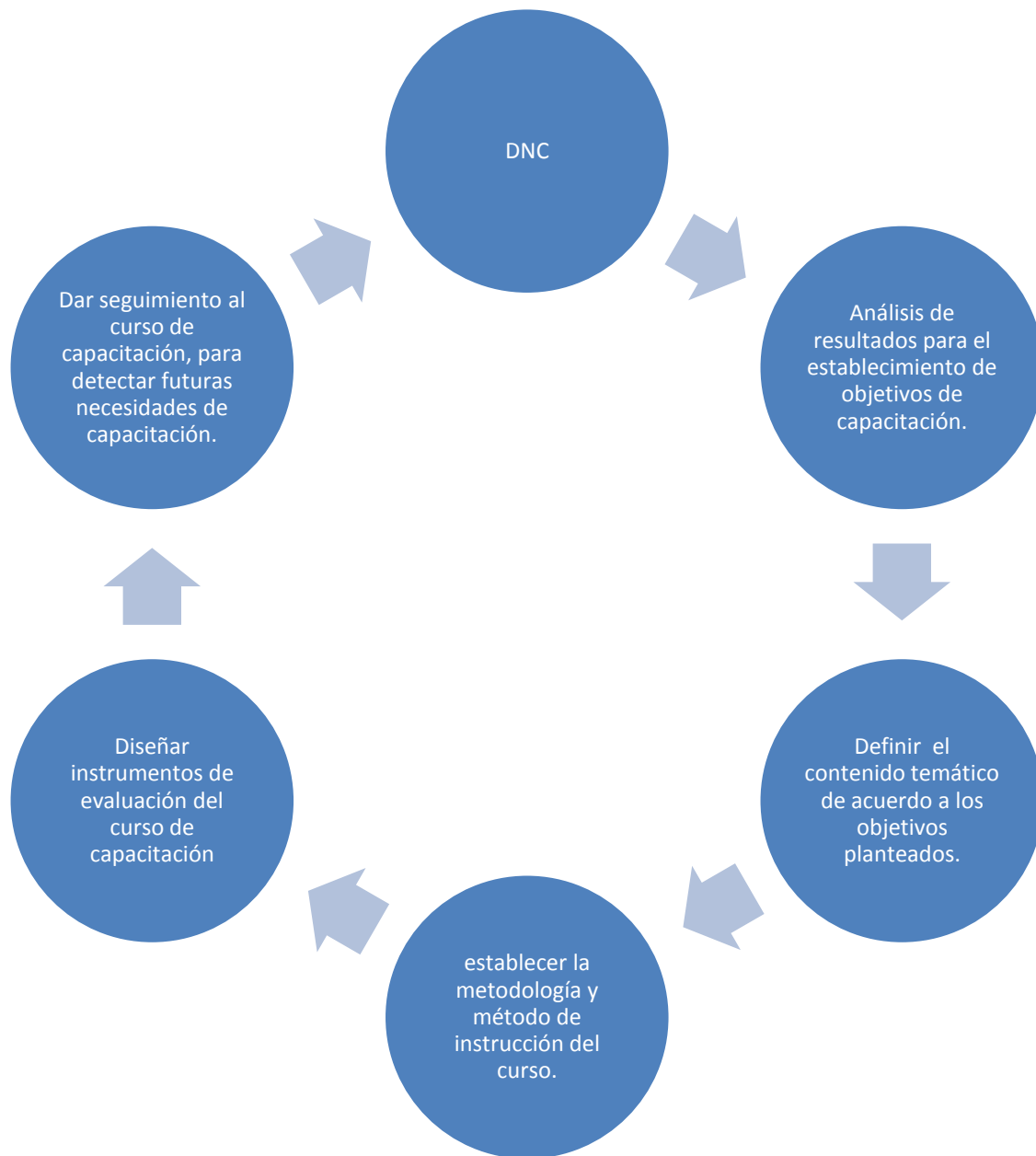
- a) Investigación para determinar las necesidades reales que existan o que deban satisfacer a corto, mediano y largo plazo: diagnóstico de necesidades.
- b) Una vez señaladas las necesidades que han de satisfacerse, fijar los objetivos que se deban lograr: planeación.
- c) Definir qué contenidos de educación son necesarios, es decir, qué temas, qué materias y áreas deben ser cubiertas en los cursos.
- d) Señalar la forma y método de instrucción para el curso.
- e) Una vez determinado el contenido y forma y realizado el curso, se deberá evaluar.
- f) El seguimiento o continuación de la capacitación”.

(Siliceo, Alfonso; 2001: 95.)

Los siguientes puntos son los que se establecen para llevar a cabo el proceso de capacitación para dar solución a las necesidades de cada área o institución específicamente, tomando en cuenta metas y objetivos que generen alternativas de solución ante las necesidades que resulten del proceso de detección de las mismas.

A continuación se presenta de manera esquemática el proceso a seguir para efectuar el diagnóstico de necesidades de capacitación.

1.1.1.1 DIAGRAMA PARA LA APLICACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.



Elaborado por Mirna Elena Godínez Garrido, 2011.

1.1.2 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.

A manera de introducción de este tema es necesario establecer que es el DNC “El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, es el proceso que orienta la estructuración y desarrollo de planes y programas para el establecimiento y fortalecimientos de conocimientos, habilidades o actitudes en los participantes de una organización, a fin de contribuir en el logro de los objetivos de la misma”⁵.

Éste es el primer paso antes de diseñar un curso de capacitación, puesto que el diagnóstico permitirá conocer las necesidades, debilidades y fortalezas para lograr un proceso de mejora continua tanto de los colaboradores como de la organización.

El objetivo de un DNC es contribuir y mejorar el funcionamiento dentro de las empresas, por lo tanto es necesario detallar el contenido de un reporte el cual “debe expresar en qué, a quién (es), cuánto y cuándo capacitar”.

El momento adecuado para realizar un DNC es cuando se presentan:

- “Problemas en la organización
- Desviaciones en la productividad
- Cambios culturales, en Políticas, Métodos o Técnicas
- Baja o Alta de personal
- Cambios de función o de puesto
- Solicitudes del personal”⁶

⁵ Fernández Sánchez Néstor y Mtra. Gamboa Méndez Monserrat en: ¿Qué es el DNC? Universidad Nacional Autónoma de México Dirección de Educación Continua. <http://www.tuobra.unam.mx> Consultado el 16 de marzo de 2010.

⁶ Fernández Sánchez Néstor y Mtra. Gamboa Méndez Monserrat en: ¿Qué es el DNC? Universidad Nacional Autónoma de México Dirección de Educación Continua. <http://www.tuobra.unam.mx> Consultado el 16 de marzo de 2010.

En la STPS se diseñan los cursos de capacitación de acuerdo a necesidades expresadas por las empresas subsidiadas, pero en su mayoría es cuando se hacen reformas al reglamento establecido para las empresas, por lo tanto hace referencia a los cambios culturales, en políticas, métodos o técnicas para el desempeño del trabajador, internamente las empresas al presentarse problemas en la organización, baja o alta de personal, cambios de función o desviaciones en la productividad, las empresas solicitan la impartición de cursos que den solución a sus necesidades particulares de cada empresa. “A su vez, las circunstancias que imponen un DNC, pueden ser:

- Pasadas. - Experiencias que han demostrado ser problemáticas y que hacen evidente el desarrollo del proceso de capacitación.
- Presentes.- Las que se reflejan en el momento en que se efectúa el DNC.
- Futuras.- Prevención que la organización identifica dentro de los procesos de transformación y que implica cambios a corto, mediano y largo plazo.

Es importante tomar en cuenta los siguientes momentos del DNC, ya que el proceso debe tener una secuencia y tomar en cuenta los diagnósticos ya elaborados; el informe de éstos diagnósticos se estipula en un reporte detallado el cual, debe contener:”

- Nombre de la organización o empresa
- Título del estudio
- Fecha de elaboración
- Responsable principal y colaboradores en el estudio (con firmas de responsiva)
- Índice o capitulo del documento, con la paginación respectiva
- Introducción. Antecedentes o Estado del Arte que dio motivo al DNC
- Justificación

- Resumen del documento
- Método de trabajo.
- Características del personal del que se obtuvo información
- Escenario(s) en los que se obtuvo la información
- Apoyos materiales. Formatos e instrumentos
- Procedimiento
- Resultados
- Prioridades de conocimientos, habilidades o actitudes a atender
- Un cuadro integrador de información que defina áreas, personas y necesidades de capacitación.
- Problemas identificados que no pueden atenderse por medio de la capacitación y posibles áreas que pueden intervenir para su solución
 - En su caso, limitaciones u obstáculos para la realización del estudio
 - Recomendaciones para próximos estudios
 - Anexos de toda evidencia que permita el análisis del estudio
 - Los detalles relacionados con los procedimientos que derivan en un DNC son materia de diversos profesionales⁷

Los siguientes puntos que se establecen para el reporte de un DNC tienen como objetivo identificar de manera efectiva las necesidades de capacitación de la empresa o departamento en específico, para darles solución, atención generando mejoras dentro de la organización y proporcionando una formación continua a los participantes, es recomendable acudir a éstos para realizar un DNC objetivo.

⁷Fernández SánchezNéstor y Mtra. Gamboa Méndez Monserrat en: ¿Qué es el DNC? Universidad Nacional Autónoma de México Dirección de Educación Continua. <http://www.tuobra.unam.mx> Consultado el 16 de marzo de 2010.

“Dada la importancia del DNC en el proceso de capacitación se plantean sugerencias para su aplicación desde el diseño, el momento óptimo para su aplicación de acuerdo a las problemáticas o necesidades ya mencionadas, todo esto con la finalidad de tener un objetivo para llevar a cabo un proceso de capacitación que de solución a las necesidades de las empresas de manera especializada.”⁸

El DNC se realizó por parte de la STPS, la cual analiza las necesidades generales de las empresas y partiendo de ello diseña los cursos de capacitación. Los grupos se conforman de acuerdo con los cursos que se impartirán y los intereses de los trabajadores de las diferentes empresas subsidiadas por la STPS, el curso del cuál se recogió la información para la presente investigación fue “El valor del trabajo” el cuál se evaluó por medio de la encuesta de acuerdo a los parámetros de las variables establecidas en esta investigación.

Para efectos de esta investigación el DNC se define como un proceso que facilita el establecimiento de habilidades y actitudes que favorezcan al logro de los objetivos planteados.

⁸Fernández SánchezNéstor y Mtra. Gamboa Méndez Monserrat en: ¿Qué es el DNC? Universidad Nacional Autónoma de México Dirección de Educación Continua. <http://www.tuobra.unam.mx> Consultado el 16 de marzo de 2010.

1.1.3 EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

La evaluación es uno de los procesos más importantes en la planeación de cursos de capacitación, ya que a partir de los objetivos, se puede realizar la valoración del proceso de aprendizaje antes, durante y después de la capacitación, por lo tanto, a continuación se presentan “propósitos de la evaluación:

- Los directivos empresariales requieren resultados obtenidos de una evaluación sistemática y no sólo por tanteos” (Rodríguez, Estrada Mauro; Austria Torres, Honorata; 1999:129-132.), es decir que la evaluación se lleve a cabo por pasos ordenados teniendo una planeación, sea un proceso y tenga un objetivo.
- “Conviene establecer el punto en que se encuentra la actividad en un momento dado y determinar si los recursos humanos, técnicos, materiales y el tiempo invertidos en la planeación, programación, instrumentación y ejecución, producen los resultados esperados y justifican la inversión.
- Desde el punto de vista empresarial y de los implicados en la capacitación, es esencial para apoyar su función, evaluar la medida en que se lograron los objetivos” (Rodríguez, Estrada Mauro; Austria Torres, Honorata; 1999:129-132.) para llevar a cabo un proceso de capacitación es necesario tomar en cuenta las necesidades de la empresa y del personal, para plantearse objetivos que promuevan la mejora continua y estos objetivos funcionen como eje para la evaluación de la capacitación y lograr obtener resultados auténticos que comprueben los beneficios o deficiencias de la capacitación.

- “La evaluación permite optimizar la capacitación y lograr que a su vez traduzca en cambios de comportamiento en los puestos de trabajo, propiciándose así la optimización de los productos o servicios que se proporcionan” (Rodríguez, Estrada Mauro; Austria Torres, Honorata; 1999:129-132.) esto con el fin de mejorar continuamente de acuerdo a las necesidades que se presenten y lograr que la capacitación promueva la obtención de mejores puestos de trabajo.
- “Una buena evaluación es el punto de partida para la planeación, elaboración y realización de nuevas actividades de capacitación” (Rodríguez, Estrada Mauro; Austria Torres, Honorata; 1999:129-132.) cada evaluación será buena en la medida que de solución a las necesidades específicas de las empresas y del personal, tomando en cuenta los recursos humanos, materiales y económicos con que se cuente, así como también los objetivos planteados por la empresa y por el personal.

A continuación se describen algunas de las características a considerar en el proceso de la evaluación:

- a) “Integrada. La evaluación es parte del sistema de capacitación; por lo tanto, se debe contemplar dentro del contexto de la capacitación y no como un elemento aislado.
- b) Continua. Uno de los propósitos de la capacitación es orientar y estimular al personal, quien siempre se encuentra en desarrollo, lo que provoca continuas y nuevas necesidades a satisfacer. Asimismo, las empresas en general tienen cambios y necesidades constantes que también requieren satisfacerse.
- c) Realizada en equipo. Todas las personas que forman parte de la capacitación o que son afectadas por ésta, deben participar de manera directa o indirecta; su involucramiento es esencial para el éxito.

- d) Específica. Los implicados en la capacitación requieren conocer qué se está haciendo bien, las desviaciones, lo que es susceptible de mejorar y cómo se podría lograr esto. En la medida en que la especificidad de la evaluación permita destacar debilidades y potencialidades, responderá al propósito para el cual fue diseñada.
- e) Personalizada. Debe atender a las diferencias individuales y proporcionar los medios para la autoevaluación. El conocer el rendimiento personal en relación a la capacitación sirve de estímulo para la superación personal.
- f) Metódica. Debe estructurarse metodológicamente, estableciendo normas y criterios aceptables, observables y aplicables en los productos y procesos.
- g) Confiable. Se debe evaluar para conocer los beneficios reales y las limitaciones. Es necesario identificar la validez, confiabilidad, consistencia y objetividad de las técnicas e instrumentos que se utilizan para captar información”.(Rodríguez, Estrada Mauro; Austria Torres, Honorata; 1999:129-132.)

Durante el proceso de capacitación se lleva a cabo una evaluación inicial, media y final de los participantes para obtener resultados y así conocer si el proceso logró el objetivo planteado; pero también es necesario realizar una evaluación del proceso como tal, es decir una evaluación hacia la práctica del instructor y hacia el mismo proceso de capacitación.

En el proceso de capacitación es necesario tomar en cuenta todos los aspectos que involucran al proceso desde el diseño, la planeación, la selección de la población, diseñar el DNC, y todo esto incluirlo y aplicarlo antes, durante y después de la capacitación con la finalidad de que el proceso cumpla con los objetivos propuestos y de solución a las necesidades que se presenten en su organización.

1.2 LA CAPACITACIÓN EN MÉXICO

La capacitación en México exige estar en constante desarrollo por todos los cambios y necesidades que tienen las organizaciones y las demandas que requiere el campo laboral con la finalidad de mejorar los servicios que ofrecen tanto empresas como instituciones, de acuerdo con (Siliceo, Alfonso; 2001:19) “en México existe una demanda excesiva de personal calificado, que las universidades y diferentes instituciones de enseñanza no están en posibilidad de ofrecer, por lo cual es necesario que tanto las organizaciones públicas como las empresas privadas establezcan programas periódicos de educación, brindando, así, el tipo de enseñanza necesaria para que se realice el trabajo con mayor eficacia y productividad, y éste sea más significativo para el trabajador” (Siliceo, Alfonso; 2001:19). También se mencionan dos puntos básicos que destacan en el concepto de capacitación, a saber:

- a) “Las organizaciones en general deben dar las bases para que sus colaboradores tengan la preparación necesaria y especializada que les permitan enfrentarse en las mejores condiciones a su tarea diaria”. (Siliceo, Alfonso; 2001:19)

Con la finalidad de que el trabajador tenga la confianza suficiente para desempeñarse en su campo laboral realizando su tarea profesionalmente, en tiempo, forma y con calidad lo cual es de suma importancia para las organizaciones.

- b) El siguiente punto importante es que la capacitación genera en los trabajadores interés por mejorar y desarrollar competencias y habilidades que le sean útiles para su desempeño, como menciona (Siliceo, Alfonso; 2001:19) “No existe mejor medio que la capacitación para alcanzar altos niveles de motivación, productividad, integración, compromiso y solidaridad en el personal de una organización.”

Actualmente las organizaciones están más interesadas por que su personal desarrolle las competencias necesarias para desempeñar su labor eficiente y efectivamente, basado en las áreas de oportunidad de las empresas para que la mejora sea continua tanto en su personal como en la organización; por lo tanto “para que el objetivo general de una empresa se logre plenamente, es necesaria la función de capacitación que colabora aportando a la empresa un personal debidamente adiestrado, capacitado y desarrollado para que desempeñe bien sus funciones habiendo previamente descubierto las necesidades reales de la empresa”. (Siliceo, Alfonso; 2001: 25).

Las organizaciones educativas juegan un papel muy importante durante la formación de las personas para lograr que se inserten en el campo laboral de manera efectiva proporcionando sus servicios de acuerdo con sus capacidades y habilidades desarrolladas durante éste proceso de formación. Sin embargo la capacitación es un proceso que depende necesariamente de las particularidades y naturaleza de las empresas.

Al concluirse éste proceso dentro de las organizaciones educativas, las personas buscan aplicar sus conocimientos y habilidades dentro de su campo laboral, en una empresa y es en este proceso donde como menciona (Siliceo, Alfonso; 2001: 25) “La capacitación es la función educativa de una empresa u organización por la cual se satisfacen necesidades presentes y se prevén necesidades futuras respecto de la preparación y habilidad de los colaboradores”.

Para completar la parte de la formación del personal desde las organizaciones educativas hasta insertarse al campo laboral prestando sus servicios de acuerdo con los conocimientos desarrollados durante su proceso de formación, continuando con la capacitación dentro de su labor para mejorar su desempeño y satisfaciendo las necesidades tanto de la empresa como del consumidor, se propone que “el esquema que México debe instrumentar para enfrentar la modernización, la apertura comercial, el desendeudamiento y el incremento en los índices de productividad requiere que la importante función educativa tome en cuenta seria y profesionalmente los siguientes diez principios y objetivos:

1.- A partir de las necesidades reales detectadas, establecer un sistema integral de capacitación y desarrollo que comprenda todos los esfuerzos y actividades educativas en un mismo plan rector de desarrollo humano y profesional en la empresa y un incremento en la productividad organizacional.

2.- La creación de un ambiente en el que la capacitación y el desarrollo humano del personal signifiquen un reto, un interés y compromiso de crecimiento individual, grupal y organizacional.

3.- Convertir a la capacitación más bien en una filosofía y estilo de trabajo con clara dirección y significado en lugar de una actividad estéril y burocrática.

4.- Brindar a todo el personal un nuevo concepto de la productividad”(Siliceo, Alfonso; 2001: 51-52) la STPS define a la productividad como el aprovechamiento de los recursos para el desempeño profesional del trabajo al realizarlo bien, a tiempo y a la primera; “así como del trabajo en equipo y de los valores laborales, a través de todas las actividades de capacitación y desarrollo.

5.- Definir y buscar el compromiso de toda la empresa frente a las tareas educativas de cualquier nivel, creando sistemas propios de capacitación y

desarrollo que respondan táctica y estratégicamente a sus necesidades, y que conviertan el trabajo en tareas significativas y trascendentes, es decir, en logros productivos.

6.- La formación de grupos que se conviertan en agentes de cambio y capacitadores que mantengan y enriquezcan las tareas de capacitación y desarrollo en la empresa.

7.- La creación de un programa de integración humana a través del trabajo en equipo que fomente la creatividad y el diagnóstico de problemas para una mejor toma de decisiones y busque sistemáticamente una forma de trabajo más productiva a través de la cual la calidad sea un valor que se manifieste en todas las conductas y actividades laborales.

8.- A través de la presencia directiva en los diversos eventos educativos, patentizar y enriquecer el liderazgo de la dirección general para motivar y reforzar las conductas de integración y productividad de todo el personal frente a la empresa.

9.- El establecimiento de un programa estratégico que contemple actividades inmediatas y de mediano y largo plazo que de manera sistemática y acumulativa, formen, enriquezcan y mantengan una cultura organizacional basada en la productividad.

10.- Involucrar a directivos, jefes, técnicos y personal en general, en las tareas educativas de capacitación y desarrollo, como instructores y promotores de aquellos aspectos en donde su participación sea necesaria”.

(Siliceo, Alfonso; 2001: 51-52)

En éste apartado se plantea como alternativa de desarrollo el proceso de capacitación que sea llevado a cabo por profesionales; los diseños curriculares de las diversas instituciones tanto públicas como privadas en educación superior no están cumpliendo con lo requerimientos de la sociedad en el campo laboral, es por ésta razón que se plantea al proceso de capacitación como una alternativa formativa ante las necesidades sociales y laborales por parte de las diversas organizaciones públicas y privadas; como bien se menciona las necesidades de cada institución van a estar dadas por un análisis específico de acuerdo con sus objetivos y metas, es decir, por medio de una detección de necesidades planeada, diseñada y aplicada a cada área y organización en específico.

Posterior al proceso de detección de necesidades se lleva a cabo el proceso de capacitación que igualmente debe estar diseñado y aplicado a cada institución de acuerdo a la naturaleza de cada una de ellas para dar solución a las necesidades que se presenten.

1.2.1 DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR.

Todos los trabajadores tienen derecho de recibir capacitación para el desempeño de su labor, así como la obligación de proporcionar un servicio, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo y de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos menciona que “en nuestro país la teoría del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social está fundada en el artículo 123 de nuestra Constitución, cuyo contenido identifica el Derecho del Trabajo con el Derecho Social; en sus enunciados generales otorga a los trabajadores los derechos a los cuales son acreedores por su trabajo.

Ley Federal del trabajo

Artículo 3°

El trabajo es un derecho y un deber social.

No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, la idea de hacer una reglamentación de la Capacitación y Adiestramiento fue expresada por el presidente López Portillo en su Primer Informe de Gobierno”.(Siliceo, Alfonso; 2001: 74-75.)

“Ley Federal del Trabajo

Capítulo III bis.

Artículo 153 A

Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento 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 Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Se concluye que el trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación y adiestramiento en su trabajo que le permita superarse conforme a una comisión tripartita entre el Estado, la empresa y el patrón.

Artículo 153 B

Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al artículo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo. En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas.

Resalta que la capacitación se puede impartir dentro o fuera de la empresa, por instructores contratados o personal mismo de la empresa o por sistemas oficiales que existan. El costo está a cargo de la empresa.

Artículo 153 H

Los trabajadores a quienes se imparte capacitación o adiestramiento están obligados a:

- I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación y adiestramiento.
- II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos.
- III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos.

Se dice acerca de las obligaciones que deben tener los trabajadores que estén capacitándose: se destaca la puntualidad, la atención y sobre todo la evaluación de sus conocimientos adquiridos durante la capacitación”.(Siliceo, Alfonso; 2001: 76-79.)

1.2.2 OBLIGACIONES DE LA EMPRESA

“Artículo 123 Constitucional:

Fracción XIII. 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. La obligación de capacitar y adiestrar fue reglamentada oficialmente por el Diario Oficial de la Federación, con fecha del 28 de abril de 1978, entrando en vigor el mes de mayo de ese mismo año.

Artículo 153 C

Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizadas y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Las escuelas de enseñanza podrán impartir capacitación así sean públicas o privadas con su respectiva aprobación.

Artículo 153 D

Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse respectivamente a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada. Los programas y métodos de capacitación pueden ser generales y particulares.

Artículo 153 E

La capacitación o adiestramiento a que se refiere el Artículo 153 A, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrán impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

En la jornada en la que se está laborando debe desarrollarse la capacitación, salvo que atendiendo a la naturaleza de los servicios, en el contrato colectivo se estipule que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeña, en cuyo caso, la capacitación podrá realizarse fuera de la jornada de trabajo.

Artículo 153 F

La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en la capacitación.
- II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.
- III. Prevenir riesgos de trabajo; incrementar la productividad.
- IV. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

Se refiere a los objetivos que debe tener la capacitación, dentro de los cuales se implica que es una preparación al trabajador para mejorar su productividad y conocimiento y así estar apto para ocupar vacantes o puestos de nueva creación.

Artículo 153 G

Durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso que requiera capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar reciba ésta, prestará sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa o a lo que se estipule respecto a ella en los contratos colectivos. Se refiere a las garantías que debe tener el trabajador en el inicio de un nuevo trabajo cuando requiera capacitación". (Siliceo, Alfonso; 2001: 76-79.)

Como se puede observar, a lo largo del capítulo se presento un panorama general con respecto al objeto de estudio de la presente investigación, que es la capacitación, partiendo de su concepto y su proceso para llevarla a cabo, se desarrollo también el concepto y proceso del DNC, la evaluación de la capacitación, el contexto nacional en cuanto a la capacitación en México lo cual me parece importante volver a mencionar que en el país estamos muy faltos de personal capacitado, y es en este aspecto donde radica la importancia de la presente investigación, al promover y fomentar en las empresas la implantación de cursos que favorezcan a la formación personal, laboral y profesional de los trabajadores de las empresas mexicanas específicamente las subsidiadas por la STPS.

El contexto en el cual se desarrollo la presente investigación fue la STPS que es la encargada de hacer valer los derechos y obligaciones de trabajadores y empresas los cuales se encuentran mencionados dentro de este capitulo.

Sin embargo, se considera que para efectos de la investigación, es necesario continuar con una descripción más detallada con respecto a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, misma que se realiza en el siguiente capítulo en el cual se describen sus funciones, el Departamento de Seguridad e Higiene así como la capacitación dentro de la Secretaría.

CAPÍTULO II: SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social es la órgano gubernamental encargado de hacer valer los derechos y obligación de trabajadores y empresas que prestan servicios a la comunidad y que en este caso es el escenario donde se aplicaron los instrumentos de investigación, la información que se presenta, se obtuvo de su página de internet donde instituye que “la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en su artículo 90 que la Administración Pública Federal será centralizada y paraestatal conforme a la Ley Orgánica que expida el Congreso, que distribuirá los negocios del orden administrativo de la Federación que estarán a cargo de las Secretarías de Estado y Departamentos Administrativos y definirá las bases generales de creación de las entidades paraestatales y la intervención del Ejecutivo Federal en su operación. Las leyes determinarán las relaciones entre las entidades paraestatales y el Ejecutivo Federal, o entre éstas y las Secretarías de Estado y Departamentos Administrativos.

El fundamento jurídico de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se encuentra en el artículo 123 de nuestra Constitución: Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley”.⁹

De acuerdo con la información obtenida, la capacitación está considerada como derecho del trabajador para la promoción de empleos y oportunidades de mejora en el ámbito laboral y personal de los trabajadores.

⁹(http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/marco_juridico/index.html)Última modificación: miércoles 13 de octubre de 2010 por Web Master, consultado el 12 de enero de 2011.

La STPS es el órgano que establece el reglamento al cual deben apegarse las empresas, para hacer cumplir las obligaciones de la misma; así como también los derechos y obligaciones del trabajador.

2.1 LA FUNCIÓN DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

La principal función de la STPS es promover y hacer cumplir las normas y reglas que rigen a las empresas de México, considerando a todas las personas que se involucran en la producción de bienes y servicios para la sociedad.

“La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como dependencia del Poder Ejecutivo Federal, tiene a su cargo el desempeño de las facultades que le atribuyen la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la Ley Federal del Trabajo, otras leyes y tratados, así como los reglamentos, decretos, acuerdos y órdenes del Presidente de la República.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de sus servidores públicos, unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados, realizará sus actividades en forma programada, conforme a los objetivos nacionales, estrategias, prioridades y programas contenidos en el Plan Nacional de Desarrollo, el programa sectorial respectivo y a las políticas que para el despacho de los asuntos establezca el Presidente de la República, en coordinación, en su caso, con otras dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.

De conformidad con el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 y el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2007-2012, los tres ejes rectores que dictan el actuar de esta Secretaría son:

- La promoción de inversiones en una economía cada vez más competitiva que genere empleos y que fomente relaciones laborales basadas en la productividad.
- La conciliación de intereses entre los factores de la producción para lograr la paz laboral, y la legalidad para hacer valer la ley, sobre todo tratándose de previsión social, de inclusión laboral y de equidad de género”.¹⁰

La capacitación juega un papel muy importante en éstos puntos que definen la función general de la STPS, ya que por medio de la capacitación se busca que los trabajadores estén más y mejor preparados para los requerimientos de la sociedad actual que tiene como principal objetivo la producción de bienes y servicios para la sociedad.

Para la conciliación de intereses se planean cursos que fomenten el trabajo en equipo para lograr la paz laboral, la inclusión al trabajo y la equidad de género en los centros de trabajo.

¹⁰(http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/quienes_somos/index.html)

Última

modificación:miércoles 13 de octubre de 2010 por Web Master, consultado el 10 de enero de 2011.

2.2 DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD E HIGIENE

El departamento de Seguridad e Higiene forma parte de toda empresa regida por la STPS siguiendo las normas que ésta establece para velar por la seguridad y la salud de los trabajadores en los centros de trabajo, la capacitación en éste departamento es para informar a los trabajadores sobre como evitar riesgos de trabajo y también para que conozcan las normas de seguridad e higiene que establece la STPS.

A continuación se define la misión, la visión y el objetivo de la STPS de acuerdo con la función del departamento de seguridad e higiene en las empresas.

“MISIÓN

Promover y coordinar la elaboración de la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo, con la participación y el consenso de los sectores público, social y privado, e impulsar en el ámbito nacional la cultura de prevención de riesgos de trabajo y el mejoramiento del ambiente laboral.

VISIÓN

Que las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo elaboradas por la Dirección General de Seguridad y Salud en el Trabajo y los medios proporcionados a los sujetos obligados para facilitar su cumplimiento, se constituyan como un referente a nivel internacional, así como consolidar una cultura de prevención de riesgos laborales a nivel nacional.

OBJETIVO

Mejorar la seguridad y salud en el trabajo por medio de un marco normativo claro, competitivo y más efectivo, así como promover la instauración de sistemas de administración en seguridad y salud en el trabajo en las empresas”.¹¹

Tanto la misión, la visión y los objetivos hacen referencia a la importancia del departamento de seguridad e higiene en la capacitación de las empresas para evitar accidentes en el trabajo, por lo tanto esto da cómo resultado que el curso impartido “el valor del trabajo” fue significativo para los participantes porque perciben el aprendizaje vinculado a su desarrollo y tiene aplicación práctica en su vida; todo esto fue comprobado en la encuesta realizada a los 25 trabajadores, tomando en cuenta la visión, misión y objetivos del departamento se establece que la capacitación si influye en la autorrealización del personal.

¹¹(http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/quienes_somos/index.html) Última modificación: miércoles 13 de octubre de 2010 por Web Master, consultado el 10 de enero de 2011.

2.3 LA CAPACITACIÓN EN LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

La STPS se basa en la Ley Federal del Trabajo, donde menciona los derechos y obligaciones de los trabajadores y de las empresas, la capacitación es considerada derecho del trabajador y obligación de la empresa, proporcionar a las personas oportunidades de empleo y desarrollo de habilidades y destrezas que favorezcan el desenvolvimiento del trabajador en su centro de trabajo de acuerdo a sus necesidades laborales.

Por lo tanto “conforme a la Ley Federal del Trabajo, la Dirección General de Capacitación promueve, difunde y verifica el cumplimiento de las obligaciones legales que tienen las empresas y los agentes capacitadores en materia de capacitación, en apego a lo establecido en el acuerdo por el que se actualizan los criterios generales y los formatos correspondientes para la realización de trámites administrativos en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 30 de diciembre de 2004, mismo que entró en vigor el 30 de marzo de 2005; así como el ACUERDO por el que modifica el artículo tercero y se deroga el tercer párrafo del artículo quinto del acuerdo por el que se actualizan los criterios generales y los formatos correspondientes para la realización de trámites administrativos en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores, publicado el 30 de diciembre de 2004; asimismo, se deja sin efectos la reforma publicada el 9 de marzo de 2006, y quedan sin efectos los formatos DC-3 y DC-4 del Acuerdo por el que se dan a conocer los formatos para realizar los trámites administrativos en materia de capacitación y adiestramiento, publicado el 5 de noviembre de 2009.

Asimismo, el registro de las obligaciones legales que tienen las empresas y los agentes capacitadores se ha beneficiado con las acciones de simplificación administrativa y la publicación de compromisos específicos con la ciudadanía.

Estas acciones han contribuido a la formación de los recursos humanos en los centros de trabajo, al facilitar el registro de los trámites mediante procesos ágiles y sencillos, y la mejora del servicio de atención a nuestros usuarios, a través de la reducción en los tiempos de respuesta, confiabilidad en el manejo de la información, amabilidad en el trato y honestidad en el servicio”.¹²

La información arriba mencionada sustenta la función de la STPS por hacer cumplir el derecho del trabajador a una oportunidad de mejora por medio de la capacitación.

Como se puede observar, a lo largo del capítulo se presentó un panorama general con respecto a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, empezando a definirla continuando con su función y organización de la misma, de la cuál se desprende el Departamento de Seguridad e Higiene donde se llevó a cabo la recolección de información para sustentar la presente investigación.

Para concluir el capítulo se describe el proceso de capacitación dentro de la Secretaría, sin embargo, se considera que para efectos de la investigación, es necesario continuar con una descripción más detallada con respecto a la capacitación dentro de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, relacionándola con la Teoría Humanista que fundamenta la investigación, misma que se realiza en el siguiente capítulo en el cual se describe objetivo, autores, metas de la educación, autorrealización del adulto, la conceptualización del aprendizaje, la motivación, la metodología de la enseñanza y la evaluación que propone la Teoría.

¹²(http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/quienes_somos/index.html)

Última

modificación:miércoles 13 de octubre de 2010 por Web Master, consultado el 10 de enero de 2011.

CAPÍTULO III: TEORÍA HUMANISTA

3.1 TEORÍA HUMANISTA

En este capítulo se desarrolla la teoría humanista que sustenta el presente trabajo de investigación, a continuación se describe un breve antecedente de la teoría humanista o existencial la cual “fue fundada por Abraham Maslow, quien la concibe como una psicología del “ser” y no del “tener, esta corriente propone una ciencia del hombre que tome en cuenta la conciencia, la ética, la individualidad y los valores espirituales”. (CONALTE; 1996: 37-38).

De acuerdo con la teoría humanista fundada por el psicólogo Abraham Maslow el objetivo principal de ésta teoría es el ser humano y los valores que ejerce para su convivencia en la sociedad, así como también establece que “el humanismo comparte con la filosofía existencialista la visión del hombre como un ser creativo, libre y consciente”. (CONALTE; 1996: 37-38)

Ésta visión es la que se busca implementar en los cursos de capacitación para promover que los capacitandos desarrollen su creatividad ejerciendo su libertad, logrando así un desarrollo tanto personal como social de forma consciente ejerciendo los valores de la ética y la individualidad.

“El humanismo es un modelo que avala un problema central: el análisis y estudio de los procesos integrales de la persona, el cual gira en torno a la autorrealización, la autoconciencia y a la responsabilidad de las acciones volitivas, el interés educativo del humanismo radica en una educación integral que garantice el desarrollo de la persona haciendo uso del autoaprendizaje y la creatividad”. (Reyes, 2009:36).

“Los humanistas ponen el énfasis en indagar y dilucidar los fines últimos de la existencia humana, parten del hecho de que los humanos somos seres finitos, mortales, los humanistas responden a la pregunta proponiendo que el sentido de nuestra vida es buscar la autorrealización”. (CONALTE; 1996: 37-38)

Poniendo en ejercicio los valores, la ética, la creatividad y la libertad consciente se considera que el ser humano se ha autorrealizado de acuerdo con los fundamentos de la teoría humanista de Abraham Maslow.

De acuerdo a las definiciones ya mencionadas sobre la teoría humanista el objetivo principal de ésta teoría es la persona y la satisfacción de sus necesidades para lograr el desarrollo personal y social, es decir, la autorrealización.

Carl Rogers establece las características de la naturaleza del hombre como “la especie humana básicamente digno de confianza, cuyas características más profundas tienden hacia el desarrollo, la diferenciación, las relaciones cooperativas, cuya vida tiende fundamentalmente a moverse de la dependencia a la independencia; cuyos impulsos tienden naturalmente a armonizarse en un complejo y cambiante patrón de autorregulación; cuyo carácter total es tal que tiende a preservarse y mejorarse”. (Lafarga, 1990: 31) el proceso de preservarse y mejorarse se da por medio de la enseñanza y el aprendizaje que favorecen al desarrollo de habilidades y destrezas que lo hacen competente para desempeñar actividades que promueven al perfeccionamiento de la persona, de acuerdo a sus necesidades e intereses.

3.2 METAS DE LA EDUCACIÓN

“La función última de la educación es desde esta postura humanista la de promover “la autorrealización”; o sea, la educación debe estimular las potencialidades de los individuos para que lleguen hasta la altura máxima que la especie humana puede alcanzar, el propósito final de la educación es ayudar a que las personas logren lo mejor de lo que son capaces” (Maslow, 1988 en CONALTE; 1996: 37-38).

Este concepto de educación lo concibe la teoría humanista como el proceso que busca que el ser humano de lo mejor de si mismo de acuerdo a sus necesidades, es por ésta razón que en este trabajo de investigación se define la educación como precursora de la mejora continua de la persona como la acción tendiente al desarrollo integral del individuo que lo lleve a una autorrealización plena en el proceso de formación laboral donde cada persona tiene metas personales y laborales que busca satisfacer por medio de la educación y la capacitación.

Para Rogers (citado por Patterson, 1986 en CONALTE; 1996: 37-38) “la educación tiene el importante papel de enseñar a las personas a vivir en paz, lo más importante no es adquirir conocimientos sino aprender a aprender; una buena educación debería convertir a las personas en seres altruistas, generosos, creativas.

“Aprender a aprender requiere no sólo de la capacidad de reflexión de discernimiento sobre cómo se aprende, sino el cómo actuar en consecuencia mediante la autorregulación del propio proceso de aprendizaje a través de estrategias flexibles y adecuadas que se integran y adaptan a las nuevas situaciones que enfrenta el aprendiz, reconocer que todo esta en proceso de cambio, aunque nunca lo logre de manera total.

Esta propuesta se refiere a la capacidad infinita del potencial humano, que tiende hacia la trascendencia y la realización plena de su ser esencial". (Reyes, 2009:44).

"La autorrealización y la tolerancia son virtudes que toda buena educación debería promover". (Patterson, 1986 en CONALTE; 1996: 37-38) La educación en su objetivo general busca la mejora continua no solo en el proceso de enseñanza-aprendizaje sino también en la convivencia de la persona como parte de un grupo social, en el texto citado por (Patterson, 1986 en CONALTE; 1996: 37-38) menciona lo más importante es lograr el proceso metacognitivo, es decir, aprender a aprender, los conocimientos se desarrollan a través del proceso de enseñanza-aprendizaje que puede ser inductivo o deductivo.

La metacognición es un proceso que considera las siguientes nociones:

- a) "El conocimiento del propio conocimiento, sus procesos y estados cognoscitivos y afectivos.
- b) La habilidad para monitorear y regular de forma consciente y deliberada, el propio conocimiento, sus procesos y estados afectivos y cognoscitivos"¹³.

Estas nociones son las que se pretenden lograr a través del proceso de capacitación con la finalidad de desarrollar habilidades para la construcción del propio conocimiento basado en necesidades específicas de la persona culminando con la regulación libre y consciente del aprendizaje.

¹³ (<http://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol6num2/Metacognicion.html>) consultada el 19 de noviembre de 2011.

3.3 LA AUTORREALIZACIÓN DEL ADULTO

“La autorrealización es, de acuerdo con Carl Rogers “un proceso y no un estado del ser, una dirección y no un destino” (Rogers, 1972 en CONALTE; 1996: 37-38)

“La persona autorrealizada se caracteriza por:

- 1) Estar abierto al cambio sin temor a experimentar nuevas formas de vivir, pensar y sentir.
- 2) Desear y promover la autenticidad en las relaciones humanas, libres de hipocresías y falsedades.
- 3) Manifestar un cierto escepticismo (duda) hacia la ciencia y la tecnología que pretenden la conquista y el control de la naturaleza y de los seres humanos; pero apoyando la ciencia y tecnología que promueven la autoconciencia y el autocontrol.
- 4) Luchar contra las dicotomías (divisiones) y esmerarse por pretender la integración de lo biológico y psíquico, de las emociones y el pensamiento, de lo individual y lo social.
- 5) Aspirar a la intimidad, a nuevas maneras de cercanía con los demás, de plena comunicación tanto intelectual como emotiva.
- 6) Vivir en el aquí y el ahora, valorar el momento presente; concibe cada experiencia como nueva y con ello cada instante sirve para enriquecer la vida.
- 7) Tener capacidad para amar, estar dispuesto a brindar ayuda a otros cuando realmente lo requieran. Es gentil, generoso, sutil, no moralista, no juzga a los otros, sino que se preocupa por ellos.
- 8) Estar en contacto con la naturaleza; la persona autorrealizada busca su preservación y cuidado, no pretende dominarla sino convertirse en su aliado.
- 9) Oponerse a la burocratización, deshumanización e inflexibilidad de las instituciones y de la vida social. Parte de la convicción de que las instituciones se justifican sólo si sirven a las personas y no a la inversa.

- 10) Regir su conducta por la autoridad interna y no externa. Confía en sus propios criterios y experiencias y desconfía de las imposiciones externas; es libre para, de acuerdo con sus propios juicios morales, desobedecer las leyes que considera injustas.
- 11) Despegarse de los bienes materiales. El dinero y el estatus social no son sus objetivos de vida; por eso valora más el ser que el tener.
- 12) Dar prioridad al desarrollo espiritual; desea encontrar el propósito y significado de la vida, que va más allá de lo humano. Examina los caminos por los que el hombre encuentra valor y fuerza para trascender y vivir en paz interior.

La meta principal del enfoque existencial humanista es que la persona asuma el compromiso de construir su propio modo de vivir, no importando los obstáculos a los que se enfrente; sean éstos derivados de limitaciones físicas, socioeconómicas, sexuales, étnicas, etc. es decir, los humanistas consideran que el hombre puede vivir plenamente porque aún en las peores situaciones los individuos tienen libertad de elección, esta meta se logra en la medida que la persona asume sus responsabilidades y las lleva hasta sus últimas consecuencias.” (CONALTE; 1996: 38-39.)

De acuerdo con la teoría propuesta por Rogers las personas autorrealizadas llevan a cabo un proceso de desenvolvimiento autónomo en todos los contextos en los que se inserten abarcando aspectos espirituales, ambientales y sobre todo sociales, en conclusión la persona autorrealizada es libre, consciente de sus responsabilidades, actos, formas de vida y valores que ejerce en su convivencia con los demás.

3.4 CONCEPTUALIZACIÓN DEL APRENDIZAJE

El aprendizaje es “el proceso integral que surge como resultado de la asimilación, simbolización, y organización en la conciencia individual, de toda experiencia, consiente e inconsciente, que la persona vive al interactuar con su medio ambiente.

Desde esta perspectiva el aprendizaje significativo se concibe como el núcleo central del proceso del desarrollo y de plena realización que conduce a modificaciones en las actitudes, conductas, valores e incluso en la personalidad de quien aprende, el cambio en si mismo no es el aprendizaje sino la manifestación de éste”. (Reyes, 2009:38), partiendo de esta afirmación se define al aprendizaje significativo como el proceso por el cual “el estudiante ha logrado interiorizar y retener luego de haber encontrado un sentido teórico o una aplicación real para su vida; este tipo de aprendizaje va más allá de la memorización, ingresando al campo de la comprensión, aplicación, síntesis y evaluación, dicho de otra forma, el aprendizaje debe tener un significado real y útil para el estudiante, soslayando la visión de aprender por el simple hecho de hacerlo”.¹⁴

La teoría humanista “propone como aprendizaje ideal el significativo, ya que abarca al ser humano en su totalidad al combinar lo cognoscitivo y lo afectivo, este aprendizaje debe ser autopromovido para ser duradero y profundo.

“Para que el aprendizaje significativo se logre, es necesario que sea en primer lugar autoiniciado y que el alumno vea el tema, los contenidos o conceptos a aprender como importantes para sus objetivos individuales y útiles para su

¹⁴(<http://es.scribd.com/doc/10941127/Diccionario-Pedagogico>) consultado el 10 de Noviembre de 2011.

desarrollo y enriquecimiento personal, es necesario un ambiente de respeto, comprensión y apoyo para los alumnos”.(CONALTE; 1996: 43-44.)

El aprendizaje significativo se considera como “ideal”, porque parte del interés sobre lo que quiere y necesita saber la persona, por lo tanto es un aprendizaje duradero que pone en práctica lo aprendido.

En el proceso de capacitación la mayoría de las veces se hacen invitaciones abiertas a las empresas subsidiadas por la STPS y las personas interesada en el tema acuden a los cursos, por lo tanto se concluye que los nuevos conocimientos, habilidades y destrezas desarrolladas durante la formación serán significativos para la persona porque con estas competencias se satisfacen necesidades tanto personales, laborales y sociales de acuerdo a las metas y objetivos de cada persona, por ejemplo:

- Reglamentos y conocimientos básicos sobre seguridad e higiene.
- Uso y manejo de maquinaria dentro de la empresa.
- Cursos de autoestima y autoayuda para satisfacción personal.

3.5 EL PAPEL DEL MAESTRO

“La educación humanista está basada en una relación de respeto con sus alumnos”. (Hamachek, 1987 en CONALTE; 1996: 44-46) en el proceso de capacitación la relación entre capacitador y capacitandos debe ser empática, amable pero sobre todo respetuosa.

“El profesor debe partir de las potencialidades y necesidades individuales de los estudiantes y con ello fomentar un clima social para que sea exitosa la comunicación de la información académica y emocional”. (Hamachek, 1987 en CONALTE; 1996: 44-46)

Durante los cursos de capacitación se da un intercambio de ideas y conocimientos que no solo se proporcionan por el capacitador, sino también de los participantes, y esto es para que el instructor pueda detectar las necesidades de las personas y lograr que los cursos sean interesantes, útiles pero sobre todo favorezcan al logro de las metas personales de los capacitandos, la principal función del docente que en este caso es el instructor es “facilitar el aprendizaje del estudiante a través de proporcionar las condiciones para que este acto se dé en forma autónoma”. (CONALTE; 1996: 44-46.)

Cada participante tiene metas personales y laborales por cada curso de capacitación al que asiste, y es importante que el instructor tenga conocimiento de lo que los capacitandos esperan del curso con la finalidad de crear el ambiente apto para el desarrollo de habilidades y destrezas, así como también “la obtención de nuevos conocimientos que recupere su sentido lúdico, placentero y libertario”. (CONALTE; 1996: 44-46.) Para generar ese sentido de autonomía dando como resultado el aprendizaje significativo.

En la teoría humanista el docente-instructor “participa como facilitador e integrante más del grupo, la labor docente es considerada, no como el uso o aplicación de técnicas didácticas para que se logre una enseñanza eficaz, sino como la modificación de actitudes de los maestros para que desempeñen en forma distinta su trabajo.

Hay tres condiciones esenciales para el docente:

1. La primera condición es comportarse auténticamente” (CONALTE; 1996: 44-46.)“el capacitador debe ser coherente, ser la persona que es, advertir con claridad las actitudes que adopta y aceptar sus propios sentimientos. De esta manera llega a ser una persona real en su relación con sus capacitandos” (Reyes, 2009:46).
2. “La segunda condición es la de crear un clima de aceptación, estima y confianza, donde todos se sientan que son importantes y que no se les va a estar enjuiciando o criticando.
3. La última condición es la de tener una comprensión empática, tratando de comprender sus reacciones para ayudarlos a superar dificultades a las que se enfrentan y convertir estas experiencias en un vehículo de crecimiento personal”. (CONALTE; 1996: 44-46.)

En la teoría humanista el papel del docente forma parte importante del proceso de enseñanza-aprendizaje pero no es indispensable, ya que lo que se busca, es que el docente acompañe al alumno en la búsqueda y satisfacción de sus necesidades de conocimiento para desarrollar habilidades, destrezas y conocimientos de manera autónoma, libre y con ayuda del juego para lograr el interés del alumno por seguir en el proceso de formación, retomando al docente como guía, que prepara el ambiente para la libre indagación, búsqueda y descubrimiento de nuevos conocimientos.

3.6 CONCEPTUALIZACIÓN DEL ALUMNO

Es importante definir y explicar el papel del alumno en la teoría humanista, ésta teoría considera que “los alumnos son seres con iniciativa, con necesidades personales de crecer, capaces de la autodeterminación y con la potencialidad de desarrollar actividades y solucionar problemas creativamente”. (Rogers, 1978 en CONALTE; 1996: 46-47)

La búsqueda de conocimientos y el desarrollo de habilidades y destrezas se da de manera que los alumnos llevan a cabo el proceso de enseñanza aprendizaje de manera autónoma, por lo tanto “los alumnos son percibidos no sólo como seres que participan cognoscitivamente en las clases, sino como personas que poseen afectos y que tienen vivencias particulares. Se les concibe como personas totales y no fragmentadas”. (CONALTE; 1996: 46-47.)

Según la teoría humanista “son tres las condiciones que el alumno necesita cumplir para lograr el aprendizaje:

1. Percibir las condiciones facilitantes, los estudiantes deben darse cuenta de que es sincera la propuesta del maestro y no los está engañando.
2. Tener conciencia de la existencia de un problema. El educando debe percibir un problema como relevante y digno de estudiarse.
3. La motivación intrínseca por aprender conlleva a que el alumno se convierta en un ser que aprende y que continuamente cambia”.

(CONALTE; 1996: 46-47.)

Como ya se ha mencionado, la teoría humanista pretende que el alumno vaya en busca de lo que quiere y necesita aprender para que el aprendizaje sea significativo para su vida y desarrollo, por lo tanto en ésta investigación se propone tomar en cuenta estas tres condiciones para el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje en los cursos de capacitación.

3.7 MOTIVACIÓN

La motivación es el factor principal para fomentar un clima apto para desarrollar la capacitación en donde el instructor es el principal responsable al promover la participación y la confianza para entablar una relación personal y respetuosa con los participantes. “Este enfoque destaca la necesidad que tiene el alumno de vivir experiencias, de sentirse útil y en comunicación con los demás”. (CONALTE; 1996: 47-48.)

Cuando se lleva a cabo el proceso de capacitación el objetivo principal es que el contenido a desarrollar durante la formación sea de interés para las personas, pero sobre todo que genere en los participantes sentimientos de autosuficiencia, la oportunidad de vivir experiencias nuevas y enriquecedoras para su vida que parten de sus necesidades.

“La escuela debería dar la oportunidad de alcanzar todas las etapas de la escala de necesidades de Maslow, las cuales, siguiendo un orden de inferiores a superiores, son: fisiológicas, de seguridad, de pertenencia-amor, de estimación y autorrealización”. (CONALTE; 1996: 47-48.)



“Maslow (1991) en Reyes (2009: 49) menciona que las necesidades de seguridad, amor, pertenencia, sentimiento de valer la pena y autoestima se pueden satisfacer a través de las relaciones humanas interpersonales”, esto hace referencia a que la convivencia entre educador y educando favorece a la satisfacción de necesidades específicas de cada persona.

La teoría humanista propone que a través de los centros de formación como escuelas y empresas se debe promover el desarrollo y satisfacción de las necesidades de las personas en formación, en éste caso se propone la pirámide de necesidades de Maslow donde menciona que las necesidades a satisfacer por los seres humanos son las fisiológicas, de seguridad, de pertenencia-amor, de estimación y por último la autorrealización.

“Desde el momento en que el estudiante se asume como un ser comprometido con sus acciones y éstas son positivamente canalizadas, al igual que su deseo de responsabilizarse por sus elecciones ante la vida, la motivación que lo impulsará será intrínseca, que es en última instancia la anhelada por el humanismo”. (CONALTE; 1996: 47-48.)

La motivación intrínseca se conceptualiza como el interés por satisfacer las necesidades que se presentan , por lo tanto cuando las personas de manera autónoma van en busca de esa satisfacción sin importar el esfuerzo y las responsabilidades que esto presente es cuando se considera que se está acercando a la última instancia anhelada por el humanismo que es la autorrealización.

3.8 METODOLOGÍA DE LA ENSEÑANZA

De acuerdo con la metodología de la enseñanza se proponen un conjunto de sugerencias para lograr un clima de confianza, aceptación y respeto en el salón de clases, las sugerencias son las siguientes:

- 1) Trabajar con problemas percibidos como reales.
- 2) Proveer de recursos, la materia prima del aprendizaje significativo está constituida por una gran variedad de recursos que se ofrecen al estudiante.
- 3) Uso de acuerdos como mediador entre las exigencias propias de una institución educativa y la completa libertad del alumno.
- 4) Dividir la clase, el trabajo en equipo es una herramienta importante porque permite al estudiante la libertad para participar y comprometerse en las actividades grupales.
- 5) El trabajo de investigación como proceso de experiencia y participación individual y colectiva. La función del maestro es la de plantear problemas a investigar y la de servir como orientador en la solución de los mismos.
- 6) Promover grupos de encuentro o grupos de entrenamiento de la sensibilidad. (CONALTE; 1996: 49.)

El proceso de enseñanza-aprendizaje propuesto en la teoría humanista propone centrarse en la persona y propiciar el ambiente para que los participantes desarrollen experiencias de aprendizaje significativas por lo tanto, la metodología que se propone es que el alumno se sienta en confianza para participar, dar su opinión y trabajar libremente expresando sus ideas, sentimientos y necesidades, para lograr éste clima de confianza es necesario que el docente sea un guía y prepare el escenario donde se desarrolle el proceso de enseñanza-aprendizaje con los recursos necesarios para que el participante desarrolle aprendizaje significativo y autónomo.

3.9 AUTOEVALUACIÓN

Como en capítulos anteriores se menciona que la evaluación hace referencia a valorar o enjuiciar un proceso, en este trabajo desarrollado con base en la teoría humanista con la finalidad de conocer la influencia de la capacitación en la autorrealización del personal, se establece que “la única evaluación válida es la autoevaluación del alumno, ya que los agentes externos están incapacitados para juzgar al educando, dado que los cambios integrales e internos, no sólo son difíciles sino imposibles de medir y valorar empleando criterios externos a la propia persona”. (CONALTE; 1996: 50-51.)

“La autoevaluación en sí misma es un requerimiento esencial de cara a la educación para la vida, ya que el individuo en su realidad técnica o profesional deberá practicar constantemente la autoevaluación de forma responsable”.¹⁵

Este tipo de evaluación es la que hace idóneo el ejercicio responsable, libre y consciente de valorar el propio desarrollo a partir de los objetivos personales de cada persona, por lo tanto en el proceso de capacitación la evaluación válida y confiable es la realizada por cada persona.

El aprendizaje desarrollado durante el proceso de formación es de acuerdo a las necesidades de cada participante, por lo tanto, establecer parámetros sería inútil y no proporcionaría resultados verdaderos, es por esta razón que “el alumno es quien decide en última instancia qué fue lo que aprendió y qué le hace falta por alcanzar”. (CONALTE; 1996: 50-51.)

¹⁵ (<http://es.scribd.com/doc/10941127/Diccionario-Pedagogico>) consultado el 10 de Noviembre de 2010

Al finalizar un curso de capacitación se realiza una encuesta o un cuestionario para que el alumno evalúe el desempeño del instructor y el desarrollo del curso de acuerdo a sus necesidades, siguiendo con la teoría humanista “se propone comparar cómo estaba el alumno antes de iniciar el curso y observar cuál es el rendimiento en ese momento”. (CONALTE; 1996: 50-51.)

Se sugiere tomar en cuenta los siguientes “criterios significativos desde el punto de vista personal.

- Grado de satisfacción con el curso, ¿qué obtuve de él?
- ¿Cómo incidió en mi evolución intelectual y personal?
- ¿Cuál fue mi compromiso personal con el curso?
- ¿El curso me estimuló a seguir estudiando algún tema?

Criterios impuestos desde fuera o asumidos en el pasado.

- Grado de profundidad con que leí los materiales.
- Empeño puesto en todas las clases, lectura y trabajos.
- Comparación con mi dedicación en otros cursos.
- Comparación de mi dedicación con respecto a la de mis otros compañeros.

Rogers señala que si se utiliza la autoevaluación como recurso, la ventaja es que fomenta la creatividad, la autocrítica y la autoconfianza de los alumnos”.

(CONALTE; 1996: 50-51.)

A lo largo del tercer capítulo se desarrolló la teoría humanista con base en Abraham Maslow, Carl Rogers y Juan Lafarga como autores principales para fundamentar el presente apartado, al inicio se define la teoría, el objetivo y lo que se pretende establecer en los cursos de capacitación con el fin de llegar a la autorrealización del personal.

También se describen las metas de la educación humanista y la relación que tiene con la presente investigación, posteriormente se describen las características de las personas autorrealizadas, se conceptualizó el aprendizaje y se propone como aprendizaje ideal el significativo, se describió la función del maestro-capacitador y del alumno-capacitando dentro del proceso de capacitación, se propuso que la motivación sea intrínseca para lograr que el aprendizaje sea significativo, dentro de este capítulo se plantea que tanto la metodología de enseñanza como la evaluación se basen en la persona, todos los temas desarrollados en este capítulo son con base en las propuestas de la teoría humanista.

A lo largo del capítulo se presentó un panorama general con respecto a la Teoría Humanista, sin embargo, se considera que para efectos de la investigación, es necesario continuar con una descripción más detallada con respecto a la planeación de la capacitación misma que parte del concepto, el diseño, el plan de sesión y sus elementos, el establecimiento de objetivos, el contenido temático, las actividades, las estrategias didácticas, los materiales y recursos didácticos y por último se describe el modelo de evaluación del programa de capacitación.

CAPÍTULO IV: PLANEACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

El cuarto capítulo hace referencia a uno de los procesos más importantes de la capacitación, la planeación donde se define como el procedimiento en el cual se establecen las actividades, tiempos, recursos y objetivos perseguidos en cualquier proceso de formación, por lo tanto para efectos de esta investigación se sugiere que “una vez obtenido el diagnóstico de necesidades, la siguiente etapa consiste en diseñar el plan, los programas y los cursos de capacitación tendientes a satisfacerlas” (REZA Y JESUS C; 2000:26,27).

A continuación se definen algunos elementos de la planeación para facilitar su diseño, como por ejemplo:

Estrategia: “Es un sistema de acciones que se realizan con un ordenamiento lógico y coherente en función del cumplimiento de objetivos educacionales, es decir, constituye cualquier método o actividad planificada que mejore el aprendizaje profesional y facilite el crecimiento personal del estudiante”.¹⁶

Objetivo: “También se entiende como el conjunto de aprendizajes que se espera que alcancen los alumnos y alumnas en una etapa, ciclo, nivel o programación educativa concreta, que suelen plantearse de manera global y constituyen los objetivos generales de etapa, definidos en términos de capacidades, y de forma más concreta en términos de objetivos didácticos, que llevan a la acción directa y son el referente inmediato de la evaluación”.¹⁷

¹⁶ (<http://es.scribd.com/doc/10941127/Diccionario-Pedagogico>) consultado el 10 de Noviembre de 2011

¹⁷ (<http://es.scribd.com/doc/10941127/Diccionario-Pedagogico>) consultado el 12 de noviembre de 2011.

Se propone realizar un diseño de manera inductiva empezando por lo que se va a trabajar para satisfacer las necesidades del personal, posteriormente cómo se va a realizar y lo último se refiere a la puesta en marcha de las estrategias planteadas, a continuación se conceptualiza cómo se desarrolla “la operación del plan y programas: esta fase consiste en llevar a cabo los eventos detectados y diseñados; organizarlos por grupos homogéneos, revisando los recursos para llevarlos a cabo, integrando grupos, contratando instructores, poniendo en marcha todas las actividades que sean necesarias para satisfacer las necesidades detectadas”. (REZA Y JESUS C; 2000:26,27)

Todo este proceso tiene la finalidad de planear un curso que de solución a las necesidades detectadas y logre satisfacer las expectativas de los participantes, evidenciando estos fines a través de la evaluación, la cual se define como la valoración o enjuiciamiento del proceso de capacitación, “el análisis entre lo diagnosticado, lo diseñado y lo operado, con el propósito de revisar las posibles desviaciones y corregirlas, para alcanzar la eficiencia y eficacia de la intención de la capacitación”. (REZA Y JESUS C; 2000:26,27).

La eficacia proviene del latín *efficacia* y se define como la “capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera y la eficiencia proviene del latín *efficientia* y se define como la “capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado”. (Real Academia Española © Todos los derechos reservados). Consultada el 12 de noviembre de 2011.

Por lo tanto la finalidad de la planeación es organizar las actividades y disponer de los recursos necesarios para llevar a cabo el proceso de formación logrando el efecto que se desea, y la manera de obtener esta información es a través de la evaluación que se considera como la valoración del proceso a través del cual se

obtiene la información de lo que se llevo a cabo partiendo de la planeación, el diseño, la aplicación y los resultados del curso de capacitación, conocer si se lograron los objetivos planteados y si las necesidades fueron solucionadas, la evaluación no se considera como buena o mala sino más bien que tanto impacto tuvo en el personal.

Posterior a la aplicación del diagnóstico de necesidades y de acuerdo con los resultados obtenidos, se prosigue con el diseño instruccional, es importante definir “¿Qué es el Diseño Instruccional? en la actualidad, se impone cierta preferencia para implementar el Diseño Instruccional en todas las actividades escolares. Esta situación obedece al carácter sistemático y técnico de prever la enseñanza que se va a realizar considerando al Diseño Instruccional como el medio tecnológico que puede garantizar una enseñanza eficiente, perfeccionable, fruto de la reflexión y de los logros de la ciencia psicopedagógica”. (UNIVERSIDAD DEL TERCER MILENIO, S.C, 2010: 2) el diseño instruccional es la guía que dará sustento a las actividades docentes, así como también para garantizar que el proceso de enseñanza aprendizaje este basado en la satisfacción de las necesidades presentadas tanto por la empresa como por el personal.

El diseño Instruccional (DI) es “el proceso fundamentado en teorías de disciplinas académicas, especialmente en las disciplinas relativas al aprendizaje humano, que tiene el efecto de maximizar la comprensión, uso y aplicación de la información, a través de estructuras sistemáticas, metodológicas y pedagógicas. Una vez diseñada la instrucción, deberá probarse, evaluarse y revisarse, atendándose de forma efectiva las necesidades particulares del individuo”. (UNIVERSIDAD DEL TERCER MILENIO, S.C, 2010: 3)

El objetivo principal de realizar el diseño instruccional es tener un sustento de las actividades que se llevarán a cabo para lograr que el proceso de enseñanza-aprendizaje sea significativo para los participantes.

Se propone una serie de preguntas que facilitan el diseño instruccional ya que éste “define la metodología para la planeación y diseño del aprendizaje e identifica los componentes básicos del proceso educativo:

- ¿Hacia quién va dirigido?
- ¿Qué deben aprender los estudiantes (participantes)?
- ¿Cómo adquieren los alumnos conocimientos?
- ¿Cómo desarrollan las habilidades y actitudes?
- ¿Cómo incorporan sus cualidades personales para el logro de los conocimientos, habilidades y actitudes?
- ¿Cuándo se certifica que el alumno ha logrado el dominio de esas competencias?” (UNIVERSIDAD DEL TERCER MILENIO, S.C, 2010: 3)

Esta serie de preguntas son las que se deben resolver antes de impartir un curso o llevar a cabo un proceso de enseñanza, ya que son aspectos importantes que facilitan o dificultan todo el proceso educativo que por lo tanto se reflejan en el cumplimiento de los objetivos planteados, pero lo más importante es que se logre un impacto personal y laboral en los participantes.

4.1 ETAPAS Y ACTIVIDADES DEL PROCESO INSTRUCCIONAL.

En este subcapítulo se definen las etapas y actividades del proceso instruccional que se proponen en este trabajo de investigación donde en “cada uno de los niveles de concreción se identifican distintas fases o etapas, desde el enfoque sistémico del Diseño Instruccional, el modelo general muestra el siguiente esquema:

ANÁLISIS

Es la etapa inicial y base en la que se consideran los propósitos y condiciones. Utiliza diferentes métodos de investigación, entre ellos el análisis de necesidades.

En esta etapa:

- a)** Se define el problema
- b)** Se identifica la fuente del problema
- c)** Se determinan las posibles soluciones
- d)** El producto de esta fase son las metas instruccionales y una lista de las tareas a enseñarse” (UNIVERSIDAD DEL TERCER MILENIO, S.C, 2010: 5)

El análisis facilita la introducción o iniciación al curso de acuerdo a las necesidades detectadas, que en este trabajo se establece en la delimitación del problema que hace referencia a la inmersión de profesionales de diferentes áreas en el proceso de capacitación donde la planeación, diseño, y aplicación de cursos no cumple con los fines del humanismo, la autorrealización, solo se basan en la transmisión de información sin darle importancia a los intereses y necesidades de las personas.

“DISEÑO

La información de la fase de análisis se utiliza para realizar un bosquejo de cómo alcanzar las metas instruccionales, es decir, para el diseño y los elementos generales de un diseño también aplican a la actividad docente, la cual se realiza por los siguientes subprocesos (HERNÁNDEZ, en UNIVERSIDAD DEL TERCER MILENIO, S.C, 2010: 6).

1. Diagnóstico inicial: Se evalúan las características y condiciones de los alumnos, de los medios disponibles y del contexto donde se va a realizar la enseñanza.
2. Organización logocéntrica de los contenidos: Supone una estructuración en red conceptual, de similitud semántica y de relaciones lógicas entre los contenidos de enseñanza de acuerdo a los criterios académicos.
3. Concreción de objetivos: Teniendo como base las teorías del aprendizaje y/o modelos educativos, se organizan los contenidos y se especifica hasta qué punto pueden ser evaluados en el dominio requerido.
4. Reorganización didáctica de los contenidos: De acuerdo con los objetivos trazados y con el propio diagnóstico inicial, se vuelven a organizar los contenidos tal como van a ser enseñados, constituyendo el aspecto metodológico prioritario.
5. Organización de las condiciones: Se refiere a la organización cronológica de contenidos, a la disposición y recursos del aula, a la estructuración didáctica, a la disposición de material físico y humano, etc.
6. Designación y organización de las estrategias: Una vez organizados los contenidos a enseñar y las condiciones en que se va a desarrollar la enseñanza, se especifican las estrategias y procedimientos para obtener

los objetivos de comprensión, memorización, elaboración, aplicación o cualquier otro que vaya a ser propuesto.

7. Designación de procedimientos y condiciones de evaluación: Estos incluyen la evaluación formativa (durante el proceso) y al finalizar la enseñanza. Es necesario tener claro, para profesores y alumnos, qué aprendizajes van a ser evaluados desde el inicio de la enseñanza.
8. Procesos de ejecución: Posterior al diseño, se lleva a cabo lo que se ha diseñado, a partir de ajustar las condiciones a la realidad, empleando las estrategias del aprendizaje elegidas, evaluando y desarrollando una actividad de autoevaluación para docentes y para alumnos". (UNIVERSIDAD DEL TERCER MILENIO, S.C, 2010: 6).

Estos 8 pasos a desarrollar para el diseño de un curso de capacitación son los sugeridos para lograr que los participantes consigan satisfacer sus necesidades, así como también que se cumplan los objetivos establecidos, el aprendizaje y las competencias desarrolladas sean significativas para los participantes.

4.2 PLAN DE SESIÓN

El plan de sesión es la guía de apoyo al instructor que facilita el desarrollo de las sesiones a impartir, forma parte fundamental de la planeación cuyo objetivo primordial es establecer los medios y actividades necesarias para llegar al objetivo establecido. “Esta fase es la del nivel de concreción más específico, en ellas se elaboran los planes de la lección llamados también: planes de ejecución, guías instruccionales, planes de clase, carta descriptiva, etc.”. (UNIVERSIDAD DEL TERCER MILENIO, S.C, 2010: 7) el plan de sesión es la guía en la cual se estipulan las actividades, objetivos, temáticas, tiempo y recursos didácticos a desarrollar por sesión, el contenido de éstos planes es de acuerdo con el diseño de cada docente e instructor. “Es el documento que incluye las actividades de instrucción, los medios y materiales didácticos que se utilizarán en la instrucción y en la forma de evaluación”. (UNIVERSIDAD DEL TERCER MILENIO, S.C, 2010: 7) el texto que sustenta el presente subcapítulo sugiere el contenido antes mencionado, aunque no necesariamente debe ser así, el plan dependerá de que tan específico o general se desee redactar.

El siguiente paso es la Implementación que se define como “la puesta en marcha del plan de clase en diferentes ambientes: el salón de clases, laboratorios o escenarios donde se utilicen las tecnologías relacionadas a la computadora. En esta fase se propicia la comprensión del material, el dominio de destrezas y objetivos, y la transferencia de conocimiento del ambiente instruccional al ambiente de trabajo”. (UNIVERSIDAD DEL TERCER MILENIO, S.C, 2010: 7) La transferencia de conocimientos del ambiente instruccional al ambiente de trabajo es el objetivo principal de todo proceso educativo, que todo lo que se desarrolle en cualquier ambiente educativo se aplique en la cotidianidad del individuo, que se puede definir como aprendizaje significativo ya que éste permite que los conocimientos sean llevados y aplicados en cualquier situación que se presente en el desenvolvimiento del individuo ya sea personal o laboral y esto es lo que se

busca con la capacitación para los trabajadores que se propicie la transferencia de conocimientos al ambiente de trabajo.

4.3 ELEMENTOS DEL PLAN DE SESIÓN

Así como el plan de sesión tiene diferentes nombres, los elementos que lo componen también, el diseño del plan como ya se ha mencionado dependerá del docente o instructor que impartirá el curso, en ésta investigación se sugieren los siguientes elementos a incluir en el plan de sesión, en éste caso se divide por áreas o elementos y se presenta de la siguiente manera:

“ÁREA: ELEMENTOS EN QUE CONSISTE

INFORMATIVA: OBJETIVOS Enunciados que describen los conocimientos, habilidades o actitudes que demostrará el participante al concluir el proceso de Enseñanza –aprendizaje.

CONTENIDO: TEMAS Y SUBTEMAS

A cada objetivo corresponde uno o varios temas que a su vez pueden incluir subtemas relevantes. Estos constituyen el contenido del curso y se redactan en forma de temario.

DESARROLLO DE TÉCNICAS DE ENSEÑANZA

Nombre genérico de la técnica didáctica que empleará el instructor para conducir el proceso de enseñanza – aprendizaje.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

Descripción detallada de las acciones que realizará el instructor para conducir el proceso. Es conveniente que se redacte en forma de enunciados imperativos.

APOYOS DIDÁCTICOS

Instrumentos, documentos, guías y equipo que se empleará para apoyar cada actividad.

INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

Describe la manera como el participante demostrará que se cumplió el objetivo. Puede aparecer como la última actividad a realizarse al describir la técnica.

TIEMPO

Duración aproximada que se asigna a cada actividad. En la práctica se ajusta a las prioridades y ritmo de trabajo del grupo.

El formato no es único, ya que siempre debe adaptarse a las necesidades y características específicas.” (UNIVERSIDAD DEL TERCER MILENIO, S.C, 2010: 12)

4.4 OBJETIVOS

Los objetivos conforman el eje y guía del proceso formativo ya que en ellos se redacta la finalidad del curso y “orientan al instructor en cinco aspectos:

1. ¿Qué debe enseñarse?
2. ¿Qué resultados se espera obtener?
3. ¿Cómo se sabrá si se ha enseñado?
4. ¿Qué materiales y procedimientos darán mejores resultados para enseñar lo que se desea?
5. ¿Cómo evaluar?

La elaboración de objetivos plantea un reto de aprendizaje, y como se ha visto en sesiones anteriores, tiene que dar respuesta a los problemas planteados así como a las necesidades de educación de los participantes.” (UNIVERSIDAD DEL TERCER MILENIO, S.C, 2010: 13)

En éste trabajo de investigación “entendemos por objetivo instruccional una descripción clara y precisa de las intenciones educativas, es un enunciado claro del comportamiento que se espera que adquieran los capacitandos durante el proceso de enseñanza-aprendizaje”. (ARRIOLA, et al. 2004 en UNIVERSIDAD DEL TERCER MILENIO, S.C, 2010: 13)

La definición de objetivo instruccional que se establece en este trabajo plantea diseñar un objetivo que haga mención del comportamiento que se espera por parte de los capacitandos, y para efectos de esta investigación se tomo este concepto por las variables establecidas y la relación que se propone entre la capacitación y la autorrealización; hay diferentes tipos de objetivos, aunque en todos se redacta que se va a realizar, que se espera del curso y que resultados se esperan con la capacitación.

4.5 CONTENIDO TEMÁTICO

El contenido temático se refiere a los temas a desarrollar durante la capacitación, de acuerdo con las necesidades o problemas detectados, es importante que los temas a desarrollar sean adecuados al tiempo y a las personas a las que va dirigido el curso, ya que con la capacitación se pretende dar solución a las necesidades ya detectadas.

Por lo tanto “una sugerencia es seguir los siguientes pasos:

1º Liste las necesidades a las que habrá de responderse.

2º Ordénelas en secuencia didáctica:

- De lo sencillo a lo complejo
- De lo conocido a lo desconocido
- De lo fácil a lo difícil

3º Precise los objetivos específicos.

4º Determine los temas y subtemas que contribuyen al logro del objetivo”.
(UNIVERSIDAD DEL TERCER MILENIO, S.C, 2010: 19)

Esta sugerencia que se establece tiene la finalidad de facilitar la selección de temas y subtemas del curso de capacitación a impartir; pero sobretodo para que el instructor tome en cuenta las necesidades que se deben atender y los objetivos a lograr al concluir el curso.

4.6 ACTIVIDADES

Las actividades de aprendizaje se refieren a “las acciones que realizará el instructor para conducir el proceso. Es conveniente que se redacte en forma de enunciados imperativos”. (UNIVERSIDAD DEL TERCER MILENIO, S.C, 2010: 12)

Se sugiere realizar una descripción detallada en el plan de sesión de las acciones a realizar durante el curso de capacitación, para que el instructor por sesión tenga conocimiento de lo que se va trabajar de acuerdo al tiempo establecido.

Las actividades, en número y amplitud, están en función del tiempo disponible para su realización”. (UNIVERSIDAD DEL TERCER MILENIO, S.C, 2010: 19).

4.7 ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS

Las estrategias didácticas se refieren al cómo se llevará a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje, a continuación se presentan definiciones de las estrategias.

“Las estrategias instruccionales son procedimientos que se concretan en la práctica a través de las técnicas didácticas. William Watson (1990) dice que “El concepto de estrategia está relacionado con la persecución de objetivos y programas, de forma consciente, no reductibles a objetivos y programas implícitos en la acción tradicional.

La estrategia didáctica es creativa, no mecánica y rutinaria, un proceso dirigido a facilitar el proceso enseñanza-aprendizaje.

La estrategia es un conjunto de procedimientos organizados secuencialmente para conseguir las metas previstas.

Es la combinación y organización del conjunto de métodos y materiales escogidos al azar para alcanzar ciertos objetivos”. *Estrategia en el ámbito educativo, UNESCO en UNIVERSIDAD DEL TERCER MILENIO, S.C, 2010:19)*

“Las estrategias se concretizan a través de la utilización de técnicas, es decir, el modo característico de lograr un fin determinado mediante una actividad dirigida. Existe una gran variedad de técnicas de enseñanza y estas a su vez se adaptan de acuerdo con la disciplina, las circunstancias y los objetivos del curso; las técnicas describen las actividades que el alumno ha de realizar para alcanzar los objetivos posibles, de trabajo individual, en pequeños grupos, de trabajo grupal”. (UNIVERSIDAD DEL TERCER MILENIO, S.C, 2010:19)

.Así como hay diferentes definiciones de estrategia didáctica hay formas de redactarlas, las estrategias a desarrollar durante un curso dependerán de los objetivos planteados y necesidades detectadas, así como del personal al que va dirigido, el tiempo en el cual se debe lograr satisfacer las necesidades y los resultados esperados, por lo tanto las estrategias didácticas serán diseñadas de acuerdo con el instructor y el curso a impartir.

4.8 RECURSOS Y MATERIALES DIDÁCTICOS

Otra parte fundamental y necesaria en el diseño de un curso de capacitación son los recursos y materiales didácticos que se necesiten para lograr que las actividades se realicen de acuerdo con la planeación, los recursos y materiales didácticos también se incluyen en la carta descriptiva ya que son fundamentales para el desarrollo de las actividades y para que el instructor tenga un control durante la impartición del curso.

A continuación se sugiere que “una vez que el profesor ha seleccionado las técnicas de enseñanza que va a utilizar, debe considerar aquellos recursos documentales y audiovisuales que mejoren su comunicación con los alumnos hagan más objetiva la información y relacionen los conocimientos con la realidad.

Lo ideal sería que todo aprendizaje se llevara a cabo dentro de una situación real de vida, dado que esto no siempre es posible, el material didáctico debe sustituir a la realidad, representándola de la mejor forma, de modo que se facilite el aprendizaje significativo para el participante.

La finalidad de los apoyos didácticos es aproximar al alumno a la realidad que se quiere enseñar, ofreciéndole una noción más exacta de los hechos o fenómenos estudiados, a la vez que facilitan la percepción y la comprensión de los hechos y de los conceptos. Los materiales didácticos concretan e ilustran lo que se está exponiendo verbalmente, apoyan el aprendizaje”. (UNIVERSIDAD DEL TERCER MILENIO, S.C, 2010:20) Los recursos y materiales didácticos son fundamentales durante la impartición del curso, ya que son apoyos del proceso de enseñanza-aprendizaje.

4.9 MODELO DE EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

En este apartado se define el modelo de evaluación del programa de capacitación, que para fines de la siguiente investigación hace referencia al “enjuiciamiento sistemático de la valía o el mérito de un objeto. Esta definición se centra en el término valor e implica que la evaluación siempre propone un juicio.” (Stufflebeam; 1987:19)

Todo proceso formativo requiere una evaluación, en este trabajo de investigación se especifica la evaluación del proceso la cuál “requiere un análisis de aspectos tales como relaciones interpersonales, canales de comunicación, logística, actitud de los usuarios hacia el programa, adecuación de los recursos, disponibilidades físicas, personal, programas de tiempo, estructura interna de los programas y conceptos que se enseñaran” (Barriga Díaz, Frida; 2003: 140).

Es necesario tomar en cuenta estos aspectos, ya que la evaluación se basa en el enjuiciamiento antes mencionado, pero se hace referencia a la necesidad de analizar tanto las relaciones interpersonales como las actitudes, recursos y sobre todo el programa que sea de interés para los participantes y logre dar solución a las necesidades detectadas en el diagnóstico de necesidades.

“Stufflebeam sugiere que para recolectar la información de este tipo de evaluación se utilicen procedimientos formales como informales (análisis de interacción, listas de cotejo, entrevistas, escalas, redes PERT, buzones de sugerencias entre otros)” (Barriga Díaz, Frida; 2003: 140).

Los aspectos a analizar para llevar a cabo la evaluación del proceso se obtienen por medio de diagnósticos de necesidades que se diseñan de acuerdo a la información que se necesite obtener, por lo tanto “dentro del marco de la derivación curricular este tipo de evaluación es particularmente relevante para determinar si la implantación de la organización curricular propuesta se conduce de manera adecuada. Se considera que éste es un tipo de evaluación con carácter formativo.” (Barriga Díaz, Frida; 2003: 140).

“La evaluación formativa es una parte integrante del proceso de desarrollo. Proporciona información continua para ayudar a planificar y luego producir algún objeto. En la elaboración de currículos soluciona ciertos problemas acerca de la validez del contenido, el nivel del vocabulario, la utilidad, la propiedad de los medios, la durabilidad de los materiales, la eficiencia, la elección del personal y otras cuestiones. En general, la evaluación formativa se realiza para ayudar al personal a perfeccionar cualquier cosa que este operando o desarrollando”. (Stufflebeam; 1987:345)

Se sugiere una evaluación formativa, porque toma en cuenta las necesidades de los participantes y la finalidad de planear un curso de capacitación con base en la teoría humanista tomando en cuenta a los participantes, es decir, planear para solucionar las necesidades específicas favoreciendo al perfeccionamiento en los aspectos personales, laborales y profesionales culminando en la autorrealización del personal por medio del proceso de capacitación.

Al diseñar un curso de capacitación es necesario tomar en cuenta la eficacia y eficiencia del mismo, por lo tanto es necesario empezar por analizar los recursos humanos, materiales y de tiempo con que se cuentan para planear actividades que se puedan llevar a cabo y sean viables para el instructor por lo tanto “al evaluar la eficiencia de un programa o plan, se busca determinar el grado en que los recursos sean aprovechados durante las actividades realizadas, en términos de costos, personal, tiempo, etc.” (Barriga Díaz, Frida; 2003: 142).

“Cuando se trata de evaluar la eficacia se quiere determinar el grado de semejanza entre los resultados obtenidos y las metas propuestas para una actividad., es decir, la eficacia nos indica si se satisfacen o no las necesidades seleccionadas. De esta manera, puede observarse que es posible conducir una evaluación interna tanto de la eficiencia como de la eficacia de un curriculum.” (Barriga Díaz, Frida; 2003: 142).

Al diseñar un curso de capacitación o cualquier actividad formativa se necesita hacer un diagnóstico de necesidades para conocer de donde se va a partir para llevar a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje y la evaluación de la eficacia y eficiencia del programa facilitará el diseño.

A lo largo del cuarto capítulo se desarrollaron los procesos que conforman la planeación de la capacitación, la cual se construyó partiendo con la definición del proceso, continuando con describir las etapas y las actividades del proceso instruccional, el análisis, el diseño, el plan de sesión y sus elementos, como establecer objetivos que son y para que son, el contenido temático, las actividades, las estrategias didácticas, la selección de recursos y materiales didácticos y por último se desarrolló el modelo de evaluación.

El cuarto capítulo es uno de los procesos más importantes de la capacitación y por lo tanto de la presente investigación, sin embargo, es necesario completar el desarrollo de la investigación con respecto a la metodología de la investigación dentro de la cual se establece el paradigma y sus características bajo el cual se centra la investigación, el método, la técnica para la recolección de la información, el diseño del instrumento, la población y el análisis e interpretación de datos para la formulación de las conclusiones.

CAPÍTULO V: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

5.1 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

La metodología de la siguiente investigación se centra en el paradigma cuantitativo, el cual se caracteriza por:

- “Medir fenómenos
- Utilizar estadísticas
- Emplear la experimentación
- Hacer un análisis causa-efecto”

Hace referencia a un proceso “secuencial, deductivo, probatorio y analítico de la realidad objetiva a través del cuál se pueden generalizar resultados, tener control sobre los fenómenos, tener cierta precisión y predicción en los resultados”.¹⁸

Se planteó como problema de investigación la participación de diversos especialistas inmersos en el proceso de capacitación sin tener una formación pedagógica, por lo tanto con la presente investigación se pretende guiar el proceso de capacitación con base en la teoría humanista, partiendo de esta problemática se realizó una revisión de literatura para buscar documentos que favorecieran a la construcción del marco teórico de la presente investigación, se citan textos de capacitación y humanismo, así como tesis que favorecen al sustento teórico.

¹⁸ (<http://es.scribd.com/doc/32801628/Sampieri-Metodologia-de-La-Investigacion>) consultada el 12 de noviembre de 2011.

La hipótesis establecida es la capacitación influye en la autorrealización del personal de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social del departamento de Seguridad e Higiene, esta hipótesis se pretende comprobar a través de un cuestionario como instrumento de recolección de información utilizando la técnica de encuesta con base en la escala Likert.

El cuestionario diseñado para la recolección de información establece los indicadores que hacen evidentes las características de las variables establecidas para la presente investigación, es decir, se fundamenta en la medición de las variables establecidas en la hipótesis.

Los resultados de la recogida de datos se presentan en gráficas y cada una se describe con valor numérico y porcentaje con base en los 21 participantes encuestados, para cumplir con el rigor teórico del método cuantitativo se presentan interpretaciones en cada uno de los ítems para explicar como se relacionan los resultados con la hipótesis establecida.

El objetivo principal de esta investigación es la comprobación de la hipótesis a través de la construcción y demostración de los resultados vinculados con la teoría.

5.1.2 MÉTODO

El método de la investigación es descriptivo, “Los estudios descriptivos son útiles para mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación, busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población”. (Sampieri, 2006: 103) partiendo de este concepto en esta investigación se pretende describir la influencia de la capacitación en la autorrealización, estructurando el fenómeno de la capacitación basado en la autorrealización del personal y su dinámica.

Es necesario complementar la definición del método descriptivo, el cual establece que “la meta del investigador consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y eventos; esto es, detallar cómo son y se manifiestan. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis (Danhke, 1989). Es decir, miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos conceptos (variables), aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. En un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se miden o recolecta información sobre cada una de ellas, para así (valga la redundancia) describir lo que se investiga”. (Sampieri, 2006: 102)

En esta clase de estudios el investigador debe ser capaz de definir, o al menos visualizar, qué se medirá (que conceptos, variables, componentes, etc.) y sobre qué o quiénes se recolectarán los datos (personas, grupos, comunidades, objetos, animales, hechos, etc.)” (Sampieri, 2006: 103)

5.1.3 TÉCNICA

La técnica para la recogida de información es la encuesta, el instrumento utilizado es un cuestionario diseñado con base en la escala Likert, esta escala consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide la reacción de los sujetos, eligiendo uno de los cinco puntos de la escala. A cada punto se le asigna un valor numérico. Así, el sujeto obtiene su puntuación total sumando los puntos obtenidos en relación a todas las afirmaciones (Hernández, Sampieri et al., 2006).

En la encuesta se desarrolla 1 pregunta de opción múltiple, con la finalidad de conocer la cantidad de cursos de capacitación a los cuales asisten los participantes al año, y los 20 ítems siguientes se plantean de manera afirmativa que recopilan la información necesaria que sustenta la investigación presentada, los ítems de la encuesta fueron diseñados de manera que evitaran confusiones

en los encuestados durante su resolución, así como también se tuvo sumo cuidado en no entrometernos en la vida personal o afectar la integridad de los participantes.

5.1.3 DISEÑO DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El diseño del instrumento de recolección de datos se sustenta en los indicadores de cada una de las variables de la investigación, las cuales son capacitación como variable independiente y la autorrealización como variable dependiente, presentándose de tal manera que los primeros 17 ítems se diseñaron para obtener datos sobre que tanto influye la capacitación en su desarrollo personal.

Mientras que los siguientes 11 ítems se diseñaron con la finalidad de obtener información sobre la autorrealización de las personas; y con esto, poder sustentar si la capacitación influye en dicha autorrealización.

5.1.4 POBLACIÓN

La población a la cual se le aplicaron los instrumentos de investigación forman parte del departamento de Seguridad e Higiene de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), en su mayoría son hombres mayores a 25 años de edad, siendo 21 personas encuestadas, que participaron en el curso de capacitación.

5.2 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Posterior a la recopilación de datos, se realizó el procesamiento de la información obtenida, para ello se elaboraron las gráficas que a continuación aparecen.

Como se pudo observar en el quinto capítulo se desarrolló la metodología de la investigación partiendo del paradigma, las características del mismo y su relación con la presente investigación, continuando con el método, la técnica y el diseño del instrumento para la recolección de datos.

Dentro de este capítulo se presento una breve descripción de la población y para concluir se realizó el análisis e interpretación de datos.

6. CONCLUSIONES

A partir del proceso de investigación realizado, se logró, debido a la complejidad de las variables, un primer acercamiento al objeto de estudio, si bien se pretendió analizar la relación de dichas variables y responder así a la pregunta de investigación planteada, lo cierto es que ahora, con base en la construcción producto de la propia investigación, surgen más cuestionamientos al respecto, los cuales representan objeto de otras investigaciones.

Sin embargo, cabe destacar que es posible realizar algunas precisiones al respecto, entre otros aspectos, del contexto en el que se realizó la investigación, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en particular el departamento de seguridad e higiene, ahí la capacitación se considera una experiencia nueva que permiten solucionar conflictos, aumenta la eficiencia en el puesto, tener acceso a puestos superiores, disminuir la inseguridad y en general mejorar el desempeño laboral y en ese sentido se apega al siguiente planteamiento: la capacitación es una “actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador.” (Siliceo, Alfonso; 2001: 25)

Más allá, del planteamiento anterior, la planeación didáctica de la capacitación, sustentada en la teoría humanista, apunta a la autorrealización del ser humano, misma que se define como “un proceso y no un estado del ser, una dirección y no un destino” (Rogers, 1972).

En ese sentido la teoría humanista establece que su “objetivo principal es el ser humano y los valores que ejerce para su convivencia en la sociedad” (CONALTE; 1996: 37-38) y es considerado como un ser creativo, libre y consciente, capaz de tomar decisiones que sean favorables para él mismo.

A partir de la información producto de las respuestas del instrumento aplicado, en el departamento de seguridad e higiene de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se observa que la mayoría de los participantes se adaptan a situaciones que son nuevas para ellos, siempre actúan de manera honesta, se encuentran a favor de los avances científicos, están a favor del uso de la tecnología, son congruentes con lo que piensan y dicen, casi siempre son generosos, casi siempre realizan acciones para la preservación y cuidado de la naturaleza, algunas veces el dinero y la posición social son sus objetivos de vida, asumen el compromiso de construir su propio modo de vida, cumplen con sus metas y son personas responsables.

Actualmente en las empresas y centros de trabajo se interesan tanto patrones como trabajadores en la posibilidad de llevar a cabo un proceso construido a partir de los intereses y necesidades personales y empresariales que se satisfacen a lo largo del cumplimiento de acciones que busquen mejorar el estilo de vida, el desarrollo personal y laboral de las personas, favorecer la construcción de conocimientos, habilidades y destrezas que mejoren el desempeño de los trabajadores; todo esto reflejado en sentimientos de crecimiento, formación, utilidad, responsabilidad y libertad en el ejercicio de su práctica laboral.

En conclusión se llegó a comprobar con base en la recolección de datos que los indicadores de las variables son objetivos y aplicables a la realidad de los encuestados, todo proceso educativo y formativo que en este caso se hace referencia al proceso de capacitación favorece al desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas que hacen competentes para la sociedad a las personas inmersas en ella, generan sentimientos de seguridad, utilidad y responsabilidad reflejados en el libre desenvolvimiento de actitudes.

La finalidad de esta investigación es generar conocimientos sobre el proceso de capacitación y la teoría humanista aplicadas conjuntamente a una realidad social que busca generar la mejora continua, el desarrollo personal y social, y el aprendizaje significativo.

7. Anexo I

Instrumento de investigación para la recopilación de información

El objetivo de este cuestionario es conocer la influencia de la capacitación en la autorrealización del personal del departamento de Seguridad e Higiene de la STPS durante el mes de Agosto de 2010.

La información que proporcione es anónima y confidencial.

Instrucciones: marque con una "x" el cuadro que corresponda con su respuesta.

ITEMS		DE 1 A 3	DE 4 A 6	DE 7 A 9	MÁS DE 10
1. ¿A cuántos cursos de capacitación asiste por año?					
2. La capacitación favorece la promoción hacia puestos de mayor responsabilidad	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
3. La comunicación permite tener un acercamiento con otras personas.					
4. Cada experiencia nueva permite enriquecer su vida.					
5. La capacitación le brinda estrategias que le permiten solucionar problemas personales.					
6. A través de la capacitación aprende estrategias que le facilitan la toma de decisiones.					
7. La capacitación favorece la confianza en usted mismo.					
8. La capacitación favorece su desarrollo personal.					
9. La capacitación le permite desarrollar habilidades de liderazgo.					

10. La capacitación desarrolla sus habilidades para comunicarse.					
11. A través de la capacitación aprende a solucionar conflictos.					
12. La capacitación aumenta la eficiencia en su puesto.					
13. La capacitación le ayuda a lograr metas personales.					
14. Capacitarse le permite acceder a puestos superiores en su trabajo.					
15. Capacitarse favorece su desarrollo personal.					
16. Por medio de la capacitación disminuye la inseguridad en usted mismo.					
17. Cuando se capacita mejora su desempeño laboral.					
18. Usted se adapta a situaciones nuevas.					
19. Usted actúa de manera honesta.					
20. Usted esta a favor de los avances científicos.					
21. Usted se encuentra a favor del uso de la tecnología.					
22. En su vida cotidiana usted es congruente con lo que piensa y con lo que dice.					
23. Usted es una persona generosa.					
24. Realiza acciones para la preservación y cuidado de la naturaleza.					
25. El dinero es su objetivo de vida.					
26. La posición social es su objetivo de vida.					
27. Usted asume el compromiso de construir su propio modo					

de vivir.					
28. Usted cumple sus metas sin importar los obstáculos a los que se enfrenta.					
29. Usted es una persona responsable.					

¡MUCHAS GRACIAS POR SU VALIOSA PARTICIPACIÓN!

8. Gráficas

Pregunta 1:

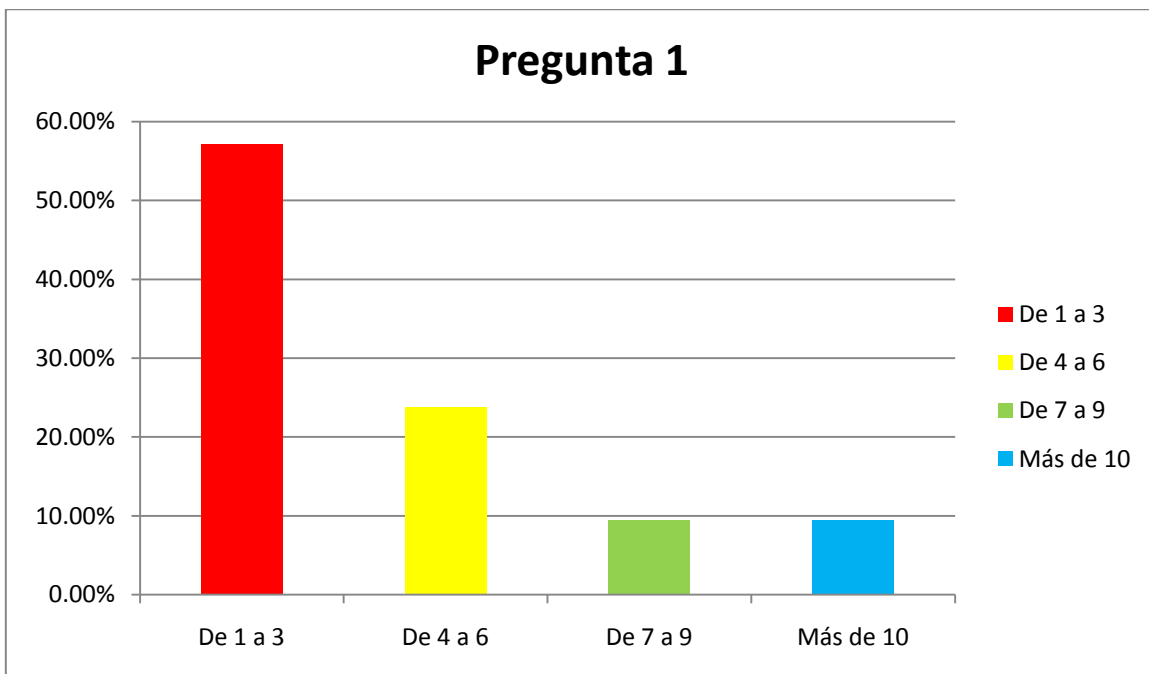
¿A cuántos cursos de capacitación asiste por año?

De 1 a 3 (12) 57.14%

De 4 a 6 (5) 23.80%

De 7 a 9 (2) 9.52%

Más de 10 (2) 9.52%



El 57.14 de los participantes refiere tomar de 1 a 3 cursos al año lo cual indica que de la población estudiada el mayor número de personas se encuentran en ese rango.

En ese sentido se puede determinar que el grueso de la población se encuentra en el rango mínimo con tan solo entre 1 a 3 cursos al año, cabe destacar que hay coincidencia en los rangos de 7 a 9 y de más de 10, puesto que en ambos casos el 9.52% se encuentra en ese rango.

Ítem 2:

La capacitación favorece la promoción hacia puestos de mayor responsabilidad.

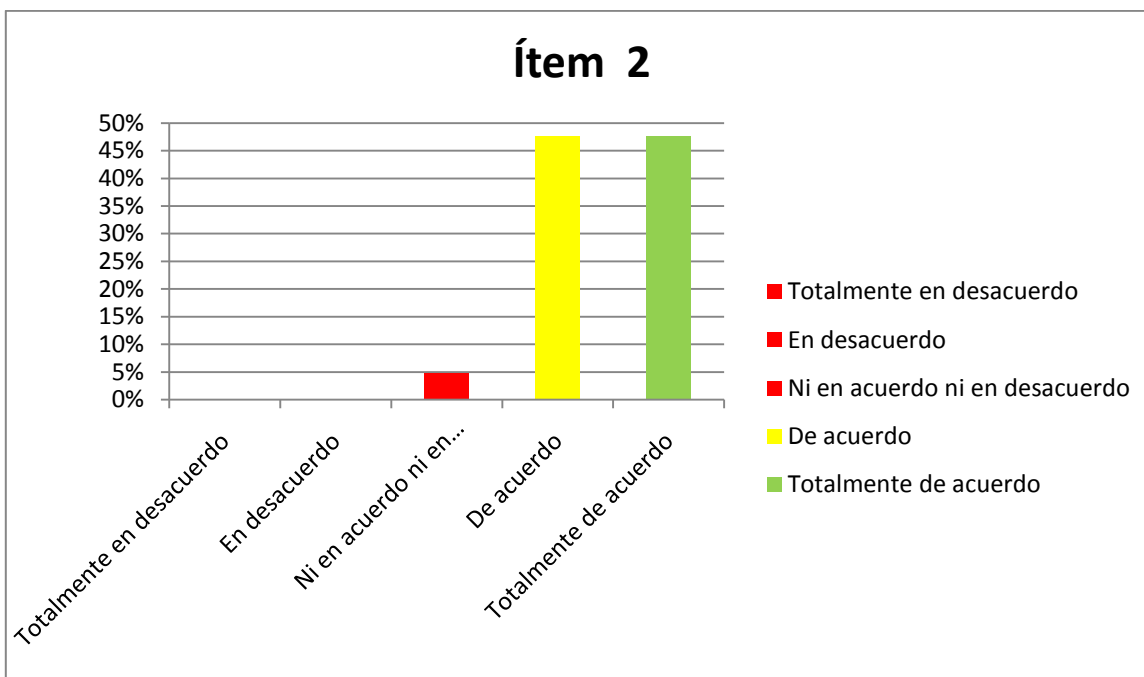
Totalmente en desacuerdo (0)

En desacuerdo (0)

Ni en acuerdo ni en desacuerdo (1) 4.76%

De acuerdo (10) 47.61%

Totalmente de acuerdo (10) 47.61%



El 47.61% de la población estudiada arrojan coincidencia al menciona que están de acuerdo y totalmente de acuerdo en que la capacitación favorece la promoción hacia puestos de mayor responsabilidad, y tan solo el 4.76% muestra que ni en acuerdo ni en desacuerdo, por lo tanto la mayoría afirma que la capacitación es favorable en su trabajo.

Ítem 3:

La comunicación permite tener un acercamiento con otras personas.

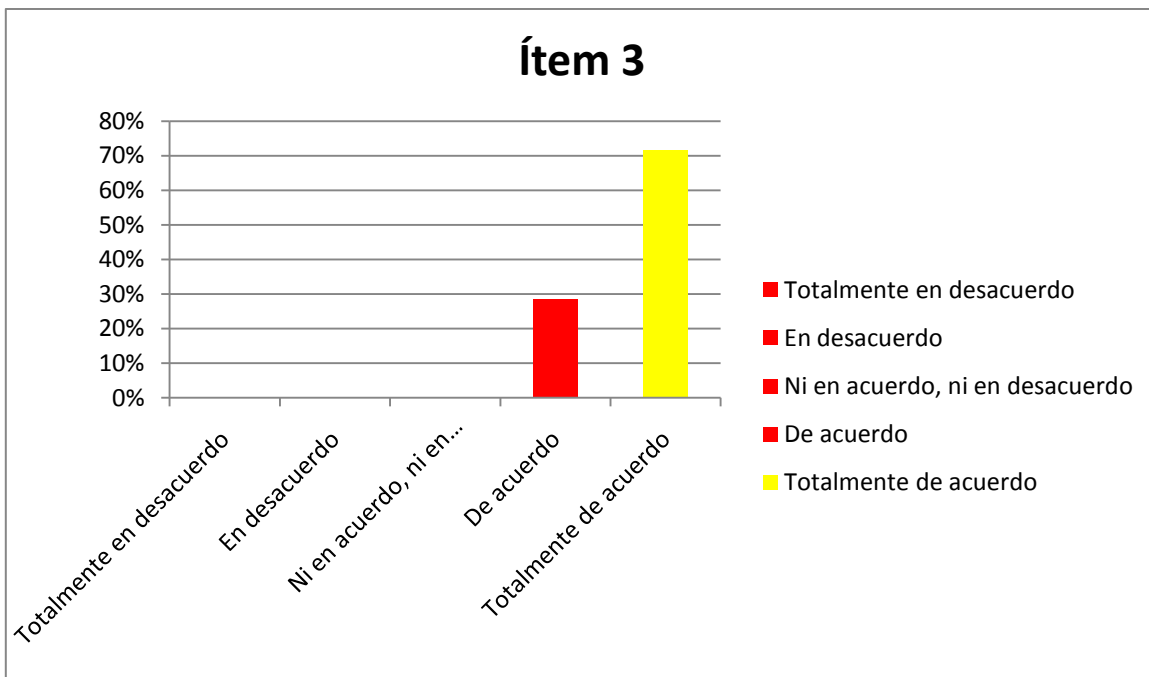
Totalmente en desacuerdo (0)

En desacuerdo (0)

Ni en acuerdo ni en desacuerdo (0)

De acuerdo (6) 28.57%

Totalmente de acuerdo (15) 71.41%



El 28.57% de la población muestra que están de acuerdo en que la comunicación permite tener un acercamiento con otras personas, mientras que la mayoría está totalmente de acuerdo con un porcentaje del 71.41%

Ítem 4:

Cada experiencia nueva permite enriquecer su vida.

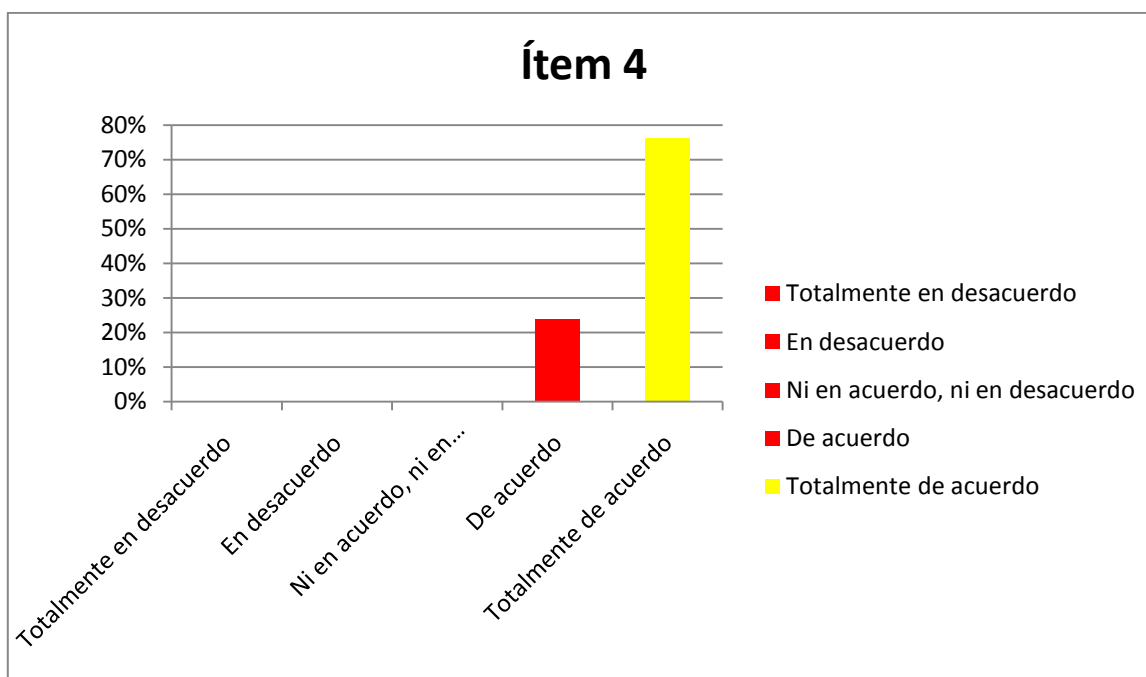
Totalmente en desacuerdo (0)

En desacuerdo (0)

Ni en acuerdo ni en desacuerdo (0)

De acuerdo (5) 23.80%

Totalmente de acuerdo (16) 76.19%



En la siguiente gráfica se muestra que el 23.80% está de acuerdo con la pregunta representando con éste porcentaje la minoría, mientras que la mayoría de la población está totalmente de acuerdo en que cada experiencia nueva permite enriquecer su vida representando el 76.19% de la población.

Ítem 5:

La capacitación le brinda estrategias que le permiten solucionar problemas personales

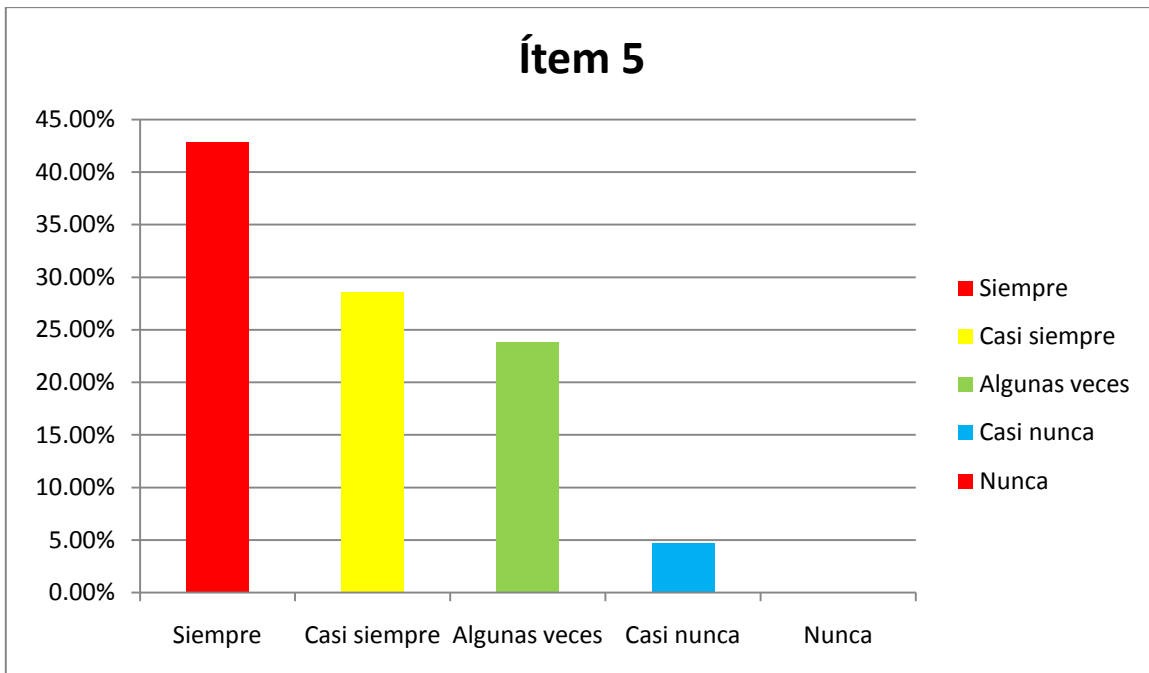
Siempre (9) 42.85%

Casi siempre (6) 28.57%

Algunas veces (5) 23.80%

Casi nunca (1) 4.76%

Nunca (0)



En la siguiente gráfica se muestra que el 42.85% de la población considera que la capacitación siempre le brinda estrategias que le permiten solucionar problemas personales, el 28.57% respondió que casi siempre, el 23.80% menciona que algunas veces y el 4.76% respondió que nunca, lo cual indica que la mayoría de la población considera que la capacitación no solo favorece en el aspecto laboral sino también en lo personal a los participantes.

Ítem 6:

A través de la capacitación aprende estrategias que le facilitan la toma de decisiones.

Siempre (11) 52.38%

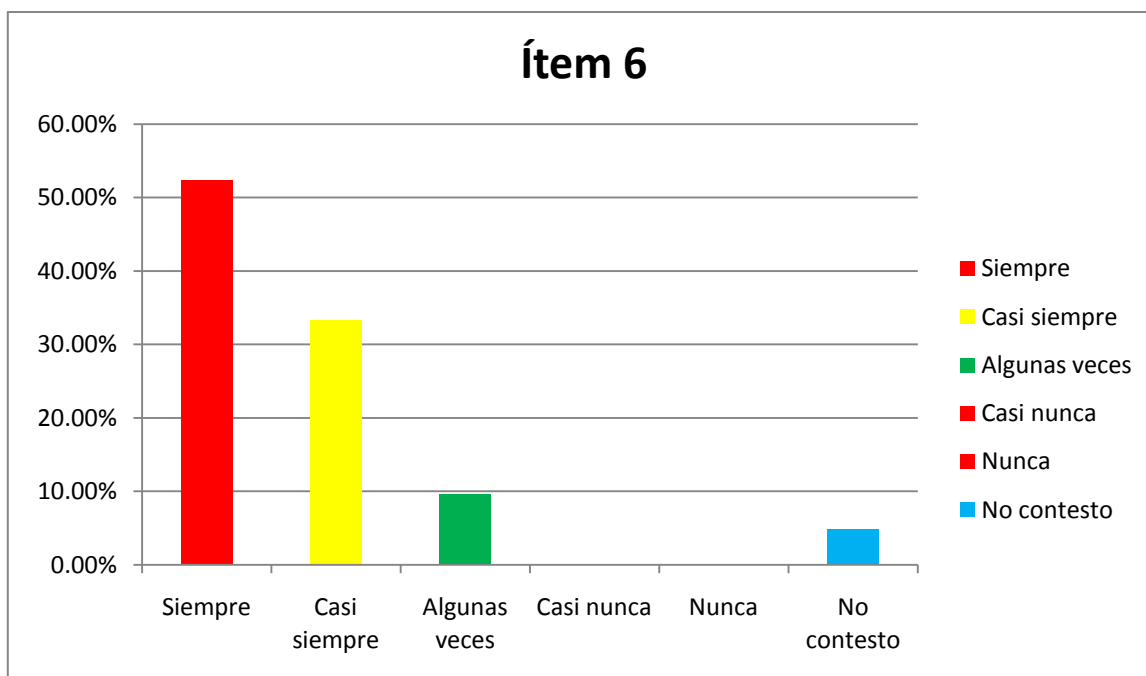
Casi siempre (7) 33.33%

Algunas veces (2) 9.52%

Casi nunca (0)

Nunca (0)

No contesto (1) 4.76%



El 52.38% de la población refleja que a través de la capacitación siempre aprende estrategias que le facilitan la toma de decisiones, el 33.33% refleja que casi siempre, el 9.52% refleja que el aprendizaje de estrategias se presenta algunas veces. Cabe destacar que se anexa a la gráfica una barra con el parámetro de no contesto, ya que el 4.76% de la población representa éste apartado.

Ítem 7:

La capacitación favorece la confianza en usted mismo

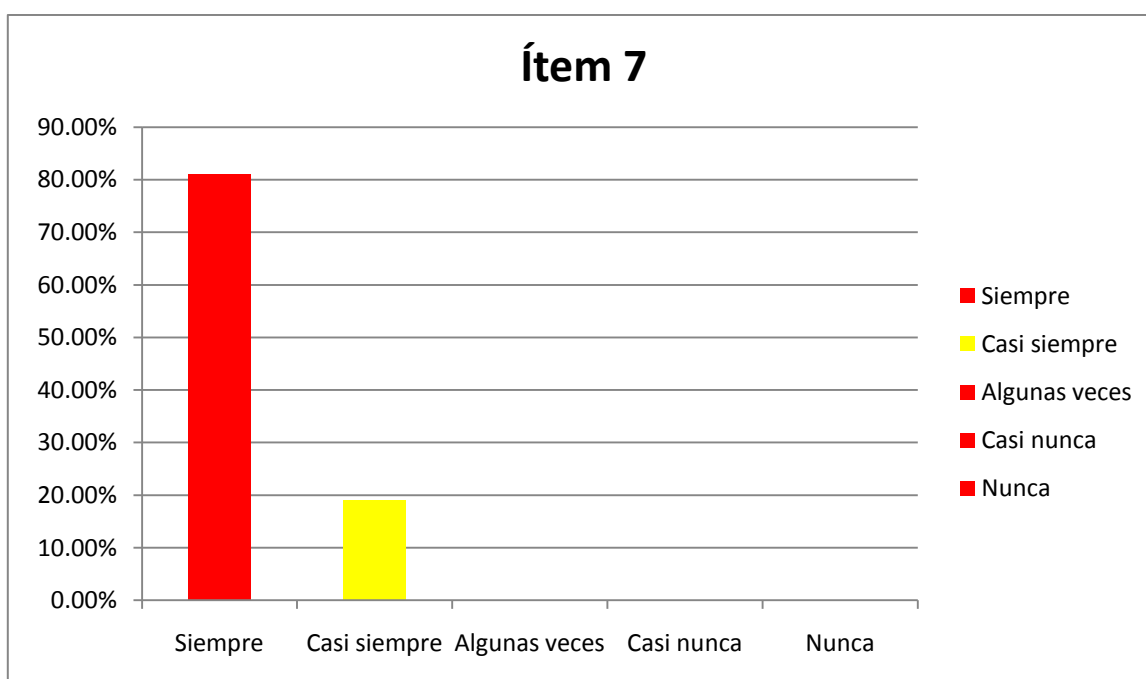
Siempre (17) 80.95%

Casi siempre (4) 19.04%

Algunas veces (0)

Casi nunca (0)

Nunca (0)



El 80.95% de la población muestra que la capacitación siempre favorece la confianza en si mismo representando así la mayoría, mientras que la minoría representa el 19.04% respondiendo en el parámetro de casi siempre.

Ítem 8:

La capacitación favorece en su desarrollo personal

Siempre (17) 80.95%

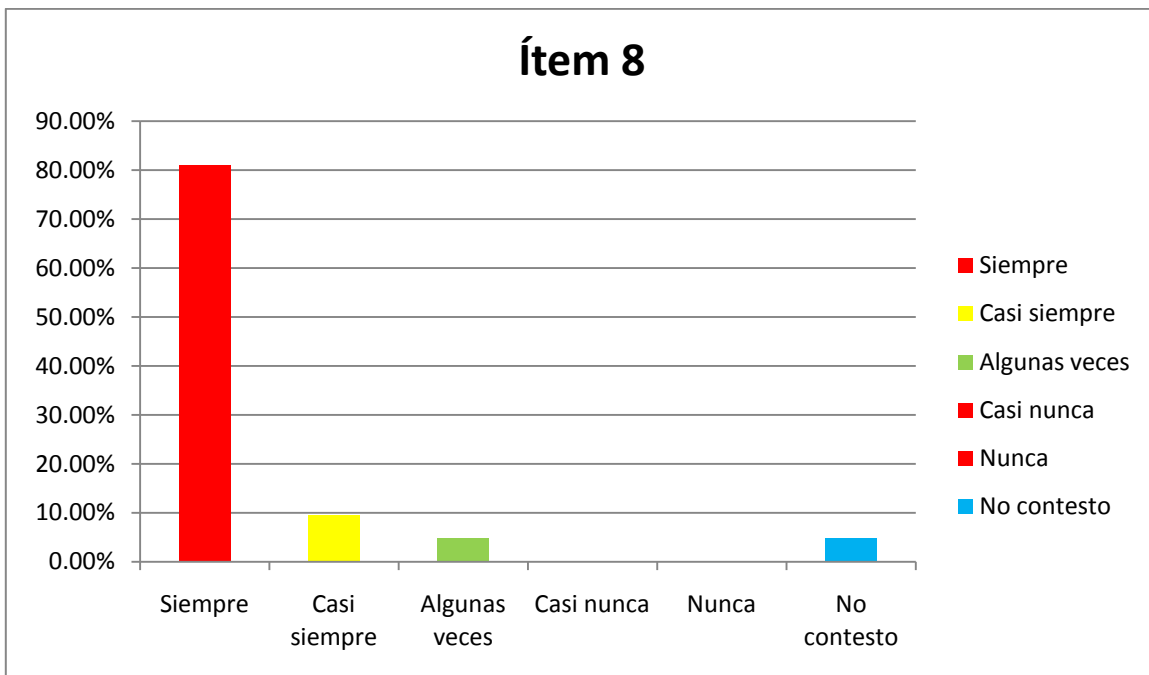
Casi siempre (2) 9.52%

Algunas veces (1) 4.76%

Casi nunca ()

Nunca ()

No contesto (1) 4.76%



En la gráfica se muestra que el 80.95% respondió que la capacitación siempre favorece en su desarrollo personal, el 9.52% respondió que casi siempre, y cabe mencionar que se presenta coincidencia del 4.76% en el parámetro de algunas veces y en el anexo de la gráfica en la barra de no contesto.

Ítem 9:

La capacitación le permite desarrollar habilidades de liderazgo

Siempre (13) 61.90%

Casi siempre (4) 19.04%

Algunas veces (4) 19.04%

Casi nunca (0)

Nunca (0)



En la siguiente gráfica se muestra que el 61.90% de la población muestra que la capacitación siempre le permite desarrollar habilidades de liderazgo, mientras que en los parámetros de casi siempre y algunas veces se presenta una coincidencia del 19.04% respectivamente.

Ítem 10:

La capacitación desarrolla sus habilidades para comunicarse

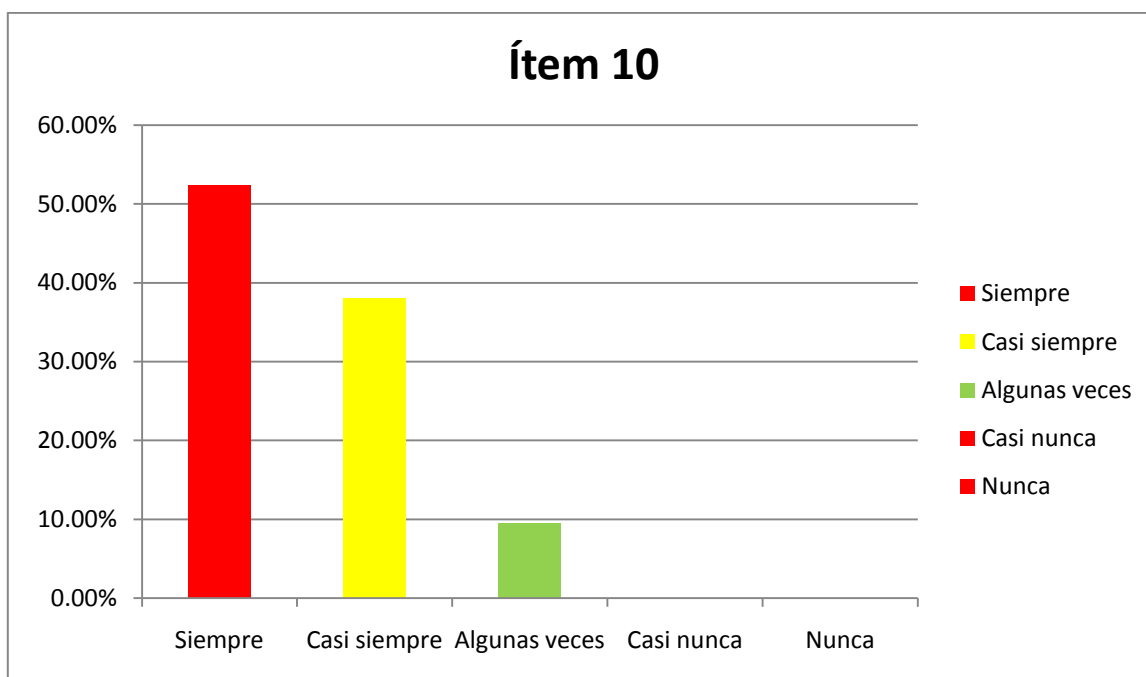
Siempre (11) 52.38%

Casi siempre (8) 38.09%

Algunas veces (2) 9.52%

Casi nunca (0)

Nunca (0)



El 52.38% muestra que la capacitación siempre desarrolla sus habilidades para comunicarse, mientras que el 38.09% respondió que casi siempre y el 9.52% refleja que algunas veces, por lo tanto la mayoría considera que la capacitación favorece en su comunicación, siendo ésta habilidad una de las más importantes para el desarrollo personal de la población.

Ítem 11:

A través de la capacitación aprende a solucionar conflictos

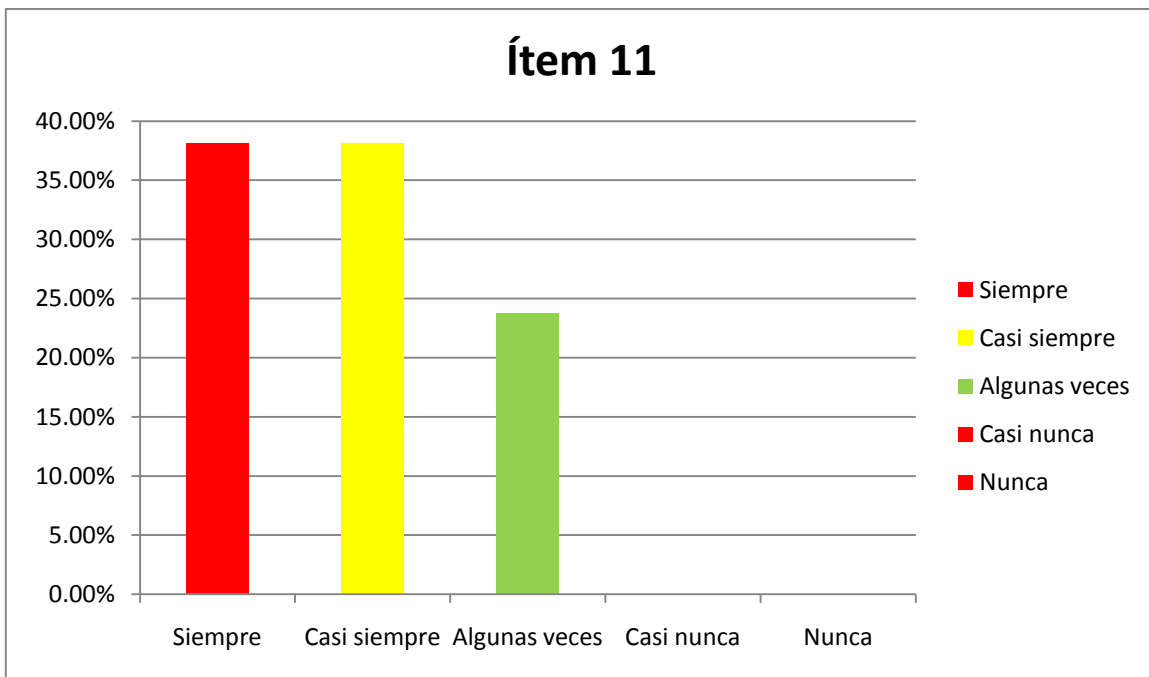
Siempre (8) 38.09%

Casi siempre (8) 38.09%

Algunas veces (5) 23.80%

Casi nunca (0)

Nunca (0)



En la siguiente gráfica se muestra una coincidencia en los parámetros de siempre y casi siempre con un porcentaje de 38.09% de la población considera que a través de la capacitación siempre o casi siempre aprenden a solucionar conflictos, mientras que el 23.80% respondió que algunas veces.

Ítem 12:

La capacitación aumenta la eficiencia en su puesto

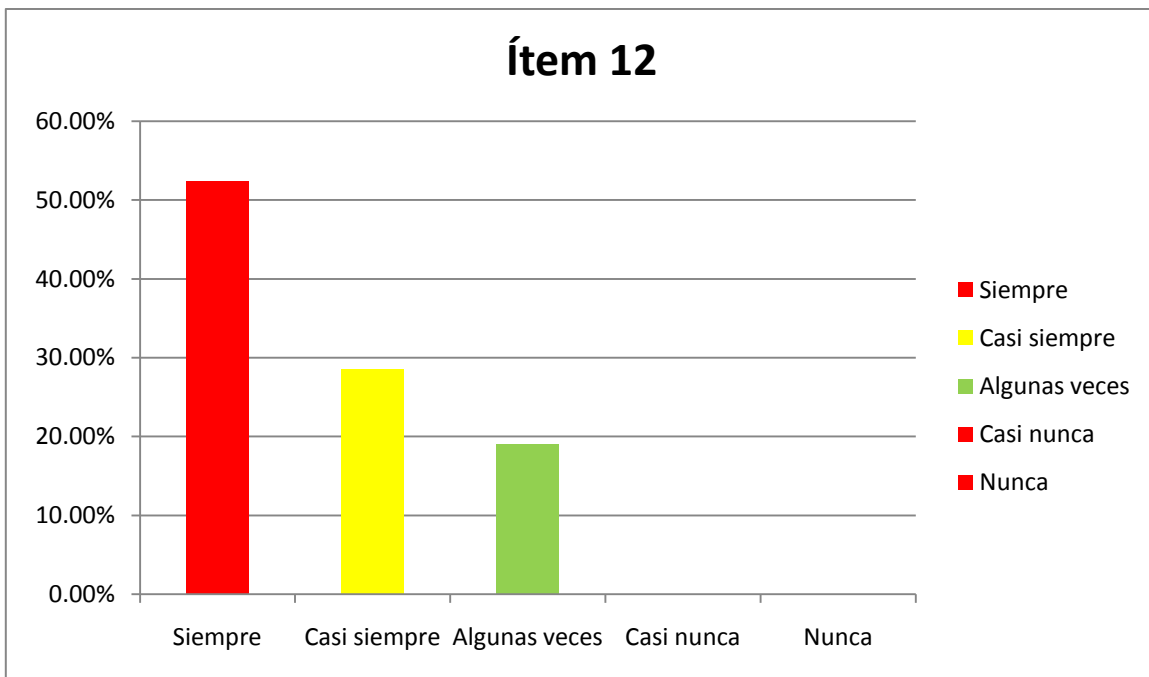
Siempre (11) 52.38%

Casi siempre (6) 28.57%

Algunas veces (4) 19.04%

Casi nunca (0)

Nunca (0)



El 52.38% de la población refleja que la capacitación siempre aumenta la eficiencia en su puesto, mientras que el 28.57% respondió que casi siempre y el 19.04% respondió que algunas veces, es decir, que de acuerdo a los resultados arrojados por la población la capacitación aumenta la eficiencia en los puestos de trabajo.

Ítem 13:

La capacitación le ayuda a lograr metas personales

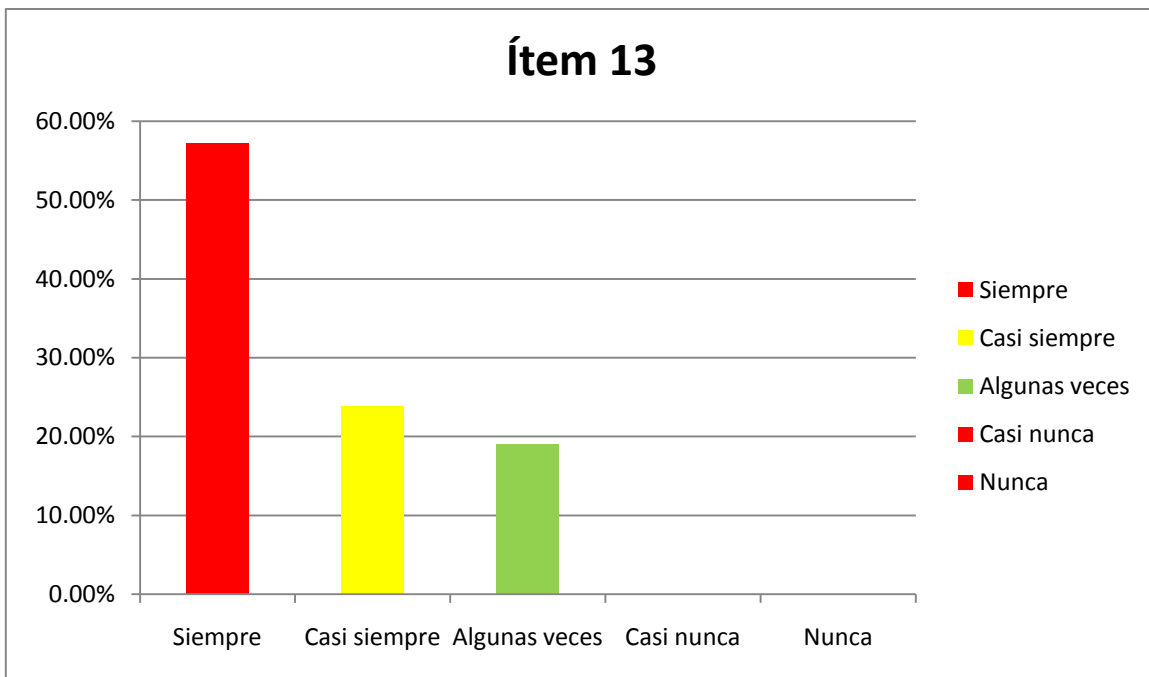
Siempre (12) 57.14%

Casi siempre (5) 23.80%

Algunas veces (4) 19.04%

Casi nunca (0)

Nunca (0)



En la gráfica se muestra que el 57.14% de la población considera que la capacitación siempre le ayuda a lograr metas personales, mientras que el 23.80% respondió que casi siempre y el 19.04% respondió que algunas veces, por lo tanto el grueso de la población considera que la capacitación le ayuda a lograr metas personales.

Ítem 14:

Capacitarse le permite acceder a puestos superiores en su trabajo

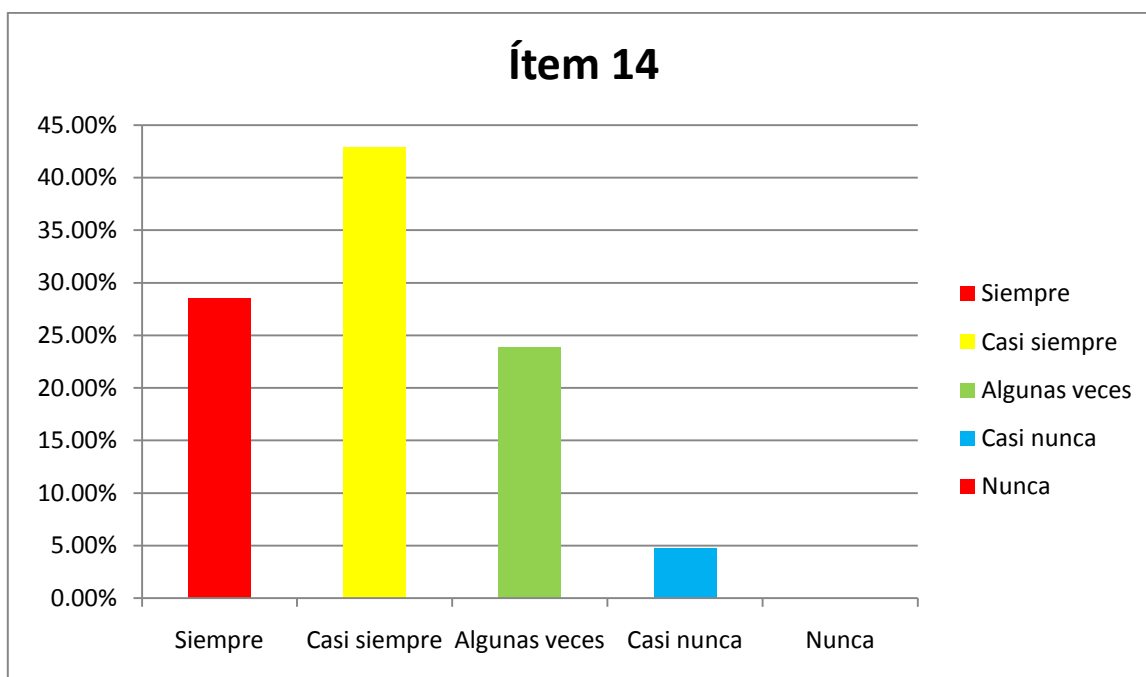
Siempre (6) 28.57%

Casi siempre (9) 42.85%

Algunas veces (5) 23.80%

Casi nunca (1) 4.76%

Nunca (0)



En la gráfica se muestra que la mayoría de la población respondió que casi siempre capacitarse le permite acceder a puestos superiores en su trabajo, mientras que el 28.57% de la población considera que siempre, el 23.80% respondió que algunas veces y tan solo el 4.76% considera que casi nunca, es decir que el grueso de la población respondió que capacitarse casi siempre permite acceder a puestos superiores en su trabajo.

Ítem 15:

Capacitarse favorece su desarrollo personal

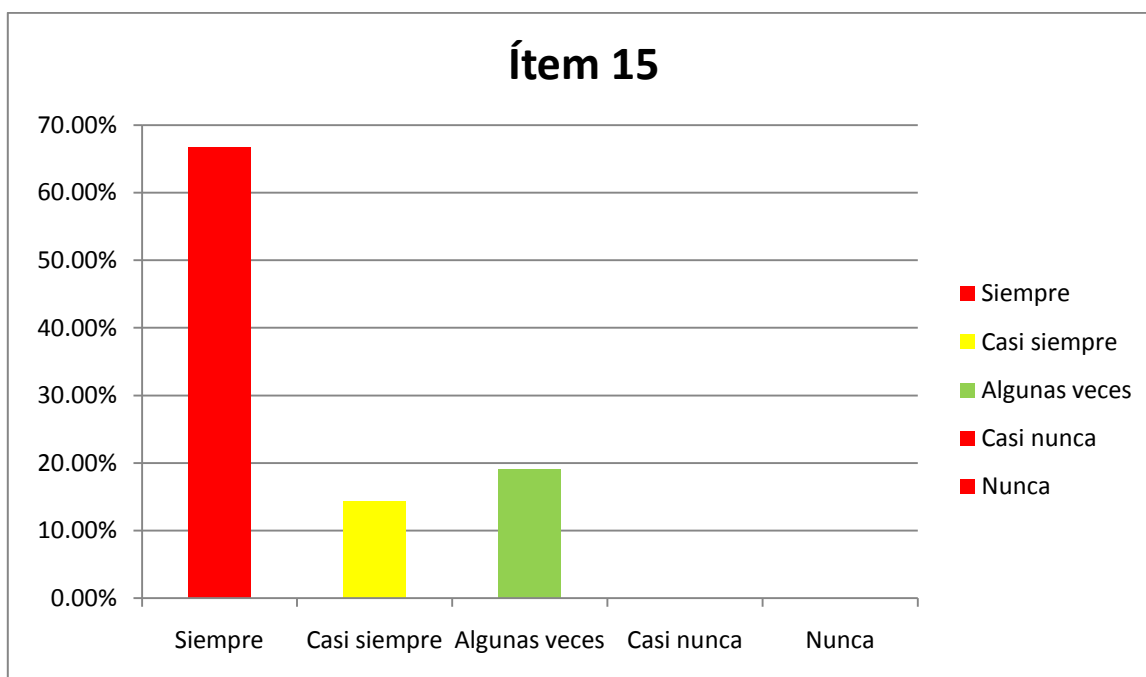
Siempre (14) 66.66%

Casi siempre (3) 14.28%

Algunas veces (4) 19.04%

Casi nunca (0)

Nunca (0)



El 66.66% de la población muestra que capacitarse siempre favorece en su desarrollo personal, mientras que el 14.28% considera que casi siempre y el 19.04% respondió que algunas veces, por lo tanto la mayoría de la población se encuentra en el rango de siempre.

Ítem 16:

Por medio de la capacitación disminuye la inseguridad en usted mismo

Siempre (11) 52.38%

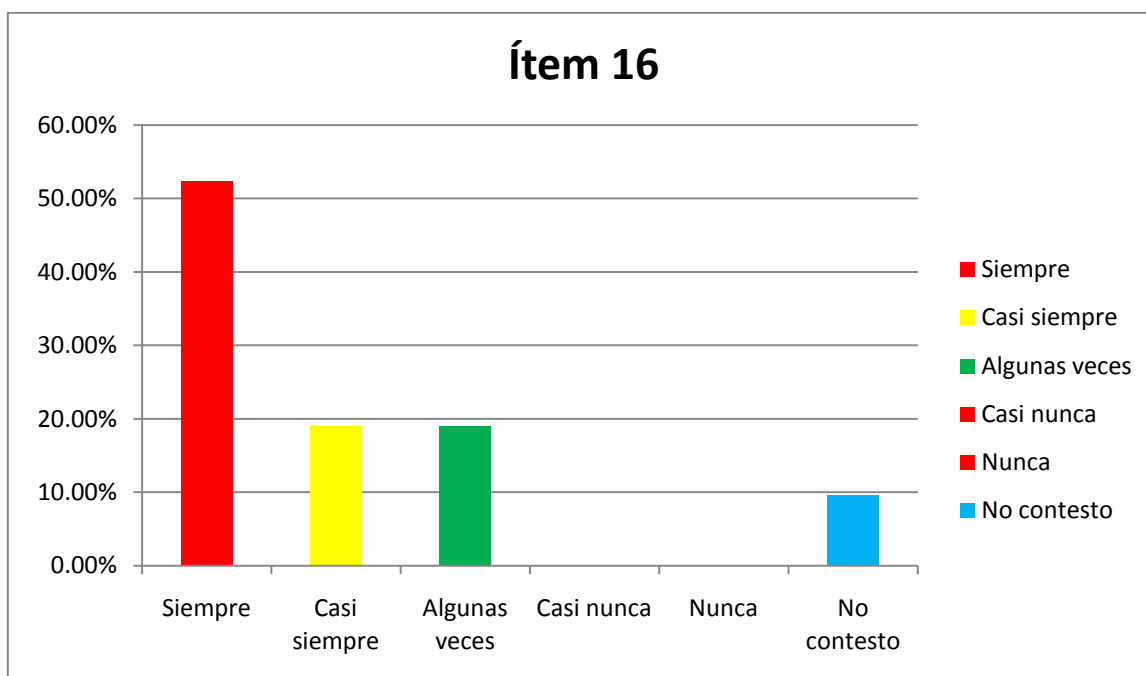
Casi siempre (4) 19.04%

Algunas veces (4) 19.04%

Casi nunca (0)

Nunca (0)

No contesto (2) 9.52%



En la siguiente gráfica se muestra que el 52.38% de la población respondió que por medio de la capacitación siempre disminuye la inseguridad, mientras que en los rangos de casi siempre y algunas veces se presenta una coincidencia con un porcentaje de 19.04%, cabe mencionar que en los rangos de casi nunca y nunca el porcentaje fue de 0%, pero a la gráfica se anexa un parámetro de no contesto representando el 9.52% de la población, por lo tanto 2 de 21 encuestados no contestaron.

Ítem 17:

Cuando se capacita mejora su desempeño laboral

Siempre (15) 71.41%

Casi siempre (4) 19.04%

Algunas veces (2) 9.52%

Casi nunca (0)

Nunca (0)



El 71.41% de la población respondió que siempre que se capacita mejora su desempeño laboral, el 19.04% respondió que casi siempre y el 9.52% respondió que algunas veces, por lo tanto 15 de 21 encuestados se encuentran en el parámetro de siempre.

Ítem 18:

Usted se adapta a situaciones nuevas.

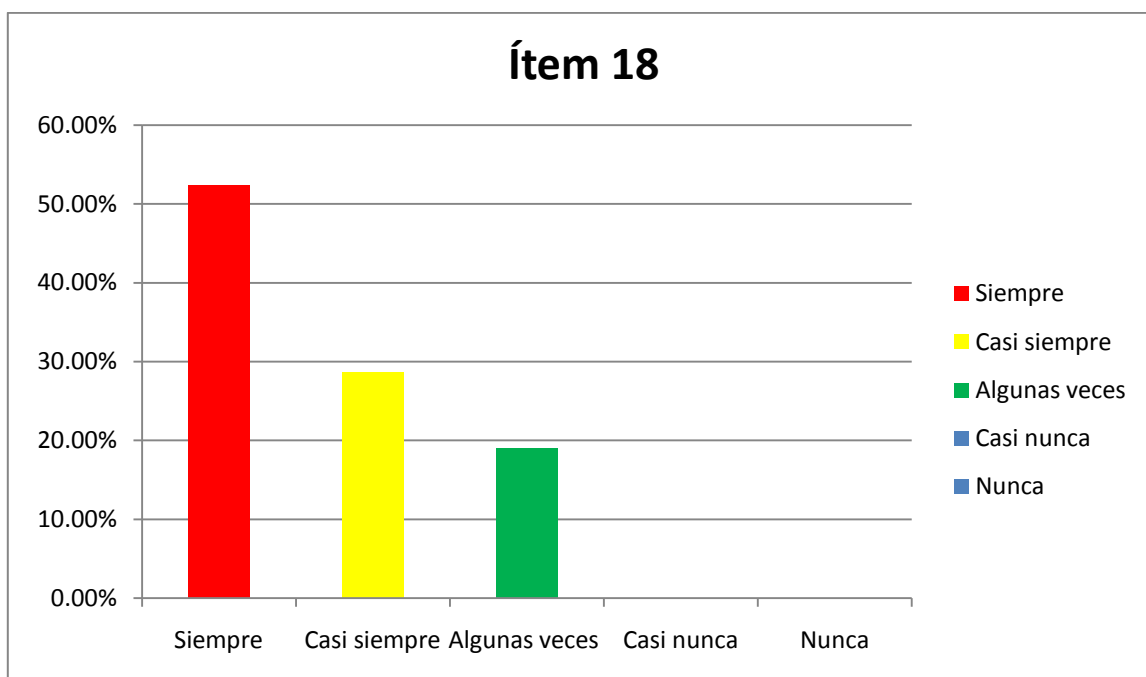
Siempre (11) 52.38%

Casi siempre (6) 28.57%

Algunas veces (4) 19.04%

Casi nunca (0)

Nunca (0)



El 52.38% de la población respondió que siempre se adapta a las situaciones que son nuevas para ellos, el 28.57% respondió que casi siempre y el 19.04% respondió que algunas veces, por lo tanto 11 de 21 encuestados se encuentran en el parámetro de siempre representando así la mayoría y 4 de 21 encuestados se encuentran en el parámetro de algunas veces representando la minoría.

Ítem 19:

Usted actúa de manera honesta.

Siempre (16) 66.66%

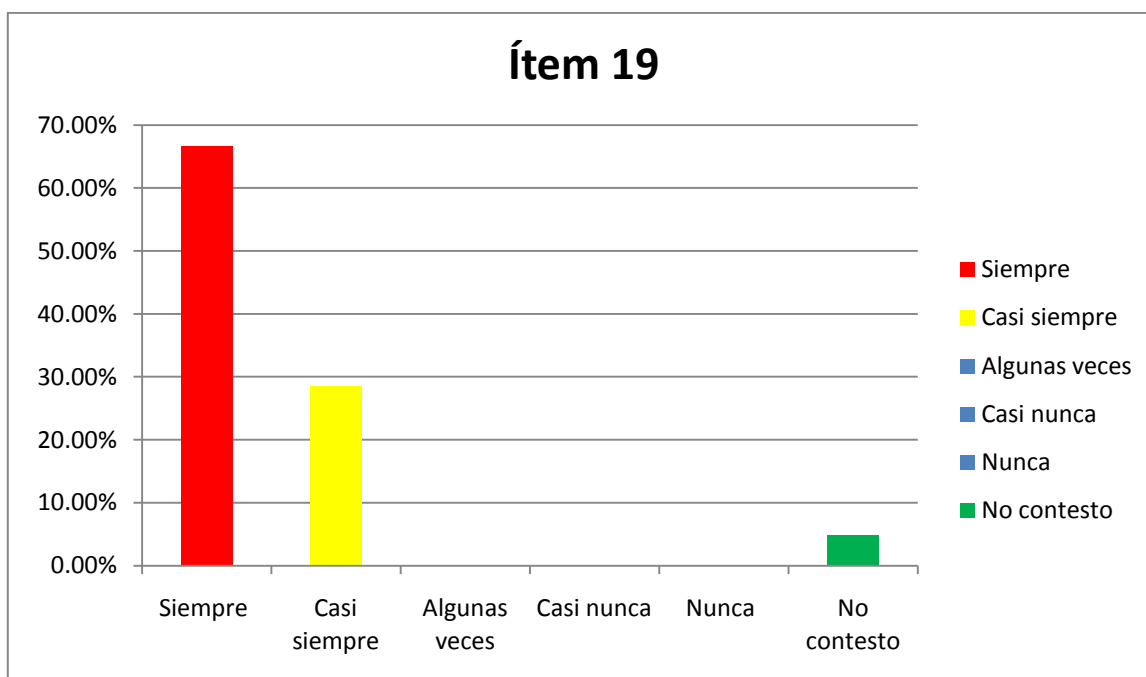
Casi siempre (6) 28.57%

Algunas veces (0)

Casi nunca (0)

Nunca (0)

No contesto (1) 4.76%



En la siguiente gráfica se muestra que el 66.66% de la población respondió que siempre actúan de manera honesta, el 28.57% respondió que casi siempre, mientras que en la gráfica se anexa la barra de no contesto representada por el 4.76%, es decir, 1 de 21 encuestados no contesto.

Ítem 20:

Usted esta a favor de los avances científicos.

Siempre (15) 71.41%

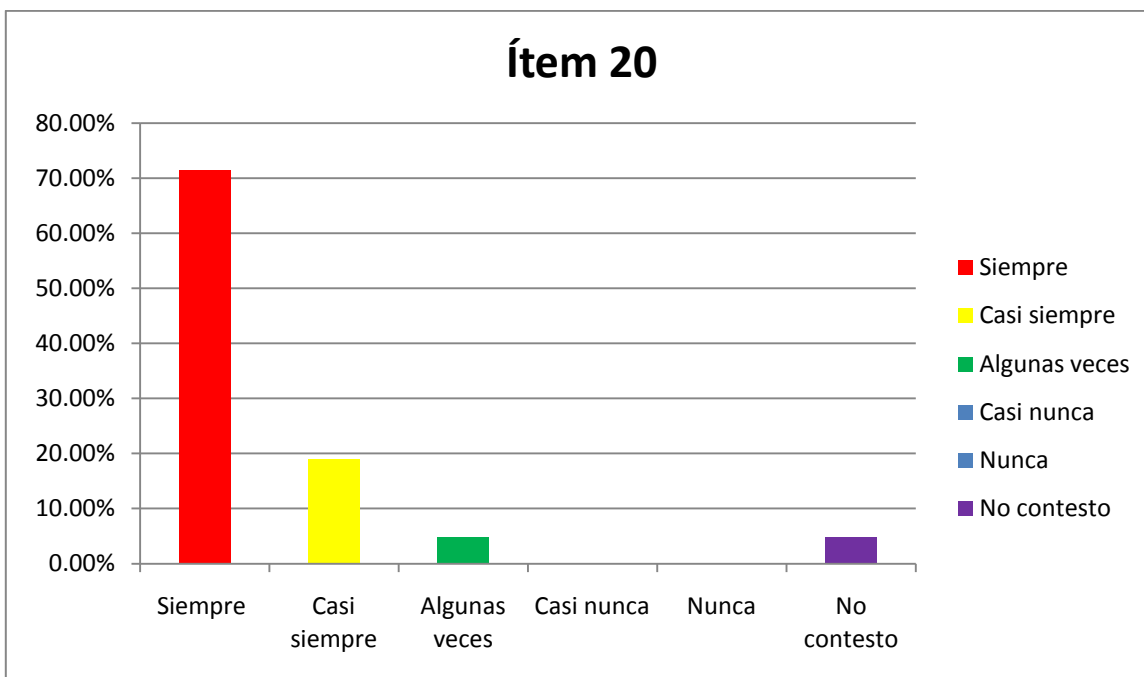
Casi siempre (4) 19.04%

Algunas veces (1) 4.76%

Casi nunca (0)

Nunca (0)

No contesto (1) 4.76%



El 71.41% de la población respondió que siempre se encuentran a favor de los avances científicos, el 19.04% respondió que casi siempre, el 4.76% respondió que casi siempre, cabe mencionar que en los parámetros de casi nunca y nunca el porcentaje es de 0%, y se anexa a la gráfica la barra de no contesto con el 4.76% de los encuestados, representando una coincidencia con el parámetro de algunas veces.

Ítem 21:

Usted se encuentra a favor del uso de la tecnología.

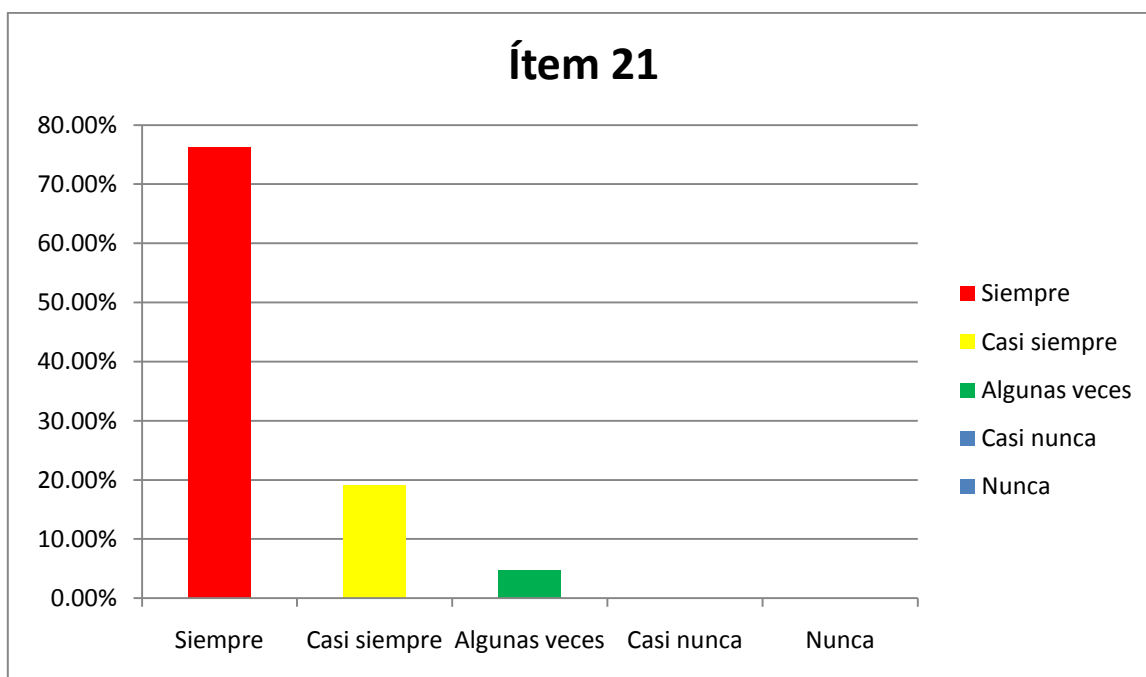
Siempre (16) 76.19%

Casi siempre (4) 19.04%

Algunas veces (1) 4.76%

Casi nunca (0)

Nunca (0)



En la gráfica se muestra que el 76.19% de la población respondió que siempre se encuentran a favor del uso de la tecnología, representado la mayoría, mientras que el 19.04% de la población se encuentra en el rango de casi siempre, el 4.76% respondió que algunas veces, mientras que en los parámetros de casi nunca y nunca el porcentaje es de 0%.

Ítem 22:

En su vida cotidiana usted, es congruente con lo que piensa y con lo que dice.

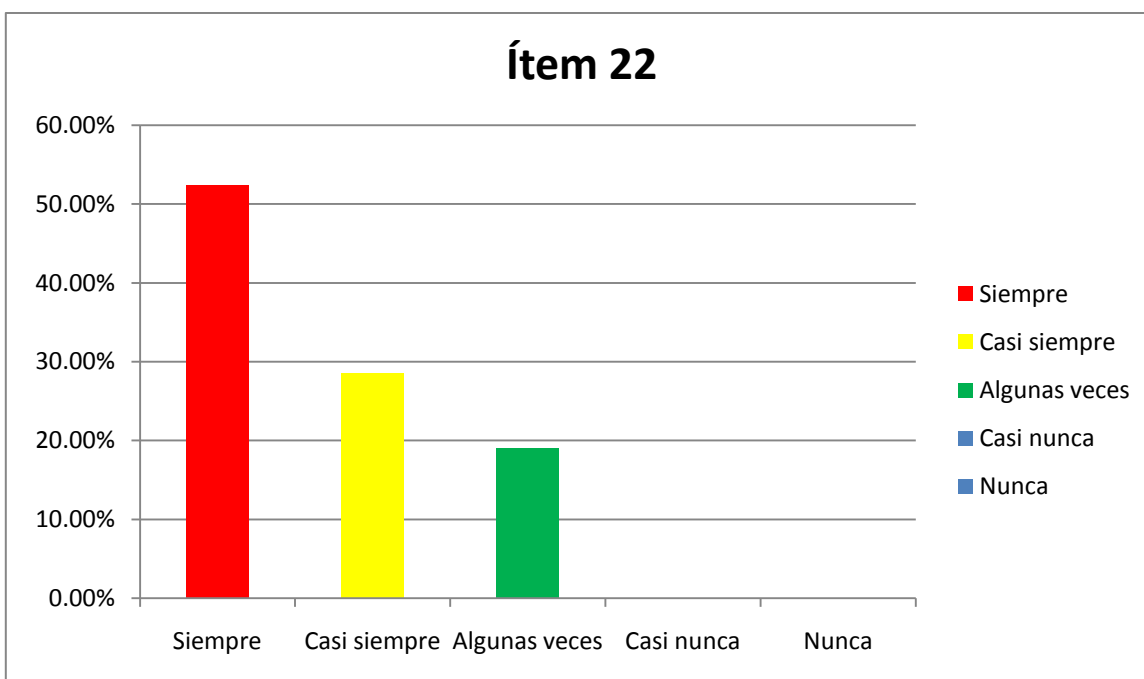
Siempre (11) 52.38%

Casi siempre (6) 28.57%

Algunas veces (4) 19.04%

Casi nunca (0)

Nunca (0)



El 52.38% de la población menciona que en su vida cotidiana siempre es congruente con lo que piensa y con lo que dice, el 28.57% menciona que casi siempre, y el 19.04% respondió que algunas veces, y los parámetros de casi nunca y nunca representan el 0%.

Ítem 23:

Usted es una persona generosa.

Siempre (7) 36.84%

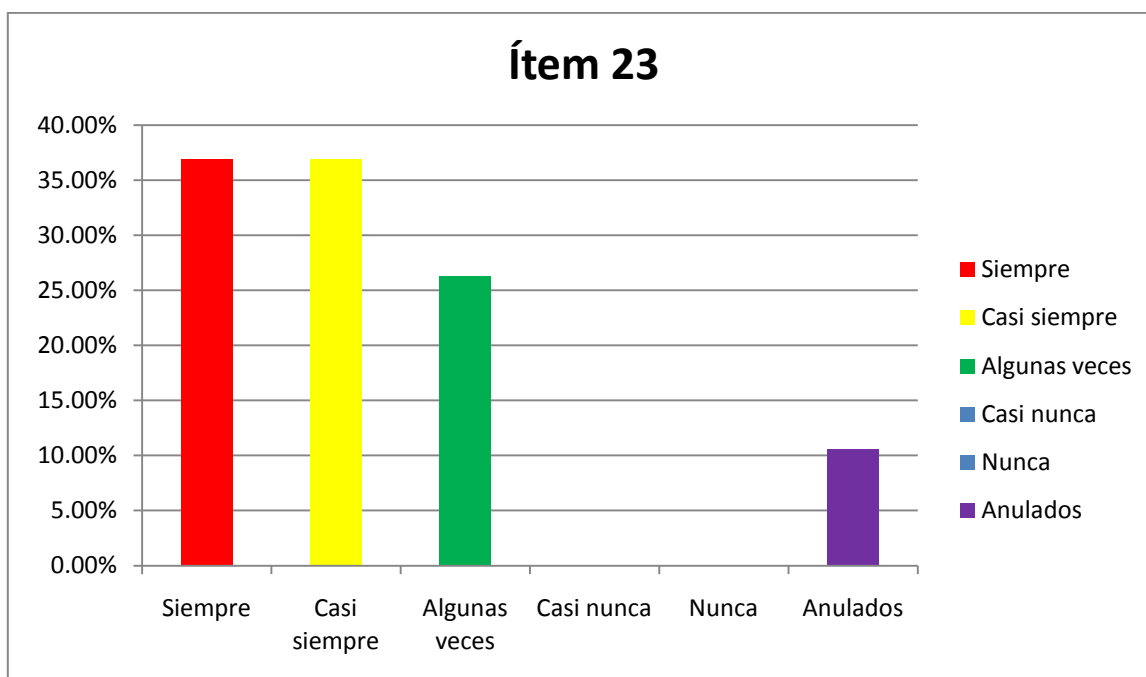
Casi siempre (7) 36.84%

Algunas veces (5) 26.31%

Casi nunca (0)

Nunca (0)

Anulados (2) 10.52%



En la siguiente gráfica se muestra coincidencia del 36.84% en los parámetros de siempre y casi siempre son personas generosas, el 26.31% menciona que algunas veces.

Cabe mencionar que en ésta gráfica se anexa una barra de anulados, en ésta pregunta se anularon 2 encuestas, ya que eligieron 2 parámetros de la escala, por lo tanto el porcentaje se realizó sobre 19 instrumentos.

Ítem 24:

Realiza acciones para la preservación y cuidado de la naturaleza

Siempre (4) 19.04%

Casi siempre (9) 42.85%

Algunas veces (8) 38.09%

Casi nunca (0)

Nunca (0)



El 42.85% de la población menciona que casi siempre realiza acciones para la preservación y cuidado de la naturaleza, el 38.09% respondió que algunas veces, el 19.04% señala que siempre y en los parámetros de casi nunca y nunca el porcentaje es de 0%.

Ítem 25:

El dinero es su objetivo de vida

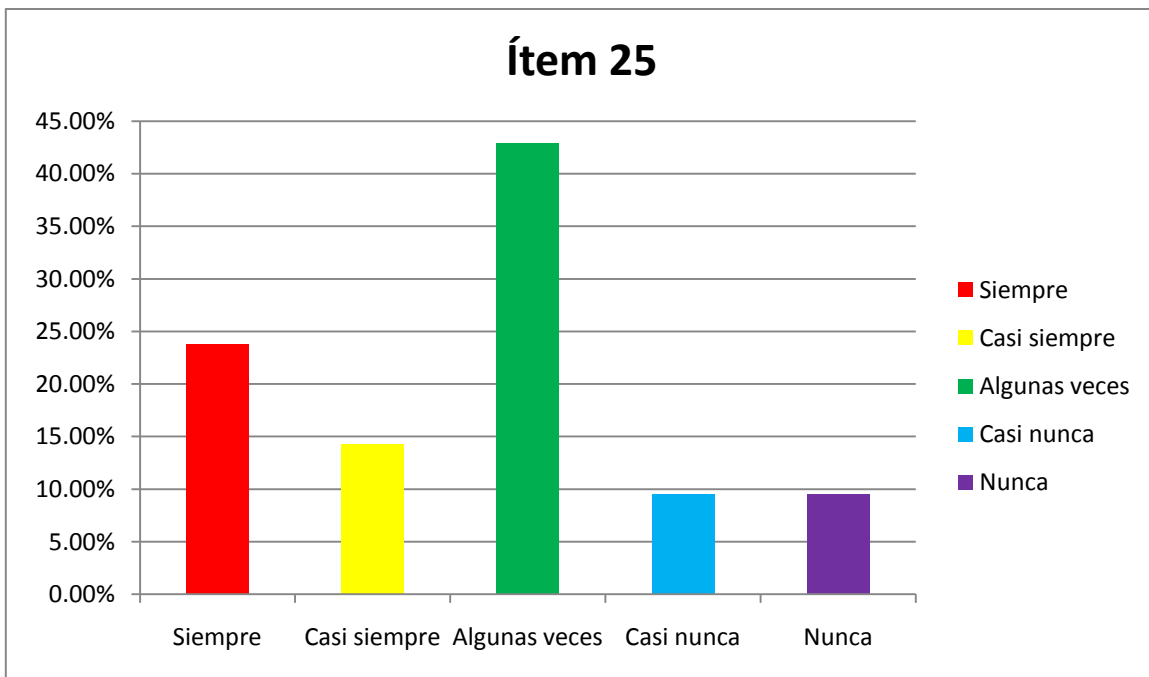
Siempre (5) 23.80%

Casi siempre (3) 14.28%

Algunas veces (9) 42.85%

Casi nunca (2) 9.52%

Nunca (2) 9.52%



En la siguiente gráfica se muestra que el 42.85% de la población menciona que algunas veces el dinero es su objetivo de vida, el 23.80% menciona que siempre, el 14.28% respondió que casi siempre.

Se presenta una coincidencia del 9.52% en los parámetros de casi nunca y nunca, es decir el mayor porcentaje se encuentra en el parámetro de algunas veces y la minoría en los parámetros de casi nunca y nunca.

Ítem 26:

La posición social es su objetivo de vida

Siempre (4) 19.04%

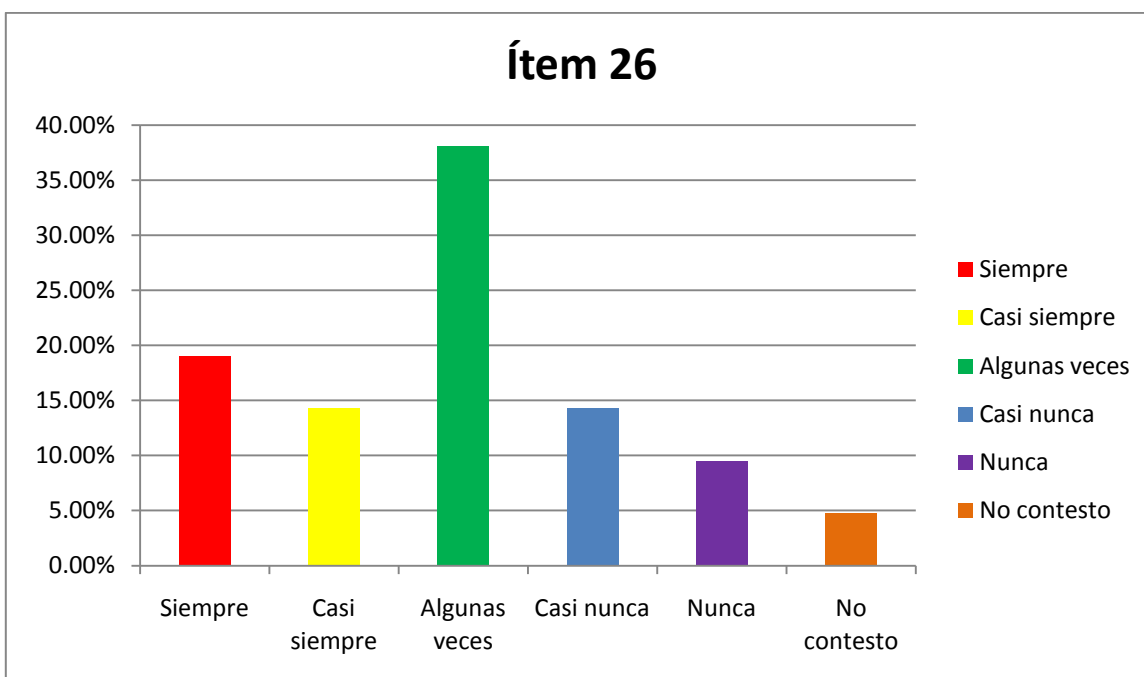
Casi siempre (3) 14.28%

Algunas veces (8) 38.09%

Casi nunca (3) 14.28%

Nunca (2) 9.52%

No contesto (1) 4.76%



El 38.09% de la población menciona que algunas veces la posición social es su objetivo de vida, el 19.04% se encuentra en el parámetro de siempre.

Se presenta coincidencia en los parámetros de casi siempre y casi nunca con un porcentaje de 14.28%.

El 9.52% respondió que nunca y solo el 4.76% no contesto a la pregunta.

Ítem 27:

Usted asume el compromiso de construir su propio modo de vivir.

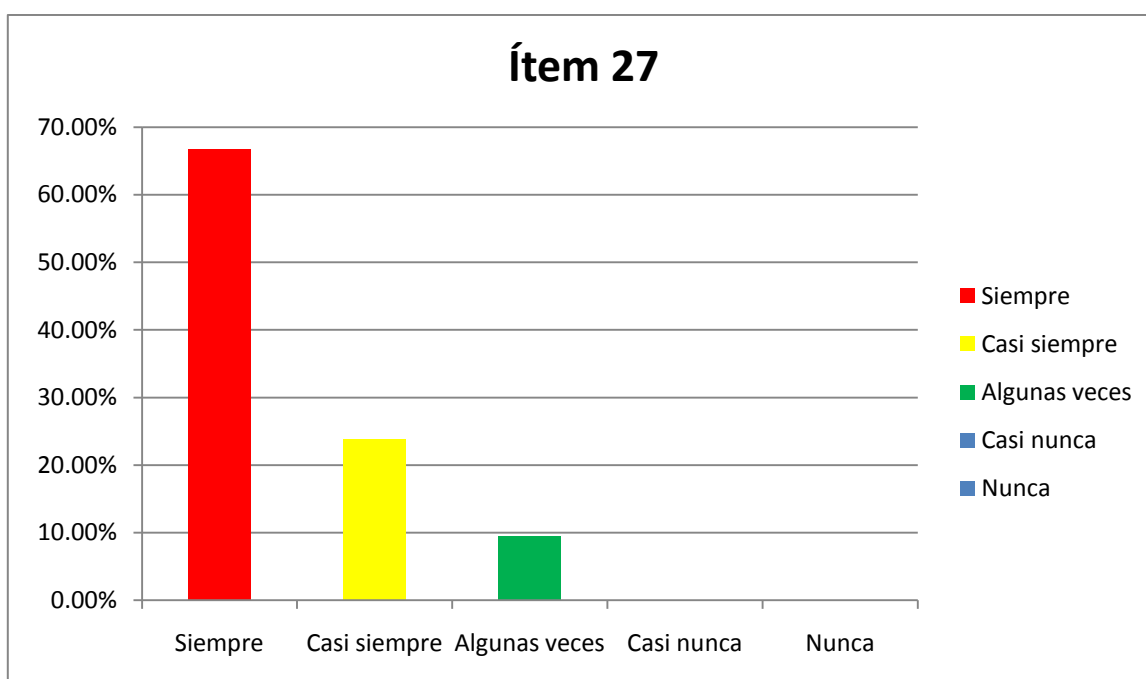
Siempre (14) 66.66%

Casi siempre (5) 23.80%

Algunas veces (2) 9.52%

Casi nunca (0)

Nunca (0)



En la gráfica se muestra que el 66.66% de la población siempre asume el compromiso de construir su propio modo de vida, el 23.80% menciona que casi siempre y el 9.52% respondió que algunas veces, por lo tanto 14 de 21 encuestados se encuentran en el parámetro de siempre.

Ítem 28:

Usted cumple sus metas sin importar los obstáculos a los que se enfrente.

Siempre (9) 42.85%

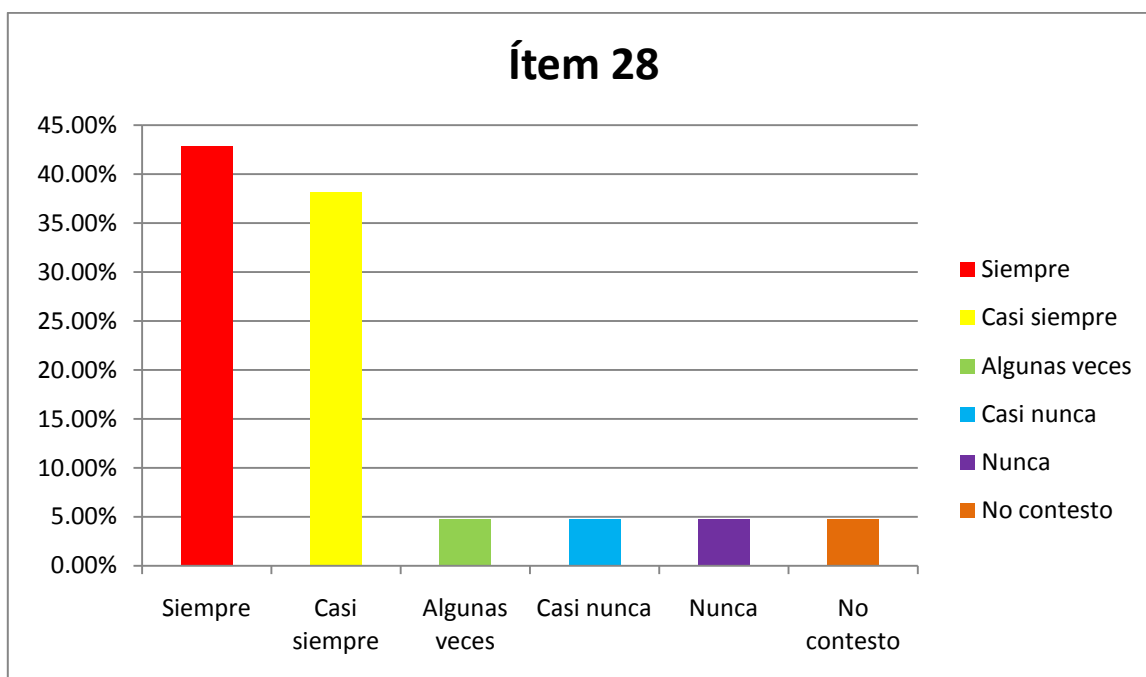
Casi siempre (8) 38.09%

Algunas veces (1) 4.76%

Casi nunca (1) 4.76%

Nunca (1) 4.76%

No contesto (1) 4.76%



El 42.85% menciona que siempre cumple sus metas no importando los obstáculos a los que se enfrente, el 38.09% respondió que casi siempre.

Cabe mencionar que hay coincidencia con los parámetros de algunas veces, casi nunca y nunca con el 4.76%; se anexo a la gráfica la barra de no contesto coincidiendo en el porcentaje de 4.76%.

Ítem 29:

Usted es una persona responsable.

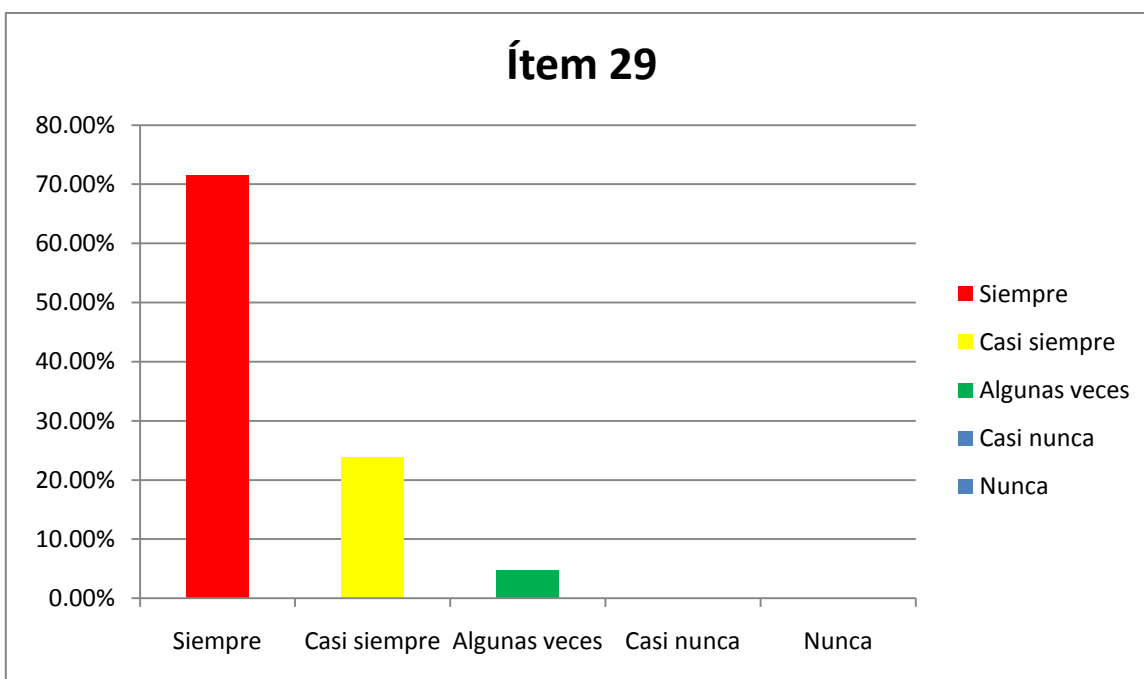
Siempre (15) 71.41%

Casi siempre (5) 23.80%

Algunas veces (1) 4.76%

Casi nunca (0)

Nunca (0)



El 71.41% de la población menciona que son personas responsables representando la mayoría, el 23.80% respondió que casi siempre y el 4.76% indica que algunas veces es responsable.

Los parámetros de casi nunca y nunca representan el 0%.

9. FUENTES DE INFORMACIÓN Y CONSULTA

- Barriga Díaz, Frida y otros. (2003). Metodología de diseño curricular para educación superior. México: trillas.
- Conalste. Implicaciones educativas de seis teorías psicológicas. (1996).México: Conalste.
- De La Torre Dulce María. (2007). Guía para una investigación documental. México.
- Dr. Pere Marqués Graells, (2009) en: metodologías de investigación. Modelo para el diseño de una investigación educativa.
- García y Córdoba. (2004) La tesis y el trabajo de tesis. México: Limusa
- Hernández Sampieri, Roberto, et. Al. Metodología de la investigación. Ed. Mc GrawHill, México 2003.
- Lafarga Corona, Juan. (1990). Desarrollo del Potencial Humano: aportaciones de una psicología humanista. México: Trillas.
- Reza Trosino, Jesús c. El ABC del instructor (2000). México: Panorama.
- Rodríguez Gómez, Gregorio. (1999). Metodología de la Investigación Cualitativa. Málaga: Ed. Ediciones Aljibe, S. L.,
- Rodríguez, Estrada Mauro; Austria, Torres Honorata. (1999). Formación de instructores. México: McGraw-Hill.
- Siliceo, Alfonso. (2001). Capacitación y desarrollo de personal. México: Limusa.

- Stufflebeam, Daniel; Shinkfield, Anthony. Evaluación sistemática guía teórica y práctica (1987). España: Paidós.
- Universidad del tercer milenio, s.c. (2010) Diseños y Estrategias Instruccionales, México: Primera edición.

Tesis

- Reyes Reyes, Blanca (2009). Integración de un enfoque de comunicación humanista en los procesos de capacitación del Organismo de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento. Tesis no publicada de Pedagogía, Universidad Autónoma de México- Facultad de Estudios Superiores Acatlán.

Fuentes de internet:

- (http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=eficiencia/eficacia) consultada el 12 de noviembre de 2011.
- (<http://es.scribd.com/doc/10941127/Diccionario-Pedagogico>) consultada del 10 al 12 de noviembre de 2011.
- (<http://es.scribd.com/doc/7130771/SAMPIERI-Capitulo-5>) consultada el 9 de Noviembre de 2011.
- (<http://www.fhumyar.unr.edu.ar/escuelas/3/materiales%20de%20catedras/trabajo%20de%20campo/alina.htm>) consultada el 9 de Noviembre de 2011.
- (http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/marco_juridico/index.html) última modificación: miércoles 13 de octubre de 2010 por web master, consultado el 12 de enero de 2011.

- (http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/quienes_somos/index.html) última modificación: miércoles 13 de octubre de 2010 por web master, consultado el 10 de enero de 2011.
- Dirección General de de Servicios de Cómputo Académico.
informes@dgsca.unam.mx
- Fernández Sánchez, Néstor y Mtra. Gamboa Méndez, Monserrat en: ¿qué es el dnc? Universidad Nacional Autónoma de México dirección de educación continua. [Http://www.tuobra.unam.mx](http://www.tuobra.unam.mx) consultado el 16 de marzo de 2010.
- Guerra García, Jorge. (2003). Metacognición: Definición y Enfoques Teóricos que la Explican. Universidad Nacional Autónoma de México. Facultad de Estudios Superiores Iztacala (http://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol6num2/Metacog_nicion.html) consultada el 19 de noviembre de 2011.
- <http://mexico.smetoolkit.org/mexico/es/content/es/3642/La-capacitaci%C3%B3n-en-la-empresa>, Todos los Derechos Reservados © 2010 Nacional Financiera, S.N.C , CONSULTADO EL 20 DE JULIO DE 2010).
- http://www.filos.unam.mx/LICENCIATURA/Pedagogia/perfil_egresado.html# consultado el 12 de noviembre 2011.
- <http://www.stps.gob.mx/bp/index.html> consultada el 12 de enero de 2011.
- Jaime Neilson Vargas en: Evaluación de impacto de la capacitación: reflexión desde la práctica. Formación y capacitación del talento humano11 / 2002.

[Http://www.gestiopolis.com/canales/emprendedora/articulos/49/capacitajaim.e.htm](http://www.gestiopolis.com/canales/emprendedora/articulos/49/capacitajaim.e.htm).consultado el 23 de marzo de 2010.

- Manual APA. Recuperado el 16 de enero de 2010, de: http://serviciosva.itesm.mx/cur/formaro_apa/categorias.htm