

14
2 ej.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

Título
CAPACITACION DOCENTE

**SEMINARIO DE INVESTIGACION ADMINISTRATIVA QUE
EN OPCION AL GRADO DE LICENCIADO
EN ADMINISTRACION**

P R E S E N T A :

DANTE LOPEZ LOPEZ

Profesor del Seminario: LAE MANUEL REZA MONROY

MEXICO, D. F.

1992.

COPIA CON
FECHA DE ORIGEN



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 está 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.

I N D I C E

Introducción	I
Objetivos	IV
Hipótesis	IV

CAPITULO PRIMERO

Capacitación, Adiestramiento y Desarrollo de Personal

1.1. Antecedentes	1
1.2. Definición.....	7
1.2.1. Tipos.....	9
1.3. Marco Jurídico-Legal.....	12
1.4. Diagnóstico de necesidades	15
1.5. Planes y Programas.....	20

CAPITULO SEGUNDO

El aprendizaje.

2.1. Definición	25
2.1.1. Fundamentos.....	27
2.1.2. Teorías.....	37
2.1.3. Principios.....	49
2.2. Dominios de aprendizaje.....	53
2.2.1. Dominio psicomotriz.....	55
2.2.2. Dominio cognoscitivo.....	55
2.2.3. Dominio afectivo.....	56

2.3.	Cómo aprenden los adultos.....	56
2.3.1.	Principios de aprendizaje para adultos.....	61

CAPITULO TERCERO

Capacitación y Docencia

3.1.	Capacitación Docente.....	65
3.2.	Dinámica de grupo.....	66
3.3.	Planes y programas de capacitación.....	75

CAPITULO CUARTO

Justificación del plan de capacitación de la Facultad de Contaduría y Administración.

4.1.	Universo.....	81
4.2.	Población.....	81
4.3.	Muestra.....	82
4.4.	Cuestionario, piloto y definitivo.....	82
4.5.	Tabulación.....	87
4.6.	Interpretación de resultados.....	89

	Conclusiones y Recomendaciones.....	95
--	-------------------------------------	----

	BIBLIOGRAFIA.....	98
--	-------------------	----

	ANEXOS.....	100
--	-------------	-----

I N T R O D U C C I O N

El trabajo que a continuación se desarrolla, tiene como objetivo: Proporcionar al lector un panorama claro y sencillo de lo que es la capacitación, adiestramiento y desarrollo de personal en la actualidad, y la importancia y relevancia de ésta en el futuro ante la inminente firma del tratado de libre comercio; ya que entramos a una fuerte competencia, profesional y de todo tipo, que sólo se puede afrontar con calidad.

Considerando que la calidad comienza -- con la persona, concluyo que para lograr la calidad en cualquier rama de los sectores económicos (incluye la educación), lo más -- importante es capacitar a la fuerza que la impulsa, es decir, -- al elemento humano.

En primer término se realiza una breve -- regresión en la historia y se aterriza en la edad de piedra, ya que ahí encontramos el primer antecedente. Desde que el hombre -- de las cavernas empezó a fabricar sus herramientas, armas, ropa, y vivienda; la necesidad de aprender se convirtió en un ingre-- diente esencial en la evolución de la civilización, damos un --

gran salto hasta ubicarnos en el feudalismo, en el cual el adieu tramiento se dió con la existencia de maestros y aprendices.

De ahí pasamos a la Revolución Indus--
trial, época en la que el crecimiento de la industria la capaci-
tación se formalizó porque se exigía mano de obra calificada.

Asimismo analizaremos también, los ante
cedentes en México y en especial la evolución de la reglamenta--
ción en cuanto a capacitación se refiere. También se exponen algu
nos conceptos para que el lector, sin ser un erudicto en capaci-
tación descubra su importancia para lograr el éxito en cualquier-
empresa.

En el capítulo segundo, exponemos con--
ceptos, principios y teorías interesantes; desde el punto de --
vista del proceso de enseñanza, ya que a través de la eficiente-
aplicación de sus técnicas, se consiguen los mejores resultados.

En la segunda parte del trabajo tiene -
lugar una investigación práctica en la que se demuestra que si -
se observan los principios para el aprendizaje de adultos, se ob
tendrán mejores resultados.

La investigación se centra en la capacidad de docentes, porque no es válida la expresión: "El maestro sabe mucho; pero no puede transmitir sus conocimientos".

O B J E T I V O S

Objetivo general: Proporcionar a través de un marco teórico, elementos suficientes para distinguir la importancia de la capacitación, adiestramiento y desarrollo de los recursos humanos.

Objetivo particular: Justificar el plan de capacitación y desarrollo al personal docente de la Facultad de Contaduría y Administración.

H I P O T E S I S

Si se aplican técnicas adecuadas para el aprendizaje de adultos, se obtendrán mejores resultados, que si no se aplican.

I. CAPACITACION, ADIESTRAMIENTO Y DESARROLLO DE PERSONAL.

I.1. ANTECEDENTES:

Conforme el hombre fue inventando sus herramientas, armas, ropas, vivienda y su lenguaje, la necesidad de aprender se convirtió en un ingrediente esencial en la marcha de la civilización. El tuvo la capacidad para transmitir a otros los conocimientos y habilidades obtenidos al enfrentarse a determinadas circunstancias. Esto lo llevo a cabo por medio de signos y palabras. Utilizando estos elementos ad ministro el proceso de desarrollo que ahora llamamos capacitación y adiestramiento. Cuando este mensaje fue recibido por otro hombre de una manera completa, es cuando diremos que tuvo lugar el aprendizaje y que los conocimientos y habilidades fue ron transferidos.

A lo largo de la historia, el hombre ha utilizado diversos sistemas de enseñanza-aprendizaje. Debemos considerar que en las civilizaciones antiguas las habilidades y conocimientos sólo podían ser transmitidos por instruc--

ción directa.

Posteriormente tuvo lugar la formación de gremios, el surgimiento de las escuelas industriales y la educación formal. Evidentemente, el hombre empezó a amasar conocimientos en el principio de la época de piedra, sin embargo, por razones lógicas, muchos pensadores han escogido la fecha - de 1750, en que acontece la Revolución Industrial, como término del primer periodo de acumulación de conocimientos del hombre y también como el principio de una nueva fase.

EN MEXICO.

El capacitar y adiestrar en México no ha sido una actividad nueva o reciente, ya que existen referencias históricas que datan de la época de la colonia, en donde ya se registran actividades en esta materia.

El método de instrucción para el trabajo, originalmente consistía en que una persona, experimentara en determinado oficio o actividad, instruía a un aprendiz en dicha labor con el propósito de impartirle conocimiento y desarrollarle habilidades, por lo tanto, aunque puede considerarse a este sistema de aprendizaje como elemental, puede afirmarse que ya existía un proceso de instrucción para adaptar a los

individuos a una actividad productiva.

Desde entonces la capacitación y adiestramiento como proceso de enseñanza-aprendizaje, han evolucionado al ir surgiendo nuevas técnicas pedagógicas y didácticas que han encontrado su aplicación en ellos.

El crecimiento de la industria a fines del siglo pasado y principios del presente, provocó que la actividad de capacitar y adiestrar a la mano de obra se formulara, pues comenzaba a existir fuerte demanda de obreros calificados para satisfacer los requerimientos que originaba la tecnología y la expresión de las empresas.

Por ello fueron apareciendo diversas disposiciones legales que pretendieron reglamentar el fenómeno; en 1870, el Código Civil incluía un capítulo destinado al aprendizaje; en 1931 la Ley Federal del Trabajo destinó el título Tercero al contrato de aprendizaje; con la nueva Ley Federal del Trabajo (1970), se suprime el contrato de aprendizaje y se establece a través de la fracción XV del artículo 132, la obligación patronal de capacitar a los trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, con la aparición de los derechos sociales en favor de la clase

trabajadora que recoge la Carta Magna del país, gracias a la decidida participación de diputados que legislaron de tal manera que se le da una nueva concepción al contrato de trabajo; - ya no se le contempla como un acto de comercio, sino al mismo tiempo se le considera como un acto de dignidad y respeto para quien lo presta, debiéndose efectuar en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el -- trabajador y su familia. Pasando así del ámbito civil, al ámbito laboral, estableciendo en la Ley Federal del Trabajo de -- 1931 su regulación. Este ordenamiento define al contrato como "aquél en virtud del cual una de las partes se compromete a -- prestar sus servicios personales a otra, recibiendo a cambio - enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida".

La Ley Federal del Trabajo de 1970.

Con la aparición de este nuevo ordenamiento, se suprime el contrato de aprendizaje, estableciendo - en cambio en la fracción XV del artículo 132, la obligación -- por parte de los patrones de "organizar periódicamente cursos de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que de común acuerdo, elaboren con los sindicatos o trabajadores, informando de ello a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, - o a las autoridades del trabajo de los Estados y Distrito Fede

ral"; sin embargo esta obligación salvo honrosas excepciones - no se cumplía, fundamentalmente por la falta de un sistema que señalara los procesos o procedimientos que deberían realizarse para cumplir con esta obligación, como resultado, existía una sanción de tipo pecuniario para el caso de patrones infractores, ésta no tuvo ninguna aplicación.

*Reformas y adiciones a la Constitución General
de la República del 9 de enero de 1978.*

Con esta fecha se reforma y adiciona el apartado A del artículo 123, contemplándose en la fracción XIII, la obligación por parte de las empresas de proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento, de acuerdo - con los sistemas, métodos y procedimientos que se establezcan en la Ley Reglamentaria y federalizándose la aplicación de la ley en esta materia de acuerdo con lo establecida en la fracción XXXI. Publicándose en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978 entrando en vigor el día siguiente.

*Reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo
del 28 de abril de 1978.*

A efecto de hacer congruente la nueva garantía que establecía la Constitución, se hizo necesario que en la Ley Reglamentaria se establecieran los sistemas, métodos

y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberían - cumplir con su obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores. Por lo que con fecha 28 de abril de 1978, se publicaron en el Diario Oficial de la Federación las reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo, destacándose el contenido del - nuevo capítulo III bis, toda vez que éste contiene los casos - que deberían seguir los patrones para el cumplimiento de esta - obligación, dando inicio al sistema nacional de capacitación y adiestramiento y al organismo encargado de la vigilancia y supervisión del mismo, la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA).

Reforma a la Ley Federal del Trabajo
del 30 de diciembre de 1983.

Mediante esta reforma el servicio nacional del empleo, capacitación y adiestramiento deja de estar a cargo de la UCECA, centralizando dichas funciones en favor - de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, desapareciendo así UCECA como un organismo desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y surge dentro de la reglamentación interna de esta última, la Dirección General de Capacitación y Productividad.

1. 2. DEFINICION:

Antes de admitir una definición de capacitación y adiestramiento, se hará referencia a la de algunos autores.

Fernando Arias Galicia nos dice: "... capacitación es la adquisición de conocimientos principalmente de carácter científico y administrativo".

"Adiestramiento es proporcionar destrezas, casi siempre mediante una práctica más o menos prolongada de trabajos de carácter muscular o motriz".

Agustín Reyes Ponce: "... capacitación es dar al candidato la preparación teórica que requerirá para tener mayores conocimientos de las actividades a desarrollar en el puesto que ocupa o va a ocupar".

"Adiestramiento consiste en dar al candidato, ya no conocimientos teóricos, sino prácticos".

Por lo que concluimos que:

Capacitación es proporcionar a los --

trabajadores conocimientos teóricos para que realicen su trabajo; en su puesto actual o futuro.

Adiestramiento es proporcionar conocimientos que produzcan o incrementen habilidades y destrezas -- con el fin de que los trabajadores puedan hacer el trabajo.

Sin embargo existe confusión en relación a los términos de capacitación, adiestramiento, desarrollo, educación y entrenamiento; citaremos el significado de cada uno de ellos:

Educación: formación básica y humanística del individuo. (1)

Entrenamiento: prepararse para un esfuerzo físico o mental para poder desempeñar una labor. (2)

Desarrollo: proceso integral del individuo, debido al aprendizaje que le genera su adaptación al medio. (3)

(1) AMARO GIZMAN, Raymundo, "Administración de Personal", Ed. Limusa, p. 266

(2) CERVAJANTES URIBE, Angel, "Apuntes de clases FCA-UNAM".

(3) UDECA, "Guía técnica para la formulación de planes y programas de capacitación y adiestramiento en las empresas", Ed. Popular de los trabajadores, Serie Técnica N. 2

Resumiendo:

Educación: Adquisición intelectual de bienes culturales.

Entrenamiento: Preparación para una tarea.
Desarrollo: Formación de la personalidad.

Capacitación: Adquisición de conocimientos.

Adiestramiento: Adquisición de habilidades motoras.

I. 2.1. TIPOS DE CAPACITACION:

- 1.- Capacitación para el trabajo
- a) Capacitación de preingreso
 - b) Inducción
 - c) Capacitación promocional.
- 2.- Capacitación en el trabajo
- a) Adiestramiento
 - b) Capacitación específica y humana.
- 3.- Desarrollo
- a) Educación formal para adultos
 - b) Integración de la personalidad
 - c) Actividades recreativas y culturales

1.- Capacitación para el trabajo.

Esta va dirigida al trabajador que va a desempeñar una nueva función, ya sea por ser de nuevo ingreso o por haber sido promovido o reubicado dentro de una misma-

organización.

a) Capacitación de preingreso: se centra en otorgar al nuevo personal los conocimientos necesarios y desarrollarle las habilidades y/o destrezas necesarias para el desempeño del puesto.

b) Inducción: conjunto de actividades que informan al trabajador sobre la organización, planes y programas para acelerar su integración al puesto, al jefe, al grupo de trabajo y a la organización en general.

c) Capacitación promocional: constituye las acciones capacitacionales que otorgan al trabajador la oportunidad de alcanzar puestos de mayor responsabilidad y remuneración.

2.- Capacitación en el trabajo.

La conforman una serie sistematizada de actividades encaminadas a desarrollar habilidades y mejorar actitudes de los trabajadores en la labor que realizan.

3.- Desarrollo.

Este comprende la formación integral del individuo y, específicamente, las acciones que puedan llevar la organización para contribuir a esta formación.

a) Educación formal para adultos: son las acciones llevadas a cabo por la organización, para apoyar al personal en su desarrollo en el ámbito de educación escolarizada.

b) Integración de la personalidad: la forman los eventos organizados para desarrollar y mejorar las actitudes del personal hacia sí mismo y su grupo de trabajo.

c) Actividades recreativas y culturales: son las acciones que dan a los trabajadores el esparcimiento necesario para su integración con el grupo de trabajo y con su familia. (4)

(4) CALDERON CORDOVA, Hugo, "Manual para la admn del proceso de capacitación de personal"
Ed. Lúmsa, pp. 22 y 23.

I. 3. MARCO JURIDICO-LEGAL.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículo 123-A fracción XIII: "...obli
gación de las empresas a proporcionar a sus trabajadores capa-
citación para el trabajo."

Fracción XXXI: "...también será competen--
cia exclusiva de las autoridades federales la aplicación de -
las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a la o
bligación de patrones en materia educativa respecto a la capa-
citación y adiestramiento."

Ley Federal del Trabajo.

Artículo	Tema	Contenido
153 A	<u>Propósito de la capaci-</u> <u>tación.</u>	+ Elevar el nivel de vida y la produc <u>ti</u> <u>vidad del trabajador.</u>
153 F		+ Actualizar y perfeccionar los cong <u>o</u> <u>cimientos y habilidades del trabaja</u> <u>dor en su actividad, proporcionándo</u> <u>le información, sobre nueva tecnolo</u> <u>gía, prepararlo para una vacante; -</u> <u>prevenir riesgos de trabajo.</u>

Artículo	Tema	Contenido
25 VIII y 391 VII	Obligaciones de los pa- trones.	+ Incluir en el contrato individual y colectivo puntos referentes a la ca- citación.
132 XV		+ Proporcionar capacitación y adies- tramiento.
132 XXVIII		+ Participar en las comisiones para - este fin.
153 O		+ Informar a la Secretaría del Traba- jo y Previsión Social (STPS), sobre la constitución y bases generales - de las comisiones mixtas de capaci- tación y adiestramiento.
153 E		+ Impartir la capacitación durante - la jornada de trabajo, salvo cuando el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta.
153 K		+ Atender la convocatoria para la --- constitución de las comisiones.
153 N		+ Presentar a la STPS los planes y -- programas; e informar avance y/o mo- dificaciones de los mismos.
153 Q		+ Aplicar inmediatamente los planes y programas.

Artículo	Tema	Contenido
153 V		+ Enviar a la STPS lista de constancia de habilidades laborales.
153 A	<u>Derechos y obligaciones de los trabajadores.</u>	+ Derecho del trabajador a la capacitación y adiestramiento.
153 H		+ Obligación de asistir puntualmente a los eventos; atender las indicaciones de los instructores y presentar exámenes de evaluación.
153 I		+ Derecho a formar parte de la comisión mixta de capacitación y adiestramiento.
153 T-V		+ Derecho a constancia respectiva y a figurar en los registros.
153 U		+ Obligación a acreditar o presentar examen de suficiencia, cuando se niege a recibir la capacitación.
153 I	<u>Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.</u>	+ Integración y facultades de las comisiones.
153 Q	<u>Planes y Programas</u>	+ Requisitos de los planes
153 S	<u>Sobre las sanciones</u>	+ Hace referencia a lo dispuesto en el

Artículo	Tema	Contenido
		artículo 878-IV. (5)

1. 4. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION.

El diagnóstico de necesidades de capacitación comprende las etapas de previsión y planeación del -- proceso administrativo, y también marcan el inicio del proceso de capacitación; algunos autores lo definen de la siguiente manera:

Averiguar lo que sucede y confrontarlo con lo que debe suceder ahora o en el futuro. Si hay diferencia, ésta nos da la clave para planear el tipo e intensidad del entrenamiento. (6)

Análisis comparativo entre las tareas realizadas en la realidad contra la demanda de tarea que presenta la organización. Al realizar este tipo de análisis obtendremos una diferencia, la que representará la información básica-

(5) CALDERÓN CORDOVA, Hugo, Ob. cit., pp. 20 y 21.

(6) CRAIG Y BITTEL, "Manual de entrenamiento y desarrollo de personal", Ed. Diana, p. 33

para el inicio del proceso de capacitación y adiestramiento.

{ 7 }

El diagnóstico de necesidades de capacitación es uno de los temas de mayor dificultad. Resulta complicado descubrir con acierto cuáles son las necesidades de capacitación que hay que satisfacer. Una empresa debe satisfacer necesidades presentes y prever necesidades futuras. esto indica que se debe precisar en primer orden, necesidades presentes y a corto plazo y, en segundo lugar, necesidades a mediano y largo plazo, estando estas últimas comprendidas dentro del concepto de desarrollo de la organización.

Desde el punto de vista de este enfoque, la capacitación tiene básicamente dos razones de ser: por un lado satisfacer necesidades presentes de la empresa, en base a conocimientos y actitudes y, por otro, prever situaciones que se pueden resolver con anticipación.

Fuentes para determinar necesidades de capacitación de entre las fuentes de origen pueden mencionarse las siguientes:

[7] SILICEO, Alfonso, "Capacitación y desarrollo de personal", Ed. Limusa, 2a ed., p. 60

1.- El análisis, descripción y evaluación de puestos.

2.- La calificación de méritos y la evaluación de desempeño de los empleados.

3.- Nuevas contrataciones, transferencias y rotación de personal.

4.- Promociones y ascensos de personal.

5.- Información estadística derivada de encuestas, cuestionarios, o entrevistas, diseñadas especialmente para detectar necesidades.

6.- Indices de desperdicio y altos costos de operación.

7.- Niveles de seguridad e Higiene Industrial.

8.- Quejas.

9.- Peticiones expresas respecto a capacitación planteadas individualmente o en grupo.

10.- Evaluación de cursos y seminarios.

11.- Expansión y crecimiento de la o
ganización.

12.- Inspecciones y auditorias.

13.- Reconocimientos oficiales. (8)

Las técnicas utilizadas para detectar necesidades de capacitación y adiestramiento son las siguientes:

1.- Entrevista individual.

2.- Entrevista en grupo.

3.- Aplicación de cuestionarios.

4.- Aplicación de evaluaciones y prue

bas.

5.- Inventario de recursos humanos.

6.- Estadísticas.

7.- Comités.

8.- Informes y opiniones de consulto-

res externos. (9)

(9) SILICEO, Alfonso, Ob. cit., p. 59

Beneficios del diagnóstico de necesidades de capacitación:

1.- Análisis y localización de necesidades educativas.

2.- Diagnóstico del clima organizacional, evaluación de la moral del personal.

3.- Obtención de perfiles educativos de los puestos de la organización.

4.- Información para la programación de actividades del departamento de capacitación.

5.- Información para calcular el costo-beneficio del programa de capacitación.

6.- Definición de recursos necesarios como:

- a) Eventos a realizar,
- b) Cuerpo de instructores
- c) Material didáctico necesario.
- d) Metodología a emplear.
- e) Recursos físicos.
- f) Auxiliares didácticos necesarios.

(10)

I. 5. PLANES Y PROGRAMAS.

La fase de elaboración de planes y programas de capacitación es la más complicada del proceso ad ministrativo de la capacitación. Para llegar a ella, es necesario solicitar una buena dotación de necesidades, y un diagnóstico que nos permita localizar claramente aquellos problemas de la organización susceptibles de resolver mediante acciones de capacitación.

Producto del diagnóstico de necesidades, el programa de capacitación establecerá las acciones para resolver dichas necesidades. En este marco, el programa debe plantear un vínculo lógico entre su objetivo general y sus es pecíficos y los contenidos de los cursos. Asimismo, debe establecer claramente universos, procedimientos y sistemas de evaluación del aprendizaje. Esto último, con el fin de medir a -- qué grado se cumplieron los objetivos esperados y señalar los resultados del programa y sus sistemas de seguimiento.

El programa de capacitación debe cubrir tres aspectos fundamentales. En primer lugar, dar respues tras a las necesidades de capacitación, derivadas de los pro-- blemas que afectan a las áreas de la organización. Por otra -- parte, capacitar y adiestra al trabajador en todas las activi-

referentes a su puesto con el fin de otorgarle la constancia de habilidades laborales respectiva. Por último, capacitar y adiestrar al trabajador para ascender en la jerarquía institucional, y desarrollo como individuo y ser social.

El modelo que generalmente se usa para la presentación de programas, es el siguiente:

- a. Introducción.
- b. Objetivo general y específico.
- c. Políticas.
- d. Desarrollo de programas y programación de actividades.
- e. Control del desarrollo del programa.

Introducción: en esta parte del programa se hará una reseña del curso, con el fin de que se atienda su objetivo, alcances y limitaciones, y desde luego, su justificación al satisfacer las necesidades de capacitación descubiertas en el diagnóstico y en la detección de necesidades.

Objetivo general: debe ser redactado en forma clara, precisa, medible y alcanzable, conteniendo -

sus requisitos esenciales, o sus características y el nivel mínimo de realización aceptable del mismo.

Objetivos específicos: Precisan la --
forma en que en cada unidad de aprendizaje debe de contribuir
al logro terminal del curso.

Políticas: conjunto de lineamientos -
para lograr el o los objetivos antes tratados.

**Desarrollo del programa y programación
de actividades:** esta parte lleva consigo varias etapas tales -
como:

- Estructura del contenido: consiste en determinar el orden -
secuencial de los temas a tratar, cuántos temas deben in--
cluirse en el curso, dosificando la información de acuerdo -
a las características de los participantes y programando ade--
cuadamente las unidades de aprendizaje.

- Material de reforzamiento: elaborar el manual del participan--
te con el objeto de que pueda ser útil para que el capacitand--
o lo estudie cuantas veces sea necesario, después de termi--
nar el curso.

- *Guía del instructor: elaborar un documento que contenga la forma, o las actividades a través de las que se deben estudiar o practicar los conocimientos del curso y los materiales y apoyos que se necesitarán, asimismo estableciendo los tiempos de realización.*

- *Materiales didácticos y de adiestramiento: diseñar e implementar los materiales, con relación a los objetivos del curso, a las características de los participantes, al nivel de conocimiento o adiestramiento que se pretende alcanzar, y de acuerdo al lugar donde se efectuará la instrucción, sin omitir el tamaño del grupo o número de participantes a capacitar al mismo tiempo.*

- *Evaluación previa y final: redactar un cuestionario que nos permita conocer el nivel de conocimientos que los participantes tienen al empezar el curso y el aprendizaje que se logra al término del mismo.*

Control del desarrollo del programa.

Esta parte se concentra en el control de calidad del programa. Su propósito es dotar al encargado de los programas de una serie de herramientas propias para conocer el desarrollo del mismo a través de las opiniones que expresen-

los capacitados sobre el instructor y el curso en el participación.

Se aplicarán cuestionarios de opiniones sobre el instructor y opiniones sobre el curso. Su aplicación debe hacerse antes de que termine el curso. Los resultados de los cuestionarios permitirán hacer las correcciones necesarias, que eleven la calidad de la prestación del servicio.

Hay que apuntar que en múltiples ocasiones, se considera que con la aplicación de estos cuestionarios se cubre la fase de evaluación del curso. esta apreciación es incorrecta, ya que la evaluación medirá los cambios en actitudes, destrezas y/o habilidades resultantes de la aplicación de un curso.

CAPITULO SEGUNDO

EL APRENDIZAJE.

2. 1. DEFINICION.

Se entiende por aprendizaje el proceso, en virtud del cual una actividad se origina o se cambia a través de la reacción a una situación encontrada, con tal que las características del cambio registrado en la actividad no puedan explicarse con fundamento en las tendencias innatas de respuesta, la maduración o estados transitorios del organismo (fatiga, drogas, etc.). (11)

El aprendizaje es algo que sucede dentro del sujeto, puede ser resultado del entrenamiento formal o puede ser producto de un conjunto de circunstancias fuera de todo programa. La única forma de darnos cuenta de que este fenómeno del aprendizaje ha ocurrido en una persona es descubrir las diferencias significativas de conducta entre dos estimaciones --

(11) HIGARD y BOWER, "Teorías del aprendizaje", Ed. Trillas, p. 14

distintas. Cuando encontramos una diferencia significativa podemos decir que ha habido aprendizaje. (12)

De las definiciones anteriores podemos concluir que el aprendizaje es el cambio en la conducta habitual y relativamente permanente que ocurre como consecuencia de experiencias adquiridas. Esta condición desplaza al aprendizaje a -- ciertas manifestaciones de habilidad que son instintivas o biológicas como caminar, comer, nadar, etc.

El perfeccionamiento de algunas de estas capacidades con propósitos bien definidos, sí es aprendizaje.

La conceptualización que sobre aprendizaje hace la Academia Española de la Lengua es: "...aprender es el acto de adquirir conocimientos de algo por medio del estudio. Aprendizaje sería la adquisición de esos conocimientos".

La citada fuente de información no satisface nuestras necesidades. Su concepto de aprendizaje resulta insuficiente; los conocimientos son solamente información va liosa; quizá científica o filosófica, pero no satisfactoria de

(12) GRAIG y BITTEL, *ob. cit.*, p. 52.

de los requisitos de un aprendizaje genuino e integral, ya que - abarca sólo el dominio cognocitivo. Al dominio afectivo y sicomo triz ni siquiera los toma en cuenta. (13)

2. 1. 1. FUNDAMENTOS.

Entendemos por fundamentos las afirma-- ciones generales aceptadas, que se van comprobando progresivamente. Están apoyadas en hechos (conocimientos comprobados) que ini cialmente tuvieron función de hipótesis y que posteriormente han dado cuerpo conceptual a explicaciones mejores de relaciones en tre dichos hechos. Estos, son producto de nuestra sensopercep-- ción. La relación entre ellos, en cambio, es producto racional; es fruto de la inteligencia que los estudia.

Conforme los fundamentos se vayan com-- probando una y otra vez, y otra más sin excepción; conforme se - vayan verificando irán adquiriendo el rango de principios en la disciplina respectiva. Como tales, habrán de expresar las regula ridades en el comportamiento universal de los procesos en sus -- distintos niveles.

(13) HADDAD, Mario, "Psicología y aprendizaje", p. 24

Así, los principios vienen siendo las leyes comunes a diversas disciplinas de las cuales pasan a integrar sus propias teorías.

Nos apoyaremos en las investigaciones realizadas hasta este momento y las interpretaciones que se les ha dado. Con esta fundamentación, procederemos a fundamentar, ponderar y valorar los puntos, y trataremos de darles una presentación sencilla pero enjundiosa.

Gradación o escalonamiento.

el escalonamiento no es una novedad como fundamento. Parece repetirse el hecho de que múltiples inspiraciones actuales se derivan de meditaciones clásicas; Platón señalaba ya la adaptación del estudio a la naturaleza y condición del educando. Descartes, en su tercera Regla Metódica, subrayaba la necesidad de proceder desde lo más fácil hasta lo más complejo, escalonadamente; y de lo conocido a lo desconocido, paso a paso. Komensky (1645) razona que la naturaleza no da saltos, que cada aprendizaje debe apoyarse en el precedente. Y sugiere asociar lo que ya se sabe con lo que se está aprendiendo.

Esa gradación de conocimientos, de con-

solidación de hábitos, ese escalonamiento de ejercitaciones y de experiencias que el maestro habitualmente procura dosificar y conducir, no queda a su responsabilidad exclusiva. El alumno debe sentir la importancia de aprender a manejar su propio aprendizaje. Si alguna exposición, determinado análisis o cierta síntesis no le resulte comprensible, por falta de antecedentes quizá, es él quien debe procurarlos para evitar la génesis de posibles fallas, a las que Pardines (1974), denomina lagunas de ignorancia.

La observación de algún escalonamiento metódico, es garantía de logro en el aprendizaje. Y lo más importante, tiene efectos de derivación, de generalización, de -- transferencia.

Transferencia o generalización.

Transferencia significa sobrevivencia - del aprendizaje en situaciones distintas de aquella en la que -- tuvo lugar. La ausencia de este proceso de generalización, sería equivalente a pensar que el propósito de aprender en la escuela es rendir mejor en ella.

La transferencia horizontal implica una derivación de un objetivo escalonado a otro, de complejidad más

o menos similar.

La transferencia vertical se refiere a una potencialidad ascendente; implica la derivación de la potencialidad de un objetivo a otro de complejidad mayor.

Así pues, el fundamento de transferencia o generalización permite repetir una respuesta aprendida en una situación determinada, en una semejante o más compleja. En buena parte, el aprendizaje es generalización, es transferencia de conocimientos adquiridos. Es aplicación que va más allá de determinada situación de aprendizaje, a otras situaciones que -- tienen algún elemento de semejanza.

Adecuación.

La educación es el ajuste de niveles de comprensión. El nivel de captación de quien estudia y los libros que lee, las asignaturas que cursa o las cátedras a las que acude. Esto va tanto para el fondo de los temas en sí, como para la forma, nomenclatura, terminología o nivel idiomático en general.

Estimamos que este postulado está íntimamente ligado al escalonamiento. La adecuación es como un determinado momento dentro del proceso de escalonamiento. En el apren

dizaje hay que considerar múltiples etapas.

Particularmente, el diseño de ejercitación debe ser adecuado en su nivel, como graduado en su planeación, tanto en sus materiales como en su aplicación. El descuido de este punto puede llevar a vicios y carencias en vez de consolidar desarrollo de habilidades, en vez de perfeccionar capacidades para afrontar problemas, ejecutar obras o dominar situaciones.

Intuición, visualización u objetivación.

Stocker glosa en este fundamento, la significación de clarificar por cualquier medio lo que está estudiando.

Vives, Rousseau y Pestalozzi, fueron tres investigadores de aportaciones importantes sobre la intuición. Luego Komensky inicia las ilustraciones en los libros de estudio. Esa técnica desde luego ha evolucionado largamente hasta nuestros días en recursos gráficos y plásticos, en cuadros sinópticos, en ayudas audiovisuales, en carteles, en filmas, en películas, en video-cassetes, en rotafolios, retroproyectores y proyectores de cuerpos opacos y tantos más. Actualmente se utilizan de manera regular, aunque por las limitantes del costo y

traslado no siempre tiene el recurso de su auxilio.

El concepto sobre estos auxiliares didácticos ha evolucionado. La escuela americana ha acuñado el término audiovisual y lo hace sinónimo de material didáctico. La escuela francesa igualmente toma ya esos auxiliares, como medios de enseñanza, llevando cuenta de su alta capacidad de comunicación.

Son entonces dos elementos los que deben procurarse con este postulado, el alumno y el maestro. El primero debe hacer conciencia de su participación para aclarar cualquier punto que haya quedado confuso. Esto, así tenga que investigar en otros libros, recurrir a catálogos ilustrativos, a compañeros más aventajados, al maestro o a otro si fuere necesario. El más que nadie, debe sentirse responsable de su propia educación, de su personal estructuración cultural, de su íntima consolidación de habilidades.

Por otro lado, el maestro deberá planear su proceso de instrucción con un diseño de experiencias capaces de cumplimentar los objetivos específicos previamente definidos. Y habrá de seleccionar los medios de enseñanza adecuados a cada desarrollo y a cada lugar.

Activismo.

Activismo es la participación dinámica - del alumno en su aprendizaje. Y este requisito no se satisface - con la sola asistencia a clase. Participar dinámicamente en un aprendizaje es lo opuesto a la pasividad.

El activismo, ya sistematizado, ha tomado gran auge en las últimas décadas. Pretende:

- La liberación de las mentes.*
- La asimilación del saber gracias a -- descubrimientos propios.*
- La creación y participación dinámica - de los educandos en vez de soportar pasivamente las lecciones -- de los maestros verbalistas.*

Participar activamente en el aprendizaje significa: ejercitación. Y ejercitación es:

- Hacer investigaciones bibliográficas.*
- Ejecutar investigaciones de campo.*
- Trabajar en equipo.*
- Participar dinámicamente en grupos de*

forzosamente ligada a la inteligencia, sino más bien mecánica y rutinaria. Por repetición un obrero aprende a coser en serie una producción de zapatos o a remachar en un ensamblaje automotriz.

La práctica es ejercitación que se perfila hacia la superación y el proceso; que inspire a la perfección. No es rutinaria ni mecanicista como la repetición. En ella hay comprensión, hay ideal, hay proyección. Es complemento a la teoría en el aprendizaje; es integración de habilidades, es camino para la adquisición de destrezas profesionales. La teoría y la práctica tienen su respectivo marco de autonomía, al mismo tiempo que se establece la dependencia de una y de otra.

Tipos de prácticas.

Por su naturaleza las prácticas pueden ser:

a) Directas, cuando la vivencia sea real, o haya contacto con la realidad.

b) Equivalentes, cuando su diseño las aproxime a la realidad.

c) Análogas, cuando el diseño sólo logra una simulación de semejanza.

La praxis, es la acción efectiva del hombre. Es la ejercitación a nivel de transformación. es la práctica creativa. Por lo tanto no toda práctica es praxis.

Formas de praxis.

- Praxis productoras o transformadoras sobre la naturaleza.

- Praxis de creación de obras de arte.
- Praxis de experimentación científica.
- Praxis con instrumentación especial.
- Praxis social.
- Praxis políticas.

Consolidación.

Es el afianzamiento, el repaso, el fortalecimiento de los que se supone aprendido; es una garantía más de dominio y de firmeza.

La consolidación no se representa por una actividad única. Son muy variadas las que pueden integrarla,

como: contestación a cuestionarios o planteamientos de transfe-
rencia que especialmente llevan en paquete práctico sus respecti
vas Soluciones Razonadas; es también consolidante la cumplimenta
ción de reactivos didácticos, evaluaciones y auscultaciones pe
riódicas, ejercicios e investigaciones, seguidos de revisión y -
comentarios. Esta retroalimentación es tan importante como la --
ejecución misma. Las evaluaciones, los exámenes mismos, son gene
rosamente consolidantes, porque representan repasos, recapitula
ciones de todos los puntos. Esto, antes, en y después de cada -
evaluación. Lo anterior los eleva a la categoría de vigilante --
que garantiza aprendizaje recapitulado, reforzado didácticamente;
esto es, en su logro más seguro y firme.

2. 1. 2. TEORIAS.

teorías estímulo-respuesta.

Consisten en observar o interpretar el comportamiento como conducta respondiente a un estímulo. Su es--
encia original es experimental no manipulativa.

Ahora bien, cuando la investigación ex--
perimental se refiere a respuestas conductuales que provienen de

estímulos primarios o directos, se dice que pertenece a una escuela conductista o de conductismo. Y será de condicionamiento - cuando las respuestas conductuales surjan al aplicarse los estímulos secundarios, o sea aquellos que funcionan como estímulos - sólo cuando se asocian al estímulo primario que se comporta como condicionador.

Condicionamiento clásico. (Pavlov)

En 1909 se dan a conocer los experimentos de Pavlov que denominó "reflejos condicionados". El trabajo con el reflejo salival del perro por la facilidad de detectar, tanto la presencia como la ausencia de tal reflejo, como su magnitud. Con vigilancia severa de las condiciones experimentales, se administra un poco de carne en polvo en la boca de un perro (estímulo - incondicionado). La respuesta normal es salivación (reflejo incondicionado). Posteriormente, utiliza como estímulo una campana que combina con la presentación de la comida. Después de varias repeticiones con cierta relación de tiempo, la campana evocará - la salivación antes e inmediatamente de la presentación de la -- comida. La campana es el estímulo condicionado y la respuesta es el reflejo condicionado.

Aplicaciones.

Según Pavlov, los fenómenos psicológicos complejos, como la voluntad y los hábitos, pueden reducirse a conjuntos de reflejos condicionados.

A. Nada menos, importante práctica actual es la inducción condicionada para lograr partos sin dolor, así como los tratamientos antitabático, antialcohólico, y anti-drogadicción.

B. Entrenamiento humano en el más amplio ábanico de actividades.

C. Ilimitadamente en el contexto del aprendizaje, particularmente en sus dominios afectivo y sicomotor. No sólo en la vida del estudiante, sino en la familiar y profesional.

D. Ha servido de piedra angular y como modelo de inspiración a otras teorías del aprendizaje.

*Condicionamiento por refuerzo
(Conexionismo de Thorndike).*

Thorndike denominó conexión a la asociación

ción entre las impresiones sensoriales y los impulsos para actuar.

Experimentó encerrando gatos hambrientos en jaulas que se abren pulsando una palanca de mecanismo oculto. Solamente cuando el gato manipula adecuadamente se abre la puerta y el animal alcanza la comida que se ha colocado afuera intencionalmente. En este experimento que denominó de ensayo y error, hay arañazos, mordidas y movimientos inútiles antes de presionar la palanca correctamente. Por fin lo logra y se gratifica con la comida. En posteriores repeticiones del experimento, el animal setarda cada vez menos en romper el cautiverio y obtener su recompensa.

Derivadas de este experimento son las siguientes leyes:

Ley del efecto: actos seguidos por una situación satisfactoria, tiende a fijarse.

Ley de la transferencia: es el traslado en el aprendizaje, de un dominio a otro diferente en situación o procedimiento, pero con algún elemento en común.

Ley del ejercicio: esta se refiere al fortalecimiento de las conexiones mediante la ejercitación "ley del uso", y la extinción o debilitamiento en situación contraria "ley del desuso".

Conductismo Clásico (Watson).

Es una metodología científica, cuyo objeto de investigación es el estudio de la naturaleza humana y de los organismos animales en función de su comportamiento.

La concepción de esta teoría puede esbozarse así: "las respuestas más repetidas y más recientes son las que tendrán probabilidad de producirse cuando el estímulo se presente nuevamente.

A diferencia de Thorndike, Watson no hizo referencia alguna con reforzamiento. Se interesó sólo en el comportamiento de los organismos y abstraer de la conducta toda participación mental o conciente.

Inclusive, para Watson el pensamiento no es un proceso intelectual, y decía: "...pensar es un hablar -

con uno mismo".

Conductismo antiguo (Guthrie).

Según esta teoría, el aprendizaje se -- produce de manera independiente de la recompensa: el aprendizaje se apoya en la respuesta más reciente, la que será más probablemente repetida.

Y establece que las respuestas cuando -- son condicionadas como producto de una asociación de estímulos, -- volverán a presentarse cuando esa combinación de estímulos actúe nuevamente, y subraya de nuevo que la más probablemente repetida, será la más reciente.

Conductismo sistemático (Hull).

Esta teoría se refiere particularmente -- a los hábitos, con lo cual representa un avance en los trabajos -- de Watson.

Aprovechó además la ley del efecto de -- Thorndike y estableció la recompensa como condición importante --

para la formación de hábitos.

Condicionamiento operante (neconductismo Skinner).

Para Skinner, tan importante es averiguar cuáles son los estímulos que provocan las respuestas, como cuáles son los reforzadores que los conservan. Y entiende por reforzador a aquel estímulo que por su naturaleza gratificante incrementa la probabilidad de repetir la respuesta.

Se distinguen en esta teoría dos tipos de conducta: la respondiente y la operante.

Conducta respondiente. - Es la que se -- provoca por estímulos conocidos, como el reflejo rotuliano o la contracción pupilar.

Conducta operante. - Es la que no puede regirse por las leyes reflexológicas, puesto que no existen estímulo correlativos conocidos.

Skinner define a los refuerzos por sus efectos. Y los divide en primarios y secundarios. Estos últimos,

sólo son estímulos cuando se asocian a uno primario que se comporta con calidad de condicionador.

Teorías cognoscitivas.

Las teorías cognoscitivas se interesan en el desarrollo de habilidades, en dominios que van desde el aprendizaje de conceptos hasta la adquisición de destrezas profesionales.

Teoría de Gestalt.

En 1912, inicia Max Wertheimer en Alemania, la escuela psicológica de la Gestalt. Esta palabra alemana abarca conceptos como configuración, forma o patrón y se ha preferido conservar el término en su idioma original, sin traducirlo a otras lenguas.

Los gestalistas se distinguen por las siguientes características:

a) Se interesan sobre todo los fenómenos de percepción global. Fueron ellos quienes proporcionaron --

la primera explicación al fenómeno de movimiento luminoso, en el cual si dos luces separadas se prenden intermitentemente se percibe como si una sola luz se trasladara de una posición a otra. - Estas ilusiones de movimiento y percepciones se utilizan en anuncios luminosos y son nada menos que el fundamento del cinematógrafo.

b) Desde otro enfoque, rechazan los gestalistas el aprendizaje de soluciones correctas por tanteo, en apoyo al aprendizaje basado en la comprensión o en el discernimiento.

Enfatizan que el aprendizaje es cognoscitivo, y que abarca a toda la personalidad de manera infinitamente más compleja que el proceso estímulo respuesta. Y el pensamiento creador exige el aprendizaje de estructuras y configuraciones esenciales; en suma, la participación humana inteligente.

c) En lugar de observar los elementos aislados que integran la conducta, dirigen su atención hacia su estructura total.

d) Otra parte medular de la teoría de Gestalt, es la ley de Pregnanz. Se refiere a la organización de los procesos mentales y más aún, a toda estructura psicológica -

del individuo que tiende a moverse en dirección hacia la buena - Gestalt, esto es, hacia el orden y el equilibrio. Tomemos como e - j - e - m - p - l - o a un individuo en estado normal que se enfrenta a determinado aprendizaje, y se crean tensiones de distinta índole y se genera el consiguiente desequilibrio; Él tratará de volver a su equilibrio normal (homeostasis), y lo podrá lograr mediante una buena organización del aprendizaje y un adecuado diseño del proceso de instrucción.

Otros ejemplos de percepción, se refieren a las perspectivas y a sus puntos de fuga y a la silueta de un hombre a diferentes distancias. Otro muy conocido, la copa -- con dos perfiles, en la que resulta imposible percibir al mismo tiempo y con la misma claridad, la copa y los dos perfiles; en -- distintos momentos, habrá predominio ya de la copa, ya de los -- perfiles. Como los gestalistas utilizan para la percepción los -- términos de figura y fondo, si se selecciona aquélla, será la -- que destaque y el resto le servirá de fondo. Y si la atención -- brinca de una selección a otra, el fondo se convertirá en figura y viceversa.

Los elementos perceptivos forman la figura. La percepción es selectiva y nuestra atención también. Y -- se establece claramente que hay una conexión íntima entre la --

percepción y la atención.

Teoría de campo (Lewin).

Sostenida por Lewin (1942), es una derivación de las escuelas psicológicas de la Gestalt.

Los factores de esta teoría de campo -

son:

- a) Percepción.
- b) Medio ambiente.
- c) Motivación.

Teoría de Tolman.

La teoría de Edward G. Tolman, fue inicialmente conocida como conductismo intencionalista o propositivo, nombre que le adjudicó su propio autor. En realidad se afilia a varias escuelas conductistas y a la cognoscitiva de Gestalt.

Hilgard considera que la designación aprendizaje de signos a esta teoría es compendia signo-gestalt-sig

2. 1. 3. PRINCIPIOS.

A. PRINCIPIOS SOBRE LOS QUE SE ENFATIZA EN LA TEORIA DEL ESTIMULO-RESPUESTA.

1.- Más que un escucha o un espectador pasivo, el que aprende debe ser activo. La teoría del E-R, insiste en la importancia de las respuestas del que aprende, y "aprender haciendo"; es todavía un lema aceptable.

2.- La frecuencia de la repetición es todavía importante al adquirir la habilidad, y en producir el --sobreaprendizaje suficiente para garantizar la retención. No se aprende a escribir en máquina, a tocar el piano, o a hablar un idioma extranjero, sin la práctica respectiva.

3.- El reforzamiento es importante; es decir, la repetición debe ocurrir en forma tal que las respuestas deseables o correctas sean recompensadas.

4.- La generalización y la discriminación sugiere la importancia de la práctica en contextos variados llegue a ser (o siga siendo) adecuado ante una cantidad mayor (o menor) de estímulos.

2. 1. 3. PRINCIPIOS.

A. PRINCIPIOS SOBRE LOS QUE SE ENFATIZA EN LA TEORIA DEL ESTIMULO-RESPUESTA.

1.- Más que un escucha o un espectador-pasivo, el que aprende debe ser activo. La teoría del E-R, insiste en la importancia de las respuestas del que aprende, y "aprender haciendo" es todavía un lema aceptable.

2.- La frecuencia de la repetición es todavía importante al adquirir la habilidad, y en producir el --sobreaprendizaje suficiente para garantizar la retención. No se aprende a escribir en máquina, a tocar el piano, o a hablar un idioma extranjero, sin la práctica respectiva.

3.- El reforzamiento es importante; es --decir, la repetición debe ocurrir en forma tal que las respuestas deseables o correctas sean recompensadas.

4.- La generalización y la discriminación sugiere la importancia de la práctica en contextos variados llegue a ser (o siga siendo) adecuado ante una cantidad mayor (o menor) de estímulos.

5.- La novedad de la conducta puede a crecentarse con la imitación de modelos, por medio de indicios o a través del moldeamiento.

6.- Las condiciones de pulsión son im--portantes en el aprendizaje, pero no todos los motivos persona--les y sociales concuerdan con los principios de reducción de la pulsión que se basan en los experimentos de privación de comida. Dentro de la teoría E-R existen problemas relativos a las pulsiones; a un nivel práctico puede darse por sentado que las condi--ciones motivacionales son importantes.

7.- Conflictos y frustraciones surgen -inevitadamente en el proceso de aprender discriminaciones difi--ciles y en situaciones sociales en las cuales pueden introducir--se motivos que no vengan al caso. Por eso debe reconocerseles y dárseles resolución o acomodo.

B. PRINCIPIOS EN LOS QUE SE ENFATIZA LA TEORIA COGNOSCITIVA.

1.- Las características perceptuales de acuerdo con las que se despliega el problema ante quien aprende, son condiciones importantes del aprendizaje (relaciones de figura-campo, signos direccionales, "qué-conduce-a-qué, interrelacio

nes orgánicas). Por tanto, un problema de aprendizaje debe estructurarse y presentarse de tal amnera que las características esenciales estén abiertas a la inspección del que aprende.

2.- La organización del conocimiento - debe ser de importancia esencial del maestro o planificador -- educativo. Esto significa que la dirección de lo simple a lo - complejo no va de las partes arbitrarias, sin significado, hacia todas con significado, sino que va de todos simplificado a todos más complejos.

3.- El aprendizaje con comprensión es - más permanente y más transferible que el aprendizaje de memoria- o el aprendizaje mediante fórmulas.

4.- La retroalimentación cognoscitiva - confirma el conocimiento correcto y corrige al aprendizaje ---- erróneo.

5.- La determinación del objetivo que - hace que él aprenda, reviste importancia como motivación para el aprendizaje y sus éxitos o fracasos son determinantes del modo - como determinará las metas futuras.

C. PRINCIPIOS DE LA TEORIA DE LA MOTIVACION
Y LA PERSONALIDAD.

1.- Las capacidades del que aprende son importantes, y deben tomarse medidas para los aprendices más lentos y más rápidos, así como para los que tienen capacidades especializadas.

2.- El desarrollo pos natal puede ser tan importante como los determinantes hereditarios y cognoscitivos de la capacidad y el interés. Por tanto, debe comprenderse al que aprende conforme a las influencias que han moldeado su desarrollo.

3.- El aprendizaje es culturalmente relativo. La gran cultura como la subcultura a que pertenece quien aprende pueden afectar su aprendizaje.

4.- El nivel de ansiedad del aprendiz individual puede determinar los efectos benéficos o perjudiciales de ciertos tipos de alientos para aprender.

5.- La misma situación objetiva puede tocar los motivos adecuados para un aprendiz y no para otro, y -

tal es el caso del contraste que existe entre los que son motivados por la afiliación y los motivados por el logro.

6.- La organización de los motivos y -- los valores dentro del individuo son importantes. Algunas metas-largo alcance afectan las actividades de corto alcance. En tal virtud, los estudiantes de preparatoria con capacidad igual pueden conducirse mejor en los cursos que perciben como importantes para sus mayores que en los que perciben como intrascendentes.

7.- La atmósfera de grupo del aprendizaje (competencia y cooperación, autoritarismo y democracia, aislamiento individual e identificación con el grupo) afectará a la - satisfacción resultante del proceso, así como a los productos de éste. (14)

2. 2. DOMINIOS DEL APRENDIZAJE.

Bloom en 1971 al establecer la Taxonomía de los objetivos educacionales, se consolida en este campo -

(14) HILGARD y BOWER, ob. cit., pp. 617, 618 y 619.

como el elemento más importante.

Una taxonomía, es una clasificación construida de tal manera que muestre su coherencia con los enfoques-teóricos que resulten de la investigación que pretende ordenar.

Y señala tres grandes dominios: el cognoscitivo, el afectivo y el sicomotiz.

Es necesario, sin embargo, hacer la observación de que en la mayoría de los casos será difícil encontrar un objetivo de aprendizaje clasificado dentro de un dominio, -- que no participe en alguna medida de los otros dos.

Su colocación dentro de la taxonomía es tará dada en función de aquel dominio en donde el objetivo tenga una mayor significación en el curriculum para la formación -- del estudiante.

La utilidad de la taxonomía es amplia.-- Permitirá al alumno y al instructor elegir, aplicar y controlar las estrategias para mejor realización del proceso enseñanza a prendizaje.

2. 2. 1. DOMINIO SICOMOTRIZ.

Es el área de las destrezas profesionales. Y para lograrlas habrá que perseguir experiencias que conduzcan al aprendizaje con ejercitación adecuada y suficiente en la solución de problemas.

2. 2. 2. DOMINIO COGNOSCITIVO.

Incluye aquellos objetivos que se refieren al desarrollo de habilidades o capacidades de orden intelectual. Este dominio se satisface:

a) Obteniendo información, ya sea de una conferencia didáctica, de una discusión grupal, de un simposium, de un paquete televisado, o bien, directamente por lectura bien seleccionada.

b) Procesando esa información adquirida en un ciclo intelectual de interpretación, comprensión, análisis y síntesis.

c) Por memorización o evocación de conocimientos.

Este dominio deriva en una adquisición de conceptos.

2. 2. 3. DOMINIO AFECTIVO.

Abarca los objetivos que contemplan cambios de actitudes, intereses o valores.

Para desembocar en la consecuencia de este fin del dominio afectivo, habrá que derivar del punto anterior ciclo intelectual, una clara identificación de situaciones que permita la conceptualización sistematizada dentro de una escala de valores. esta habrá de generar respuestas congruentes, aun en condiciones adversas.

2. 3. COMO APRENDEN LOS ADULTOS.

La teoría de que los adultos no pueden aprender con la misma facilidad que los niños, ha sido desmentida por las modernas ciencias de investigación. Los adultos pue-

den aprender eficazmente a cualquier edad. Sin embargo, la forma en que aprenden los adultos, difiere notablemente de la forma en que aprenden los niños. Para fines de este trabajo, es importante conocer como aprenden los adultos.

A continuación mencionaremos algunos -- puntos que deben tenerse en cuenta cuando se imparta enseñanza a adultos:

A) Los adultos deben desear aprender. - Los niños aprenderán algo porque alguien les ha dicho que deben hacerlo. O bien, estudiarán para evitar una mala nota aunque la materia sea de escaso interés para ellos. En cambio, los adultos no estudian solamente porque alguien les dijo que deberían hacerlo. Ellos deben tener el deseo de adquirir nuevas aptitudes o conocimientos.

B) Los adultos aprenden solamente cuando sienten la necesidad de aprender. Son prácticos en su enfoque del aprendizaje. Desean saber en qué les va a ayudar ese adiestramiento ahora. No les interesa algo que será de posible utilidad dentro de diez años. A veces, mediante consejos, se puede -- persuadir a los adultos a aprender algo para el futuro; pero, -- aprenderán mejor cuando pueden esperar beneficios inmediatos.

Esto significa que los adultos quieren aprender algo en cada sesión de adiestramiento. Es muy importante que los adultos salgan de cada reunión de adiestramiento con la impresión de que han adquirido algo útil de ella. Además, los adultos se impacientan cuando hay mucha teoría o información preliminar. Responderían mucho mejor si se les enseña en forma simple y directa lo que ellos quieren aprender.

C) Los adultos aprenden mejor con la práctica. Las investigaciones han demostrado que si los adultos practican de inmediato lo aprendido, y continúan haciéndolo, el aprendizaje y la retención serán mucho mejores. En diversos estudios se ha demostrado que si los adultos no tienen la oportunidad de participar activamente en el aprendizaje, en el plazo de un año, habrán olvidado el 50% de lo que aprendieron pasivamente, o sea simplemente leyendo o escuchando. En dos años habrán olvidado el 80%. De hecho, algunos han demostrado que, en un lapso de 24 horas, habrán olvidado el 50% de lo que oyeron el día anterior. A las dos semanas habrán olvidado un 25% más.

Los adultos pueden aprender oyendo y observando; pero aprenderán mejor si participan activamente en el proceso de enseñanza aprendizaje. esto implica por qué se debe estimular a los adultos a discutir un problema, a pensar en una solución, a practicar una habilidad manual. Los adultos deben te

ner la oportunidad de aplicar lo aprendido antes de que lo olviden o simplemente lo den de baja en su memoria.

D) Los adultos aprenden mediante la resolución de problemas apegados a la realidad. Sin embargo, si -- los problemas no son reales, no corresponden a la vida cotidiana, los adultos no trabajarán en su solución. Se les debe plantear problemas prácticos y reales.

E) La experiencia suele afectar el aprendizaje en los adultos. Ellos relacionan su aprendizaje con lo que ya saben. Si el nuevo conocimiento no concuerda con sus conocimientos previos, probablemente lo rechazarán o lo pasarán por alto. Los adultos han tenido más experiencia que los niños, y esto puede ser una ventaja o un obstáculo. Es una ventaja cuando tienen la oportunidad de relacionar sus nuevos conocimientos con los que ya sabían. Es un obstáculo cuando los nuevos conocimientos no se relacionan con el nuevo aprendizaje. El aprendizaje se basa en la experiencia. Por lo tanto, cuando los adultos han de enfrentarse a una nueva experiencia, la interpretan sobre la base de sus experiencia anterior. Por ello, cualquier información o adiestramiento nuevos, deberán tener relación con lo que sabe el individuo. En otras palabras, los adultos construyen el aprendizaje sobre las bases de lo que conocen.

F) Los adultos aprenden mejor en un ambiente informal, si el ambiente tiene mucho de salón de escuela, los adultos no aprenderán igual de bien. Muchos adultos tienen recuerdos desagradables de sus días de estudiantes; otros opinan que ya ha pasado la época de ir a la escuela y no quieren que se les recuerde. Además, si el ambiente es demasiado "colegial", los adultos pensarán que es una situación demasiado infantil. El lugar de reunión debe estar arreglado informalmente. Las sillas, pueden colocarse formando una U o una V, debe permitirse fumar (si no hay algo esencial que lo prohíba). Debe eliminarse la atmósfera no deseable de salón de clase.

G) Los adultos responden a una gran variedad de métodos de enseñanza. Los adultos, al igual que los niños, aprenden mejor si la idea se les presenta en diversas formas; en otras palabras, cuando la información es captada a través de más de uno de los canales de los sentidos. Desde luego, el método que debe utilizarse depende de lo que se está enseñando y de los objetivos deseados.

H) Los adultos buscan orientación, no calificaciones. Los adultos quieren saber lo que están haciendo y el progreso que realizan. esto es muy importante para ellos, aunque estén atemorizados por un examen o una calificación. Los

adultos tienden a huir de los exámenes, porque han pasado muchos años fuera de la escuela o porque están muy viejos para aprender. Quieren que alguien les haga sentirse seguros de que van adelantando satisfactoriamente. Quieren saber que van por el buen camino. Los adultos pueden y deben medir su propio adelanto. Sin embargo, en muchas ocasiones las normas que se han fijado ellos -- mismos son muy elevadas y se descorazonan.

El elogio sincero y la orientación adecuada por parte del instructor, ayudarán a evitar esta situación.
(15)

2. 3. 1. PRINCIPIOS DE EDUCACION PARA ADULTOS.

Andragogía: seguramente todos identificamos a la Pedagogía como la ciencia que se encarga del estudio de la educación, ya que este vocablo es muy escuchado en nuestros días.

La Andragogía, palabra que tiene sus -- raíces griegas: "Andros=varón" y "gogía=conducir", es la ciencia que se en-

(15) Formación de instructores internos, Grupo CAJIE, A.C., Agosto 1981, pp. 87 a 90

carga de la conducción del hombre (recordemos que es aceptado -- actualmente que el hombre aprende por sí solo).

Lógicamente existen ciertos principios en la ciencia antes dicha, los cuales analizaremos a continuación:

Principios de la andragogía.

- Aprendizaje individual o principio de individualización.- Partiendo de la premisa de que seres humanos somos distintos en prácticamente todos los aspectos. Por tal motivo, todos los individuos aprenden a su propio ritmo y a las aptitudes desarrolladas hasta el momento.

La educación de adultos debe de respetar este principio de aprendizaje individualizado.

- Dosificación del aprendizaje o principio de dosificación.- Este principio nos señala la "cantidad" de conocimientos o de información que es pertinente tratar en los cursos o en las unidades de aprendizaje de los mismos.

En otras palabras, al diseñar cursos de bemos tratar de proporcionar la información que sea razonablemen

te asimilable por los participantes, considerando sus características, como pueden ser: edad, experiencia, nivel escolar, tiempo de estar fuera de estudios, etc.

- Programación del aprendizaje o principio de programación.- En la educación de adultos, no sólo es necesario clasificar la información a proporcionar, sino que la secuencia de los temas tratados, debe ser accesible y también debe propiciar, el reforzamiento de los conocimientos.

En otras palabras, programar el aprendizaje es determinar justamente qué tema debe ser estudiado en primer lugar y en segundo lugar y en tercero, etc.; además, el primer tema debe ser proporcionar las bases necesarias para analizar el segundo. El segundo tema debe reforzar al primero y propiciar las bases para entrar al tercero. El tercero debe reforzar primordialmente al segundo y en menor cantidad al primero, así como propiciar las bases necesarias para tratar el cuarto, y así sucesivamente.

- Aprendizaje vivencial o principio de vivencialidad.- Diversos estudios realizados en el campo del desarrollo humano nos indican que el adulto aprende más significativamente cuando vive experiencias, o sea, cuando es partícipe de

de los acontecimientos. Por esta razón, se han desarrollado ejercicios y juegos vivenciales para ser aplicados en el terreno de la capacitación, propiciando así que el hombre viva una experiencia en la resolución de un problema, o en la aplicación de una técnica, etc.

Aclararemos que este principio de aprendizaje vivencial, tiene como origen el aspecto de que mientras más sentidos utilice el hombre para estar en contacto con las cosas, las ideas o los conceptos, se puede lograr un mejor aprendizaje.

Concluyendo, podemos decir que la Androgogía es la ciencia que se encarga del estudio de la conducción del hombre hacia el aprendizaje y que tiene fundamentalmente cuatro principios:

- I.- Aprendizaje individualizado.
- II.- Aprendizaje dosificado.
- III.- Aprendizaje programado.
- IV.- Aprendizaje vivencial

CAPITULO TERCERO.

CAPACITACION DE LA DOCENCIA.

3. 1. CAPACITACION DOCENTE.

Capacitación docente es el proceso de - enseñanza aprendizaje, orientado a proporcionar conocimientos y habilidades de índole pedagógica, a los profesionales que imparten docencia, con el fin de que puedan cumplir en mejor forma -- sus responsabilidades docentes.

Identificación del problema.

Es reconocer alguna situación que los - docentes no pueden resolver mediante la utilización de su repertorio de respuestas inmediatamente disponibles. (José Huerta, to Fraiser y Piaget 1975).

Detección de necesidades.

Procedimiento que nos permite identificar las diferencias medibles y cuantificables existentes entre los conocimientos, habilidades y actitudes establecidos en los objetivos de un puesto de aquellos conocimientos y habilidades que una persona tiene. [16]

3. 2. DINAMICA DE GRUPO.

CONFERENCIA: La conferencia es un método muy común para la instrumentación. El instructor es el único que habla; la conferencia es un método relativamente ineficiente de instrucción, porque no compromete activamente a todos los miembros del grupo.

Las conferencias se pueden usar para presentar un tema o tópico nuevos. Se puede usar, también como resumen al final de la sesión. Permite abarcar una gran cantidad

[16] PATIÑO, Humberto, Determinación de Necesidades de Adiestramiento y Capacitación, Ed. Arco México, 1979, p.

de material en un mínimo de tiempo, no tiene interrupciones, no hay preguntas ni discusiones. También permite abordar directamente el objetivo deseado. No habrá desviaciones del tema. Cuando se tiene un grupo numeroso, la conferencia puede ser obligatoria.

Con el método de conferencia, los individuos que forman el grupo desempeñan un papel pasivo. No hay intercambio de ideas, no hay participación, no hay prácticas, se llega al mínimo número de sentidos.

Cuando se utiliza este método, hay que empezar por motivar a la gente. Hacer una introducción que constituya un desafío, un estímulo. Utilizar lenguaje fácil de comprender, de preferencia con frases breves y correctas.

DISCUSION: El método de discusión suele ser denominado también de mesa redonda o seminario. Con este sistema, los miembros del grupo y el instructor o moderador, toman parte de una discusión y en un intercambio de ideas y de información. El instructor dirige al grupo hacia un objetivo predeterminado. La participación del grupo es la base de este método.

No obstante, el método de discusión exige más tiempo que la conferencia. Es más adaptable a grupos -

de veinticinco personas o menos. En un grupo más grande son pocos los que intervienen, pues las personas tímidas o reservadas permanecen silenciosas.

El método de discusión se puede utilizar para resolver problemas después de una conferencia, de exhibir una película o de hacer demostraciones.

DEMOSTRACION -EJECUCION: Este método incluye la presentación de procedimientos u operaciones y de su ejecución por parte del individuo. En este método se dice al individuo lo que debe hacer, se le enseña como hacerlo, y después se le da la oportunidad de que lo haga.

Con este método, se hace uso de todos los sentidos, permite la práctica en condiciones reales, demuestra las etapas del proceso en una forma realista, estimula el interés y mantiene la atención.

Este método es efectivo para grupos de veinticinco personas o menos. Sin embargo, no resulta práctico para grupos grandes, salvo que puedan dividirse en segmentos pequeños para la práctica, con un instructor para cada segmento.

DRAMATIZACION: Se puede acrecentar la participación y el interés del grupo utilizando dramatizaciones o representaciones de tipo *teatral*. Realmente se trata de una combinación de demostración y discusión. Hasta cierto grado, la dramatización es una demostración sin planeación. De todas maneras, se deben prever ciertas orientaciones para quienes toman parte en la dramatización.

La dramatización incluye que los participantes presenten las técnicas de trabajo necesarias en situaciones específicas, sin libreto, y sin ensayo, El instructor les dice a los participantes cual es la situación, que resultados se esperan y, en general, como debe participar cada actor para lograr el objetivo deseado.

REPRESENTACION: La representación es similar a la dramatización. Es más, suelen ser confundidas. Sin embargo, en la representación, el instructor no determina previamente los resultados. Les dice a los actores cuales son sus sentimientos y cada actor trata de comportarse de acuerdo a esos -- sentimientos. Las representaciones se utilizan para comprender el comportamiento humano y mejorar las facultades necesarias para trabajar con otras personas.

USO DE SITUACIONES PROBLEMATICAS O ESTU

DIO DE CASOS: La representación de una situación problemática o de un estudio de caso, les da a los participantes la oportunidad de aplicar nuevos conocimientos a situaciones específicas.

Para construir un estudio de caso, existen ciertas líneas básicas de guía. En primer lugar, el problema o estudio de un caso, debe ser construido de modo que real en lo concerniente a los participantes. deberán reconocer la relación con ellos y su trabajo.

Es conveniente entregar un ejemplar de estudio de caso o del problema a cada individuo, para que lo consulte si es necesario

Se debe dar tiempo a cada persona para que trabaje en el problema y llegue a una solución. Luego, se debe sostener una situación. El propósito de la discusión es el de ayudar a los individuos a utilizar técnicas para la resolución de problemas. (17)

CORRILLOS: Consiste en dividir al grupo de personas en varios subgrupos, con el propósito fundamental de analizar y discutir determinada información, para obtener con

clusiones.

Las conclusiones se consideran como el producto de las aportaciones de todos los miembros del grupo y como reflejo, en consecuencia del pensamiento o del sentir general.

A fin de que esta técnica proporcione los mejores resultados de enseñanza, debe seguirse un cierto orden en su desarrollo.

Introducción.- El instructor explicará a todos los participantes el procedimiento que se sigue en el desarrollo de las actividades.

- El propósito y resultados que se deben alcanzar.
- La participación que se espera de cada uno de ellos.
- El tiempo del que se dispone para presentar sus resultados.
- La forma en que se distribuirán para formar los corrillos, y
- La manera de distribuir el mobiliario.

Cada corrillo deberá tener un moderador y un secretario, cuyas funciones serán:

MÓDERADOR:

- *Conducir el análisis y discusión de la información.*
- *Estimular la participación de todos.*
- *Controlar cualquier dificultad que se presente.*
- *Evitar desviaciones del asunto en cuestión./*
- *Formular en base a las aportaciones del corrillo, conclusiones que habrán de ponerse a consideración del grupo.*

SECRETARIO:

- *Levar un registro sintético de las opiniones dadas por los participantes.*
- *Escribir y dar a conocer las conclusiones del corrillo a todo el grupo.*

Nombrados el moderador y el secretario, el instructor procederá a entregar a cada participante la tarjeta de corrillos, el cuestionario y el documento informativo.

Estudio.- En esta fase el instructor pe

dirá a los participantes que den comienzo a las actividades indicadas en la tarjeta. Explicará que el cuestionario constituye la guía para el análisis y la discusión, y que el documento infortivo contiene los elementos básicos a considerar. Llevará un registro cuidadoso de tiempo concedido y, faltando unos cinco minutos para que éste concluya, avisará a los corrillos, a fin de que -- terminen de elaborar las conclusiones que presentarán al grupo.

En el transcurso de las actividades del corrillo, el moderador concederá la palabra a los participantes, limitando la duración de las intervenciones, de modo que permita la aportación de todos y la formulación de conclusiones.

Interacción.- Consiste en pedir a los - secretarios que, de acuerdo con cierto ordenn establecido de an-temano, lean las conclusiones logradas, o bien que hagan entrega de ellas por escrito, a fin de clasificarlas convenientemente

Independientemente de la forma que siga para hacer llegar a los participantes las aportaciones particulares de cada corrillo, el instructor conducirá al grupo, aprove-chando esas aportaciones, hacia,

- La aclaración de dudas.
- Discusión y solución de las diferencias o contradicciones -- que surjan
- La obtención de conclusiones finales.

Síntesis.- En esta última fase, si el grupo y el instructor lo estiman prudente, se elaborará un resumen de los aspectos tratados y se discutirá si se lograron o no los objetivos.

Los pasos anteriores no son rígidos; la experiencia facilita otras variantes, llegándose incluso, a su primir alguna fase, por ejemplo: cuando los trabajadores han participado antes con esta técnica, no es necesario repetir la introducción, cómo se distribuirán los participantes, ni cuáles son las funciones que corresponden al moderador o al secretario.

Sin embargo, puede ser útil rolar los papeles del moderador y del secretario, y pedir a los participantes que cambien de corrillo. (17)

3. 3. PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION:

El plan de capacitación de la FCA está integrado por un "diplomado en docencia", con una duración de -- siete módulos, los dos primeros con carácter de obligatorios y -- los cinco restantes, opcional.

SE imparte los días sábados, un horario de 9:00 a 15:00 horas, cada módulo tiene una duración de 30 horas, es decir cinco sábados; se imparte regularmente en la -- Unidad de Seminarios "Dr. Ignacio Chávez" del Jardín Botánico -- de Ciudad Universitaria.

DIPLOMADO DE DOCENCIA.

- MODULO I "Inducción y didáctica para profesores de nuevo ingreso"
- MODULO II "Manejo de grupos numerosos"
- MODULO III "Paquetes didácticos I"
- MODULO IV "Paquetes didácticos II"
- MODULO V "Laboratorio en docencia"
- MODULO VI "Excelencia académica"
- MODULO VII "Módulo de microenseñanza".

Para efectos de este trabajo, expondre mos el contenido del Módulo "Inducción y didáctica para profesores de nuevo ingreso".

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION
DIVISION DE PERFECCIONAMIENTO
ACADEMICO

CURSO: INDUCCION Y DIDACTICA PARA PROFESORES DE NUEVO INGRESO.

OBJETIVOS:

- * Integrar a los participantes en una comunidad de aprendizaje.
- * Dar a conocer los aspectos más relevantes de la Facultad de -- Contaduría y Administración.
- * Conocer los derechos y obligaciones que tienen como docentes.
- * Utilizar algunas técnicas didácticas susceptibles de aplicar con sus respectivos grupos.

DURACION:

22 y 29 de febrero, 7, 14, 21, de marzo de 1992.

HORARIO:

De 9:00 a 15:00 hrs.

SITIO:

Unidad de Seminarios "Ignacio Chávez" del Jardín Botánico de la Ciudad Universitaria.

P R O G R A M A

SABADO 22 DE FEBRERO DE 1992"

- Palabras de bienvenida y encuadra grupal.
- Expectativas de los participantes.
- "Presentación de celebridades" por octetos.
- Registro de los capacitandos.

R E C R E O

- Características del ser humano.
- Video
- Lectura comentada.
Sobre: * "Artículo 3º Constitucional.
 * "Filosofía Educativa.
 * Ley Federal de Educación.

- Plenaria

- Etapas en la vida de un grupo

TAREA: Reseñar con su experiencia, las etapas
 de vida de un grupo.

- Retroalimentación.

C I E R R E

SABADO 29 DE FEBRERO

LICENCIATURA EN ADMINISTRACION

- Perfil profesional
- Campo de acción
- Plan de estudios
- Función social de la profesión

LICENCIATURA EN CONTADURIA

- Perfil profesional
- Campo de acción
- Plan de estudios
- Función social de la profesión

LICENCIATURA EN INFORMATICA

- Perfil profesional
- Campo de acción
- Plan de estudios
- Función social de la profesión

- Dinámica grupal collage
- Plenaria
- Retroalimentación

38 SESION

7 DE MARZO DE 1992

- Video: "Sedes de la F.C.A."
- Comentarios de los participantes.
- Círculo vicioso de la "NO CREATIVIDAD"
- Información a los docentes: Derechos y obligaciones.
- R E C E S O
- Pueblos actores y pueblos espectadores
- Dinámica: "Bloqueadores y promotores de ideas"
- Dinámica: "Percepción sinfónica y plástica"
- Dinámica: Actores teatrales y ejecutores musicales
- Comentarios sobre la sesión

48 SESION

14 DE MARZO DE 1992.

- Objetivos educacionales
- Esferas de información
- Video
- Información sobre el SUA
- R E C E S O
- Dinámica: Actores teatrales y ejecutantes musicales
- Lecturas selectas: Las leyes.

- *Dinámica: Exposición de consenso por equipo*
- *Elaboración de cartas descriptivas*
- *Comentarios sobre la sesión.*

5ª S E S I O N
28 DE MARZO DE 1992

- *Lectura comentada "La personalidad del maestro"*
- *Inventario de comportamientos docentes.*
- R E C E S O
- *Círculo de relexión "Memorandum de Dios"*
- *Ejercicios extra-muros: Relajación*
- *Información sobre la Unidad de Métodos Audiovisuales.*
- *Entrega de DIPLOMAS*
- *Cierre*
- *Comida.*

CAPITULO CUARTO

JUSTIFICACION DEL PLAN DE CAPACITACION DE LA FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

Curso: "Inducción y Didáctica para profesores de nuevo ingreso"

4.

4. 1. UNIVERSO.

El universo lo forman todos los docentes susceptibles de ser capacitados, sobre todo, aquellos profesionales que por vocación dan e imparten docencia sin haber tenido en su formación elementos de pedagogía.

4. 2. POBLACION.

La población de la investigación, la forman la plantilla de profesores de la facultad, que es de aproximadamente mil doscientos académicos, distribuidos en las tres licenciaturas que se imparten y en las diferentes jefaturas académicas, antes coordinaciones.

4. 3. MUESTRA.

Para fines de esta investigación, no utilizaremos una muestra representativa de por lo menos el 10% de la población debido a:

- Para que sea representativa tendríamos que esperar alrededor de cinco años para que se capacitaran los docentes y tendrían que ser de las tres carreras y de todas las jefaturas o coordinaciones.

- Los fines de esta investigación son justificar la capacitación de docentes y en especial el curso de "Inducción y Didáctica para profesores de nuevo ingreso".

4. 4. CUESTIONARIO PILOTO.

La forma elegida para recabar datos -- son los cuestionarios, para efectos de esta investigación se diseñó el cuestionario que a continuación se detalla:

- 1.- ¿Cuál es la impresión general del curso?
- 2.- Opinión sobre la duración del curso.

Excesivo _____ Corto _____ Adecuado _____

- 3.- ¿Considera que ha adquirido conocimientos de utilidad práctica?
- 4.- ¿Cree que sería conveniente organizar otros cursos similares?
Sí _____ No _____
- 5.- ¿Necesita capacitación en otras áreas relacionadas con su --
trabajo?
Sí _____ No _____
¿En cuáles áreas?
- 6.- ¿Cree que otros compañeros docentes necesitan capacitación?
Sí _____ No _____
- 7.- ¿Considera que el método de instrucción fue eficiente?
Sí _____ No _____
¿Qué sugerencia hace al trabajo?
- 8.- ¿Qué posibilidades tiene de aplicar en su trabajo lo aprendido en el curso?
- 9.- Favor de anotar las sugerencias que considera convenientes -
para mejorar futuros cursos de capacitación.

CUESTIONARIO DEFINITIVO

después de pilotear el cuestionario --
previo o piloto con algunos participantes al curso, se observa--
ron algunas lagunas ya que el cuestionario no proporcionaba ele
mentos suficientes para evaluarlo y sobre todo justificación, --
sin embargo, después de analizarlo se reestructuró y amplió --
para volverse a pilotear y afortunadamente arrojó elemen
tos suficientes por lo que se optó por imprimirlo y prepararlo para su
aplicación.

Cuestionario de evaluación del curso
"Inducción y Didáctica para profesores de nuevo ingreso!"

- 1.- Al iniciar el curso, comprendió Usted los objetivos del mismo.
Si _____ No _____
- 2.- ¿El curso cumplió completamente sus expectativas?
Si _____ No _____
- 3.- ¿Cuál es su impresión general del curso?
- 4.- Considera Usted que ha adquirido conocimientos de utilidad práctica.
Si _____ No _____

Comentarios.

5.- ¿Cree que sería conveniente organizar otros cursos similares?

Sí _____ No _____

6.- Indique los cursos que considera convenientes para reforzar los conocimientos adquiridos.

7.- ¿Necesita Usted capacitación en otras áreas relacionadas con su labor?

Sí _____ No _____

¿En cuáles áreas?

a) Evaluación

b) Manejo de materiales de apoyo

c) Relaciones Interpersonales.

8.- ¿Cree Usted, que otros compañeros docentes necesitan capacitación?

9.- ¿Considera que el método de instrucción fue suficiente?

Sí _____ No _____

¿Que sugerencias hace al respecto?

10.- ¿Que posibilidad tiene Usted de aplicar prácticamente en su asignatura lo aprendido en el curso?

11.- Opinión sobre el instructor

12.- El material fue

Adecuado _____ Inadecuado _____

Comentarios:

13.- La duración del curso fue:

Adecuada _____ Inadecuada _____ Breve _____

14.- El horario asignado al curso fue:

Adecuado _____ Inadecuado _____ Incómodo _____

15.- El aula fue apropiada:

Si _____ no _____

16.- ¿El acondicionamiento del mobiliario presentó las condiciones para el desarrollo del curso?

Si _____ No _____

17.- Favor de anotar las sugerencias especiales que considere -- conveniente, para mejorar los futuros cursos de capacitación:

18.- Observaciones:

Sólo si lo desea

NOMBRE

4. 6. TABULACION.

	SI	%	No	%	NO CONTESTO	%
Pregunta 1	32	100				
Pregunta 2	31	96.8	1	3.2		
Pregunta 3	31	96.8			1	3.2
Pregunta 4	31	96.8			1	3.2
Pregunta 5	31	96.8	1	3.2	1	3.2
Pregunta 7	31	93.7	2	6.2		
Pregunta 8	30	93.7	2	6.2		
Pregunta 9	29	93.7	2	6.2		
Pregunta 9	29	90.6	3	9.3		
Pregunta 15	30	93.7	2	6.2		
Pregunta 16	30	93.7	2	6.2		
	ADECUADO		INADECUADO		INCOMODO	
Pregunta 12	32	100%				
Pregunta 13	24	75%	4	12.5%		4 12.5%
Pregunta 14	29	90%	1	3%	2	6.25%

Pregunta 3: LA mayoría de los participantes coincidió en que fue de gran importancia, ya que cumplió con los objetivos y expectativas, hubo mucha motivación y la mayoría está dispuesta a continuar con la capacitación. Existió -- mucha retroalimentación, lo que contribuyo a conocer un sinnúmero de aspectos prácticos debido a la experiencia de algunos participantes. Mejor conocimiento de la F.C.A., sobre todo para participantes no egresados de la misma.

Pregunta 4: En los comentarios de esta pregunta, la mayoría expresa haber -- aprendido técnicas diferentes para impartir una asignatura, además de lo enriquecedoras que resultaron las experiencias de los participantes e invitados.

Pregunta 6: La mayor parte de los capacitandos, opinó que los cursos para reforzar el de Inducción y Didáctica son los siguientes: creatividad, motivación, expresión oral, psicología, manejo de grupo, preparación de material didáctico y evaluación de conocimientos.

Pregunta 7: Asimismo, la mayoría indicó necesitar capacitación en áreas tales como:

EVALUACION	25.58%
MANEJO DE MATERIAL DE APOYO	41.86%
RELACIONES INTERPERSONALES	32.55%

Pregunta 9: De entre las sugerencias hechas para mejorar el método de instrucción tenemos las siguientes:

- Que sea más práctico.
- Que tenga mayor manejo de dinámica de grupo.
- Que exista mayor control en la participación.

Pregunta 10: La mayoría de los participantes manifiesta la gran posibilidad de desarrollar sus clases con otros recursos no tradicionales, ya que en la temática del curso se manejan aspectos tales como: creatividad, dinámica de grupo.

Pregunta 11: Los comentarios de esta pregunta coincide en que el instructor es especialista en capacitación y posee atributos como:

- Conductor de grupo
- Seguro de sí mismo
- Motivador.
- Abierto al cambio
- Inspirador de confianza.

Pregunta 12: En los comentarios de esta pregunta recomiendan entregar todo material al iniciar el curso.

Pregunta 17: En las sugerencias sobre el mejoramiento de futuros cursos, ---
cincidieron en lo siguiente:

- Mayor énfasis a la cratividad.
- Exposición de los invitados más dinámicos.
- Programar los grupos de tal forma que el de Inducción y Didáctica sea el --
primero que tomen todos.

Pregunta 18: Dentro de las observaciones al curso están las que a continua-
ción se detallan:

- Que se den recesos
- Grupos numeroso por algunas reposiciones
- Que se siga impartiendo en la Unidad de Seminarios "Dr. Ignacio Chávez".

4. 7. INTERPRETACION DE RESULTADOS.

Después de tabular los cuestionarios -
podemos interpretar los resultados de la siguiente manera:

En la pregunta 1 referente a los obje-
tivos del curso, el 100% manifestó conocerlos por lo que se dedu-
ce que todos sabían lo que se esperaba de ellos y por tanto ayu-
daron a cumplirlos.

En referencia a la pregunta 2 el 96.8% señaló que el curso cumplió con sus experiencias, porque al conocer los objetivos se pueden formular expectativas alcanzables, - cosa que si no se conocieran, los participantes no podrían esperar algo cierto del curso.

En relación a la pregunta 3 en la que se interroga la impresión del curso, la mayoría coincidió en que el curso fue de gran importancia, ya que cumplió los objetivos y expectativas, hubo mucha motivación y la gran mayoría está dispuesta a continuar con los siguientes módulos de capacitación.-

Existió gran retroalimentación lo que contribuyó a conocer mucho aspectos prácticos debido a la experiencia de algunos participantes.

Se dió un mejor conocimiento de la -- F.C.A., sobre todo para participantes no egresados de la misma.

Podemos observar que en la pregunta 4, referente a la obtención de conocimientos de utilidad práctica el 96.8% afirma que si los obtuvo, además de que comentan haber aprendido técnicas diferentes para impartir su asignatura; así mismo de lo enriquecedoras que resultaron las experiencias de los participantes e invitados.

En lo que se refiere a organizar otros cursos similares, el 96.8% coincidió en que sería conveniente - establecerlos, además de la pregunta 3 de los comentarios de curso, indicaron que están dispuestos a continuar con otros cursos.

De entre los cursos que se consideran convenientes para reforzar el curso de "Inducción y Didáctica", comentaron que pueden ser:

- Creatividad y motivación.
- Expresión oral.
- Psicología.
- Manejo de grupos.
- Preparación de material didáctico.
- Actualización.

En referencia a la cuestión de la pregunta 7, el 93% manifestó necesitar capacitación en áreas como:

- Evaluación del aprendizaje	25.58%
Manejo de material didáctico	41.86%
- Relaciones interpersonales	12.55%

Con relación a que si el método de ins

trucción fu eficiente, el 90.62% expresó que sí, y el 9% manifestó que no, sin embargo, hubo algunas sugerencias en las que coinccidieron:

Que el curso sea más práctico.

Que tenga mayor manejo de dinámica.

Que exista mayor control en la participación.

Al analizar los comentarios de la pregunta 10, referentes a la posibilidad de poner en práctica lo - aprendido durante el curso; la mayoría de los capacitandos manifiesta la gran posibilidad de desarrollar sus clases con otros - recursos no tradicionales, porque la temática del curso se manejan aspectos tales como la creatividad y dinámicas de grupo.

Otro aspecto de relevante importancia - corresponde a la opinión sobre el instructor, la mayoría contesta que es un instructor capaz, que domina la capacitación y tiene - las siguientes características:

- Conductor de grupo.
- Seguridad en sí mismo.
- Motivador.
- Abierto al cambio.

- Inspira confianza.

En lo que se refiere al material de a poyo, el 100% coincidió en que fue adecuado, desde el punto de vista de contenido, sin embargo, recomiendan antes de iniciar el curso; sea entregado.

Respecto a la duración del curso, el 75% apuntó que fue adecuado, el 12.5% inadecuado y el 12.5% restante que fue breve, sobre estos porcentajes podemos observar -- que la mayoría consideró adecuada la duración del curso, tomando en cuenta que es el primero de siete módulos.

El 90% manifestó que el horario asignado al curso fue adecuado, el 10% que fue incómodo, la mayoría coincide que el horario es adecuado, porque es un día en que to dos pueden asistir, además se aprovecha mucho mejor el tiempo.

En referencia al aula, el 93%, expresó que ésta fue apropiada, lo que significa que la mayoría se sintió cómoda.

En cuanto al condicionamiento del mobiliario el 93%, externó que presentó las condiciones para el desa--

rollo del curso, ya que estaba dispuesto de manera no tradicional, además de que sobre la marcha del curso, se dispuso del mobiliario de diferentes maneras, según la necesidad de las distintas dinámicas.

CONCLUSIONES.

- La capacitación, adiestramiento y desarrollo de personal, es un catalizador de relevante importancia para el crecimiento, primero de una empresa y después del país.

- En la capacitación, adiestramiento y desarrollo de personal, intervienen diferentes especialistas, -- sin embargo, la Admón de la Capacitación es un área del Licenciamiento en Administración.

- El uso de las dinámicas de grupo va en función a las características del mismo.

- La capacitación docente debe ser un proceso permanente.

- El éxito del curso "Inducción y Didáctica", obedece a que se adoptaron los principios de aprendizaje de adultos porque:

- a) La generalidad conocía los objetivos.
- b) La mayoría tiene deseos de aprender y asistieron con agrado.
- c) Sentían que en cada sesión aprendían.

dían algo nuevo.

d) Se trataron temas prácticos.

e) Se utilizaron técnicas participati-

vas.

f) Se discutieron problemas reales.

g) El ambiente fue informal.

h) Se manejaron distintas dinámicas de

grupo.

- El instructor no amenazó con evaluar - para entregar el reconocimiento, lo que dió confianza y eliminó la tensión.

- El curso se justificó desde el punto - de vista de que su contenido es muy rico en aspectos prácticos.- que se dan en la docencia.

- La generalidad expresó que la mayoría- de los docentes necesita capacitación, por lo que, concluimos -- que el plan de capacitación va a ser permanente.

- La mayoría esta dispuesta a seguir con la capacitación, a través de los siguientes módulos del diploma- do en docencia lo que garantiza el éxito de este proceso de capa citación.

- A través de este tipo de medidas se logrará alcanzar la calidad académica que pretende la U.N.A.M. - para seguir siendo el "Alma Mater".

RECOMENDACIONES :

a) Entregar el material de apoyo (escrito), al iniciar el curso para poder ir preparados a las diferentes sesiones, asimismo, tener cuidado en facilitar el contenido de video o acetatos, para que el capacitando ponga toda la atención a la pantalla.

b) Distribuir las visitas de los ponentes a lo largo de la sesión, porque de otra manera lograron hacerla poca dinámica.

c) Mayor control en la participación, para mejorar la calidad de éstas y aprovechar el tiempo.

d) Que se siga impartiendo en la Unidad se Seminarios "Dr. Ignacio Chávez", porque tiene un ambiente informal, por los jardines y la construcción.

e) Que se otorguen dos descansos, para así dividir la sesión en tres partes de dos horas cada una

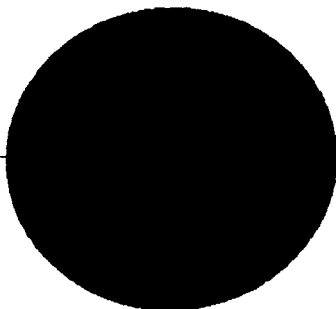
B I B L I O G R A F I A .

- 1.- AMARO GUZMAN, Raymundo
"Administración de Personal", Ed. Limusa.
- 2.- CERVANTES URIBE, Angel
"Apuntes de clase F.C.A., UNAM".
- 3.- "Guía Técnica para la formación de planes y programas de capacitación y Adiestramiento de empresas", Ed. Popular de --
Los trabajadores, Serie Técnica N^o 2.
- 4.- CALDERON CORDOVA, Hugo
"Manual para la administración del proceso de capacitación -
de personal", Ed. Limusa.
- 5.- CRAIG y BILLEL
"Manual de entrenamiento y desarrollo de personal", Ed. Diana
- 6.- FILICIO, Alfonso
"Capacitación y Desarrollo de Personal", Ed. Limusa.
- 7.- HILGURD y BOWER
"Teorías del aprendizaje", Ed. Trillas.
- 8.- HADDAD, Mario
"Psicología y Aprendizaje", Ed. McGraw-H.M.

- 9.- "Formación de Instructores internos habilitados", Grupo CADE, A. C., agosto 1981.
- 10.- "Corrillos", Servicio Nacional ARMO, México, 1981.
- 11.- PATIÑO, Humberto
"Determinación de necesidades de capacitación y adiestramiento", Servicio Nacional ARMO, México, 1979.

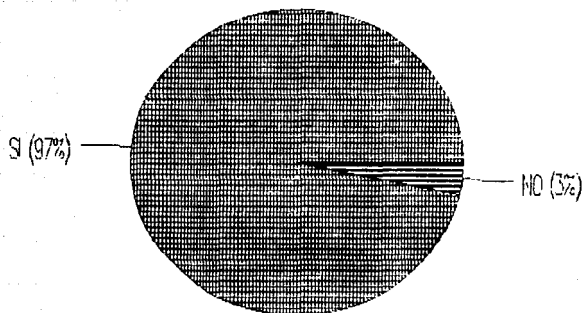
COMPRESION DE LOS OBJETIVOS

SI (100%)

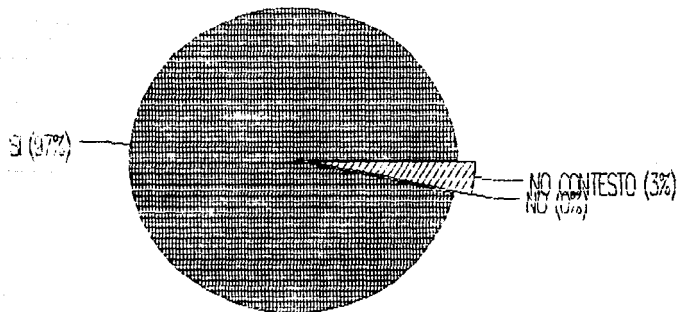


NO (0%)

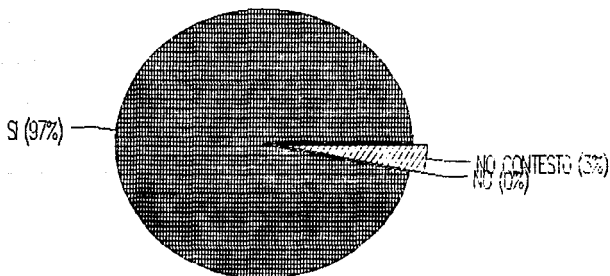
CUMPLIMIENTO DE EXPECTATIVAS



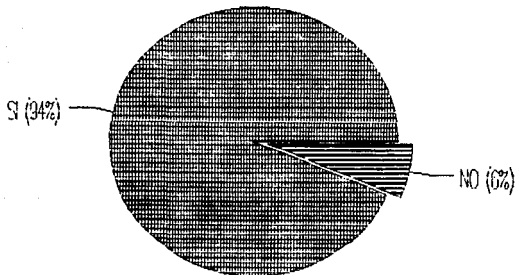
ADQUISICION DE CONOCIMIENTOS DE UTILIDAD PRACTICA.



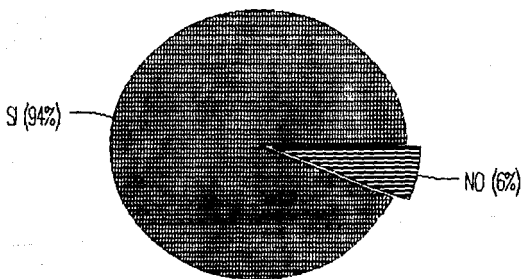
ORGANIZACION DE OTROS CURSOS SIMILARES



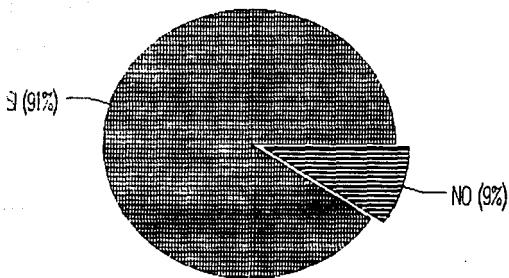
CAPACITACION EN AREAS RELACIONADAS CON SU TRABAJO



NECESITAN CAPACITACION OTROS COMPANEROS

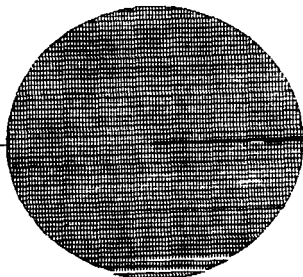


METODO DE INSTRUCCION EFICIENTE



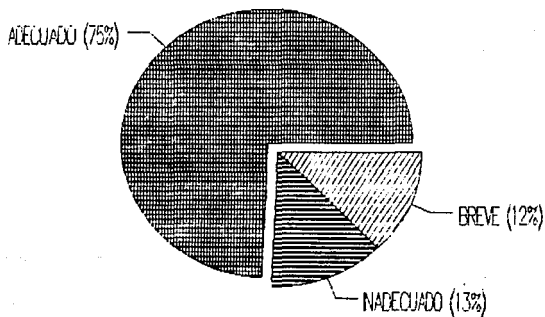
MATERIAL

ADECUADO (100%)

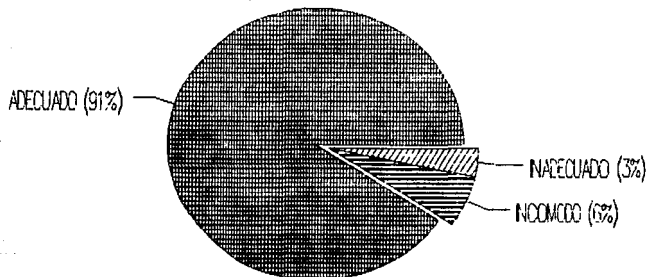


NADECUADO (0%)

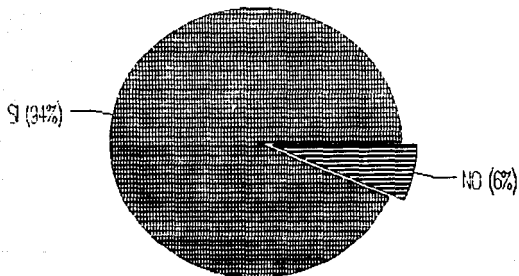
DURACION DEL CURSO



HORARIO ASIGNADO



AULA APROPIADA



ACONDICIONAMIENTO DEL MOBILIARIO

