



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

MODELO DE CAPACITACION PARA EL PERSONAL DOCENTE DE LA EDUCACION PROFESIONAL TECNICA

SEMINARIO DE INVESTIGACION ADMINISTRATIVA QUE PARA OBTENER EL TITULO DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACION PRESENTA: MARTHA ELENA DELGADO LARA

ASESOR DEL SEMINARIO: L.A. MIGUEL YUNES TORVAY CARRANZA



MEXICO, D. F.

277987  
786472

1999

TESIS CON FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

**Gracias...**

***A Dios por darme la fortaleza para lograr  
terminar algo tan importante para mí.***

***A quien desempeñó con entereza y entrega  
las dos funciones mas difíciles en la vida:  
la de padre y madre. A Doña Elvira Lara Rassón.***

***A Efrén, mi amado esposo por su apoyo incondicional.  
A mis hijas Marlen y Aranza porque gracias  
a ellas deseo ser mejor cada día.***

***A mis queridos Hermanos:  
José Antonio, Araceli, Yolanda, Leticia y Claudia,  
por su impulso cotidiano.***

***A la Universidad Nacional Autónoma de México,  
quien me abrigó en mis años de estudiante.***

***Al Lic. Miguel Yunes Torvay Carranza  
por su asesoría para realizar esta tesis.***

# INDICE

Introducción .....	1
<b>Capítulo I. El Colegio Nacional de Educación Profesional</b>	
<b>Técnica CONALEP .....</b>	<b>3</b>
1.1 La Enseñanza en México .....	3
1.2 Antecedentes del CONALEP .....	10
1.3 Estructura de la Institución y funciones generales .....	12
<b>Capítulo II. La Capacitación .....</b>	<b>15</b>
2.1 Generalidades .....	15
2.1.1 Definiciones .....	15
2.1.2 Antecedentes de la capacitación .....	21
2.2 Aspectos legales de la capacitación .....	23
2.3 Etapas de la capacitación .....	26
2.4 Detección de Necesidades de capacitación .....	32
<b>Capítulo III. Metodología .....</b>	<b>35</b>
3.1 Objetivo .....	35
3.2 Hipótesis .....	35
3.3 Muestra .....	35
3.4 Encuesta de DNC .....	37

<b>Capítulo IV. Resultados de la aplicación de la encuesta .....</b>	<b>40</b>
<b>Capítulo V. Elaboración del Programa .....</b>	<b>51</b>
5.1 Justificación – Informe del DNC .....	51
5.2 Contenidos .....	52
5.3 Duración .....	52
5.4 Evaluación .....	56
<b>Conclusiones .....</b>	<b>73</b>
<b>Bibliografía .....</b>	<b>75</b>

## INTRODUCCION

Hoy en día, la educación a nivel mundial pero sobretodo en América Latina, considerando a México por supuesto, son terreno fértil para quienes ven en la adversidad oportunidades para crecer y desarrollarse.

Los sistemas de aprendizaje presentan grandes retos de adaptación y mejoramiento ante un ambiente de comunicación global, que ofrece información de todas las áreas del haber científico, así como adelantos en la impartición del proceso enseñanza-aprendizaje.

A finales del siglo XX, la educación en América Latina muestra los rezagos propios de los campos sociales que no han estado a la par con los adelantos tecnológicos, sobre todo de aquéllos que se han utilizado como medios para la transmisión del conocimiento.

Para que México adopte este nuevo paradigma de la educación el medio clave es la capacitación a los profesores. A través de las siguientes páginas se presenta una investigación al segmento de la educación profesional técnica, en la que se propone un modelo de capacitación de docentes comprometidos con el cambio, logrando así pertenecer activamente a los retos del siglo XXI en materia de educación.

Por otro lado, se realiza un esbozo de la enseñanza en México a través de los acontecimientos más significativos del presente siglo, los antecedentes del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, institución objeto de investigación.

Además se parte de la teoría de la capacitación para formar bases sólidas en la propuesta de un nuevo modelo de capacitación en dicha institución educativa, a través del programa de capacitación propuesta.

## **CAPITULO I**

### **EL COLEGIO NACIONAL DE EDUCACION PROFESIONAL TECNICA**

#### **1.1 La enseñanza en México**

Como en todos los países, en México se registran esfuerzos educativos desde sus orígenes: las escuelas para nobles y sacerdotes, aztecas, calmécatl, la primera universidad real y pontificia, en 1553 otras instituciones religiosas y laicas de la colonia, las escuelas de artes y oficios y los institutos de letras del siglo pasado. Pero llegamos a comienzos del Siglo XX con más de tres cuartas partes de la población analfabeta.

La educación obligatoria fue en México de seis grados hasta 1993, cuando se adicionó la educación secundaria. En este lapso se han hecho enormes progresos que se han distribuido sin equidad entre la población. Como en toda la historia, los de menos recursos han sido los que han tenido menores oportunidades. Nos referimos a los más de 36 millones de personas en 1997, donde están prácticamente todas las comunidades indígenas, las 56 culturas indias que nos dan identidad.

A continuación algunos logros importantes en Educación:

1959 - Libros de texto gratuitos para educación primaria, revisados y mejorados en 1973-1975 y en 1992-1994.



- 1966 - 1982. Crecimiento y desarrollo de un extenso Sistema Nacional de Educación Tecnológica, desde las secundarias agropecuarias hasta los Institutos Tecnológicos.
- 1969 – Fundación de la Telesecundaria, que con los años se ha convertido en Sistema de calidad y Eficacia en la atención para las comunidades más remotas.
- 1970 – 1980. Inversiones fuertes en la creación y el desarrollo de las universidades. Actualmente existen en todas las entidades y proporcionan a cada estado una gran parte de los hombres y mujeres calificadas que necesitan.
- 1972 – Establecimiento de los primeros cursos comunitarios de primaria en poblaciones de 200 habitantes, con instructores egresados de la secundaria, a través del Consejo Nacional de Fomento Educativo.
- 1973 – Fundación de la Universidad Autónoma Metropolitana y del Colegio de Bachilleres.
- Se promulga la Nueva Ley Federal de Educación, donde se reconoce la validez de los sistemas abiertos, donde se puede acreditar lo aprendido mediante exámenes no aplicados por el maestro del grupo.
- 1975 – Se promulga la Ley Nacional de Educación para los adultos.
- 1978 – Se funda el CONALEP.**
- 1979 - Fundación de la Universidad Pedagógica Nacional.
- 1981 – Se funda el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos.
- 1993 – Modificación constitucional para hacer obligatoria la educación secundaria.
- 1994 – Se inicia el establecimiento del Sistema Edusat, con el cual el sector

Educativo tendrá a su disposición seis canales de televisión digital, desde el Satélite Solidaridad I.

1997 – Se amplía el Sistema Edusat a 16 canales y se comienza a instalar computadoras en las escuelas, con la idea de llegar en cinco años a una computadora por cada seis alumnos.

La Formación y Actualización de Maestros.- Muchos han sido los intentos que se han hecho a lo largo de las décadas para formar maestros y actualizarlos permanentemente, designando a veces recursos importantes para ello. Ninguno ha tenido éxito hasta ahora. Con los años se han sucedido diversos planes y requisitos para formar maestros en escuelas normales, desde los primeros planes, en los años treinta, donde se requería la primaria más dos años de normal, hasta el presente, donde se le pide tener bachillerato y licenciatura. En varios períodos egresaban muchos más maestros de los necesarios en cada estado.

Muchos maestros de los bachilleratos y la educación superior son egresados con alguna especialidad profesional que, si acaso, han tomado breves cursos de didáctica. Lo mismo les ocurre a los maestros del sistema de educación tecnológica. Este es, sin duda, uno de los grandes problemas internos del sistema educativo nacional, difícil de resolver en pocos años.

El sector educativo mexicano tiene ya la posibilidad real, a costos relativamente marginales con lo que se gasta en cada escuela, de hacer llegar de un modo continuo estos audiovisuales a los maestros y alumnos, a través del sistema EDUSAT, de hasta 16 canales digitales. Bastará con instalar una antena parabólica,

con su receptor digital, monitor de televisión y videocasetera en cada escuela, y conseguir en el mundo los derechos para transmitir estos audiovisuales a través del satélite Solidaridad I. A continuación citaré algunos avances significativos que aparecen en la Revista Análisis en el mes de Septiembre de 1998.

"La Secretaría de Educación Pública ha puesto en marcha la llamada Red Escolar (la dirección electrónica es [www.redesc.ilce.edu.mx](http://www.redesc.ilce.edu.mx)) para enlazar las escuelas secundarias en cada uno de los estados de la Federación. Se espera que para el año 2000 todas las escuelas secundarias del país cuenten con computadoras enlazadas a esta red. El Instituto Latinoamericano de la Comunicación Educativa es el organismo que opera este nuevo sistema de información electrónica así como el sistema de satélites para la educación por televisión conocido como Edusat que, desde la década de los setenta, se utiliza para la educación secundaria a distancia. Así, resulta que México cuenta con una infraestructura para la educación probablemente única en el mundo porque tiene la capacidad de combinar la emisión de programas educativos por televisión al tiempo de requerir la respuesta de los alumnos vía la Red Escolar. El potencial de esta infraestructura es enorme."

Un segundo proyecto que ha encontrado una entusiasta respuesta es el Concurso de Primavera de Matemáticas por la red escolar para estudiantes de secundaria en el marco del Programa Olimpiadas Nacionales de la Ciencia que coordina la Academia Mexicana de Ciencias. Los objetivos del programa incluye, además de la creación de contenidos educativos, el diseño de un modelo para una

---

\* Ver Revista Análisis, Página 26.

red nacional de bibliotecas digitales y la creación de nuevas redes de alta velocidad para satisfacer adecuadamente los requerimientos del país.

A partir del año de 1997, el Fondo Mexicano para la Educación y Desarrollo a.C. organizó coloquios internacionales sobre educación; en el 2º Coloquio Internacional sobre Educación menciona el ponente Roger Díaz de Cossío:

“Conviene distinguir los conceptos EDUCACION y CAPACITACION. La EDUCACION es un proceso deliberado mediante el cual se transmiten valores, actitudes y habilidades para pensar y aprender. Este proceso se puede dar en lugares específicos, escuelas, y ahora a distancia, puede ser abierto o cerrado, acreditable o no acreditable. La CAPACITACION tiene que ver con una tarea específica. Muchos autores confunden estos términos, especialmente cuando se analizan problemas de la economía de la educación, o las opciones de inversión entre personas y cosas”. Además agrega: “La educación es un proceso misterioso, individual y social, deliberado y aleatorio. Es apasionante y un permanente desafío, porque desconocemos las respuestas de fondo. No sabemos cómo aprende el cerebro humano. La educación como proceso social, masivo, produce resultados sorprendentes, inesperados porque a todos nos afecta de modos distintos”.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Artículo Aprender para toda la vida por Mauricio Fortes Besprosvani. Investigador del Instituto de Física de la UNAM.

Con su ponencia, hace mención de la importancia de la educación como mecanismo de mejora económica y social, además abordó la problemática existente en nuestro país y sus posibles soluciones, en las que se encuentran:

1. Establecer que todos los exámenes en el sistema educativo mexicano sean a libro abierto, desde los primeros grados de la primaria hasta el posgrado. Así se inducirá una habilidad fundamental que ahora no se obtiene en el sistema: buscar información para resolver problemas.
2. Intensificar la instalación de computadores y antenas en todas las escuelas del país y de manera simultánea CAPACITAR profesores y alumnos en la búsqueda de información y en la comunicación entre ellos.
3. Redistribuir el conocimiento básico de los primeros 12 grados de lo más simple a lo más complejo, evitando las repeticiones en espiral que tenemos históricamente desde hace casi 100 años. Ahora se ven las matemáticas en primaria, se repasan en secundaria y se "rerrepasan" en bachillerato, por ejemplo.
4. Para la educación básica, reducir el currículo a lo que en realidad sea indispensable.
5. Reducir a la mitad del tiempo que los maestros dedican a dar clase frente a los grupos. La otra mitad debe dedicarse a guiar a los alumnos para que libremente hagan proyectos entre sí, con su escuela y con todas las del mundo.
6. Hacer obligatorio el estudio de inglés desde la primaria.

Estas medidas de acuerdo a Díaz de Cossío, son las idóneas para llevarse a cabo en la educación del siglo XXI, de ahí la importancia de capacitar adecuadamente a los profesores para que enfrenten con éxito, los retos de tan grande magnitud.

Hoy por hoy, la función del docente asume una imagen compleja cuyas dimensiones resultan difíciles de delimitar y especificar con precisión; sin embargo en esta evolución su ejercicio ha ido vinculando al desarrollo, información, formación y transformación del hombre en todos los tiempo. Actualmente los docentes constituyen una verdadera clase social, muy numerosa, con sus grados y sus propios sistemas de formación.

En nuestra época. el movimiento del 68, y sus consecuencias, provocan en nuestro país como en otros, cambios fundamentales no sólo en la relación a la función docente, sino todo un cambio legislativo y de conformación del sistema educativo nacional. A partir de estos cambios y de la apertura de diversas escuelas como: Colegio de Ciencias y Humanidades, Colegio de Bachilleres, Conalep y UAM, entre otras, se requería de la contratación de maestros, quienes en ocasiones no contaban con una formación docente formal.

A partir de esta apertura, los cursos de formación docente se multiplican y se aplican en todos los niveles, atendiendo no sólo a estos profesores sino que simultáneamente, se actualizaba a aquellos que ya estaban en servicio. Esto surge por el hecho de que las condiciones de la enseñanza ya no eran las que se tenían en el pasado; era necesario adecuar y modificar las prácticas anteriores a los nuevos requerimientos de la educación.

## **1.2 ANTECEDENTES DEL COLEGIO NACIONAL DE EDUCACION PROFESIONAL TECNICA.**

A principio de la década de los setenta la industria mexicana requería cada vez más técnicos en muchas especialidades, ya que se contaba solamente con un técnico por cada cinco ingenieros, cuando la proporción debería ser a la inversa, como lo señalaban diversos estudios del sector educativo.

Por ese entonces, la demanda de profesionales técnicos de nivel medio superior para sectores como la industria, la agricultura, el turismo, la salud y la administración, se cubrían con egresados de licenciatura o trabajadores empíricos. En 1978 se presentaron los primeros proyectos para crear un organismo al que se ingresara después de la secundaria y que estuviera vinculado con la producción de bienes y la prestación de servicios.

A partir de estos estudios, el entonces secretario de Educación Pública, Fernando Solana, propuso establecer el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP) que se creó mediante el decreto del Presidente José López Portillo, el 27 de diciembre de 1978.

El primer director del CONALEP fue el Ing. José Antonio Padilla Segura (1978-1982), en cuya gestión se establecieron las unidades técnicas y administrativas básicas para el desarrollo del colegio, definiéndose una estructura corporativa de carácter nacional.

El 10 de Septiembre de 1979 iniciaron sus labores académicas los primeros siete planteles, cinco de los cuales estaban situados en el área metropolitana de la ciudad de México: Iztapalapa, San Juan de Aragón, Ticomán, Tlalnepantla y Ecatepec; uno en la región de la Laguna, Coahuila, y otro más en Chetumal, Quintana Roo. Un mes después iniciaron actividades los planteles de El Oro, Estado de México y Cancún en Quintana Roo.

La gran acogida que tuvo la nueva Institución educativa, no sólo por parte de los estudiantes sino también por parte del sector industrial, dio por resultado que para 1982, a sólo cuatro años de su creación, el CONALEP contará con 161 planteles localizados en todos los estados de la República, atendiendo a una población de 80 mil estudiantes e impartiendo 74 carreras diferentes.

El segundo director fue el Lic. Fernando Elías Calles (1982-1983), quien orientó al colegio hacia su consolidación mediante la revisión de los métodos, sistemas y procedimientos administrativos.

Durante el período 1983-1988, la dirección del colegio fue ocupada por el Dr. José Gertl Valenzuela, quien modificó la estructura del colegio y reorientó las funciones y actividades de los grupos académicos hacia una mayor vinculación con el sector productivo. En Enero de 1995, se inicia una nueva etapa con el nombramiento del actual directo Lic. Antonio Argüelles Díaz-González.



### **1.3 ESTRUCTURA GENERAL DEL CONALEP**

El Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, es un organismo público descentralizado que depende directamente de la Secretaría de Educación Pública.

El CONALEP cuenta con aproximadamente 200,000 estudiantes, ubicados en 260 planteles de toda la República Mexicana, además posee 6 Centros de Asistencia y Servicios Tecnológicos (CAST) que sirven como auxiliares en la preparación de docentes y la práctica de los alumnos.

Todos los planteles cuentan con laboratorios y talleres equipados con materiales y maquinaria de avanzada tecnología.

**MISION CONALEP.-** Ser una institución educativa dedicada a la formación de profesionales técnicos y a la capacitación de recursos humanos, adaptada al mercado de trabajo a través de una permanente vinculación con los sectores productivos y la comunidad, con el fin de contribuir al fortalecimiento de la planta productiva y al desarrollo nacional.

**VISION CONALEP.-** El CONALEP es un centro de formación de profesionales técnicos que imparte una educación flexible, pertinente y de calidad, adaptada a las necesidades de cada región. A nivel nacional es líder en la aplicación de una metodología novedosa de aprendizaje.

egresados de secundaria, ofrece a los estudiantes la posibilidad de cursar una carrera de profesional técnico y además solicitar su ingreso a Universidades e Instituciones de educación superior, mediante un programa de Complementación Académica.

Las carreras que ofrece el CONALEP tienen una duración de seis semestres, estructurados en dos espacios de formación: la básica, que permite la adquisición de los conocimientos científicos y humanísticos, y la ocupacional, que permite el desarrollo de las habilidades, destrezas y actitudes necesarias para el trabajo dentro de empresas o instituciones, públicas o privadas.

El programa de Complementación Académica consiste en un grupo de asignaturas adicionales a la carrera, que le permiten al estudiante solicitar su ingreso a la educación superior. De esta manera, se le ofrece la posibilidad de obtener un certificado de terminación de estudios de Profesional Técnico con equivalencia a nivel bachillerato.

Actualmente el CONALEP ofrece 29 carreras que abarcan las siguientes áreas:

- Procesos de Producción y Transformación
- **Metalmecánica y Metalurgia**
- Automotriz
- **Electrónica y Telecomunicaciones**
- **Instalación y Mantenimiento**

## CAPITULO II

### LA CAPACITACION

#### 2.1 Generalidades

##### 2.1.1 Definiciones

###### 1. Definición de Administración.

A continuación presento algunas definiciones de Administración:

“Es la función de lograr que las cosas sucedan por medio de otros u obtener resultados a través de otros”. REYES PONCE, AGUSTIN.

“Considera la administración como la dirección de un organismo social, y su efectividad en alcanzar sus objetivos en la habilidad de conducir a sus integrantes”  
KOONTZ AND O'DONELL.

“Consiste en lograr un objetivo predeterminado, mediante el esfuerzo ajeno” TERRY,  
ROBERT GEORGE.

“Es la disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales contando para ello con la estructura y a través del esfuerzo humano coordinado”. FERNANDEZ ARENA.

“CIENCIA compuesta de técnicas y prácticas cuya aplicación a conjuntos humanos, permite establecer sistemas racionales de esfuerzo cooperativo, a través de los cuales se pueden alcanzar propósitos comunes que individualmente no se pueden lograr”. W. JIMENEZ CASTRO.

Si analizamos detenidamente las definiciones anteriores podemos observar que todos los autores utilizan los siguiente elementos para conformar el concepto de administración:

1. **Objetivo.-** Es decir, que la administración siempre está enfocada a lograr fines o resultados.
2. **El esfuerzo humano.-** resulta de vital importancia para el buen funcionamiento de cualquier organización.
3. **Eficacia.-** Es decir, no sólo busca lograr resultados sino optimizarlos mediante el aprovechamiento de los recursos.
4. **Coordinación de recursos.-** Sólo por la optimización de recursos se logra la buena administración.
5. **Aspecto social.-** Para que la administración exista, es necesario que siempre se realice dentro de un grupo humano o sociedad.

## **2. Definición de Administración de Recursos Humanos**

A continuación algunas definiciones de administración de recursos humanos:

"La administración de recursos humanos, es el proceso administrativo aplicado al *crecimiento y conservación del esfuerzo las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc.* de los miembros de la organización, en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general"/. ARIAS GALICIA.

"Las organizaciones están reconociendo cada vez más el insumo laboral, vital para el éxito de la organización. El reconocimiento de esto ha ayudado al auge de la función de personal y ha incrementado su condición y credibilidad ante los ojos de la gerencia de línea". HENEMAN.

*La efectividad de una empresa para alcanzar sus metas dependerá mucho de la calidad de sus recursos humanos. Si éstos cuentan con alto grado de habilidades y conocimientos se puede esperar un aceptable índice de productividad.*

La capacitación forma parte esencial de la administración de Recursos Humanos. A continuación se mencionan algunas definiciones.

### Agustín Reyes Ponce

Capacitación: "Es de carácter más amplio y para trabajos calificados.

Desarrollo: "Es la formación necesaria para crear o desarrollar en el empleado pero sobre todo en el jefe, hábitos morales, sociales, de trabajo, que no pueden darse en la capacitación y sin embargo son indispensables para que el trabajador sea leal, sereno, ordenado y decidido".

### Hugo Calderón Córdova.

Capacitación: "Es el proceso mediante el cual se lleva a cabo una serie sistemizada de actividades encaminadas a proporcionar conocimientos, desarrollar habilidades y mejorar actitudes en los trabajadores, con el propósito de conjugar por una parte de realización individual que se reflejará en ascensos dentro de la jerarquía de la Organización con el correlativo mejoramiento, y por otra, con la consecución de los objetivos de la empresa".

### Roberto Pinto Villatoro.

Capacitación. "Proceso sistemizado de actividades encaminadas a proporcionar conocimientos, habilidades y a modificar actitudes en los trabajadores con el propósito de mejorar el trabajo a través del incremento de las capacidades de quienes las realizan".

Desarrollo. "Formación de la personalidad, el desarrollo no elimina totalmente el pasado, elimina lo obsoleto, lo inadecuado y lo inservible".

Unidad Coordinadora del empleo, la Capacitación y el Adiestramiento. (UCECA).

**Capacitación.** "Proceso mediante el cual se llevan a cabo una serie sistematizada de actividades encaminadas a proporcionar conocimientos, desarrollar habilidades y mejorar actitudes de los trabajadores, con el propósito de incrementar la eficiencia de su puesto de trabajo":

**Desarrollo.** "Progreso integral del individuo, debido al aprendizaje que le genera su adaptación al medio".

Tomando como referencias cada uno de los conceptos anteriores quiero aportar mis propias definiciones para enfocarlas al tema de investigación: La capacitación en el CONALEP.

**Capacitación.** "Es el proceso sistémico, por medio del cual el docente podrá adquirir conocimientos, habilidades, autoconocimiento y tecnologías educativas, que le permitan lograr una mayor productividad, superación personal y un mejor nivel de vida".

**Desarrollo.** "Es acrecentar en el individuo su aprendizaje, autoestima, desenvolvimiento social, además de reunir las herramientas o habilidades necesarias para adaptarse a un medio cambiante y altamente competitivo, que les permita acercarse cada vez mas hacia la excelencia educativa".

La capacitación forma parte integral del desarrollo del hombre, por lo que debemos manejarla en relación a la educación, el adiestramiento, la concientización y la formación. A continuación se presenta un cuadro que maneja Roberto Pinto Villatoro en su libro "Proceso de Capacitación".

## DESARROLLO INTEGRAL DEL HOMBRE

	EDUCAR	CAPACITAR	ADIESTRAR	CONCIENTIZAR	FORMAR
<b>TÉRMINOS</b>	EDUCACIÓN	CAPACITACIÓN	ADESTRAMIENTO	CONCIENTIZACIÓN	FORMACIÓN
<b>QUÉ TRANSMITE</b>	PREPARACIÓN TEORÍA FUNDAMENTOS CULTURA	CAPACIDADES ELEMENTOS INFORMACIÓN TECNOLOGÍA	DESTREZAS PRÁCTICAS PERICIAS	INTERESES INCLINACIONES IDENTIFICACIÓN COMPORTAMIENTO	COSTUMBRES CREENCIAS PRINCIPIOS TRADICIONES
<b>DE QUÉ CARÁCTER ES</b>	INSTRUCCIÓN	CONOCIMIENTO	HABILIDADES	ACTIVIDADES	VALORES
<b>DÓNDE SE DA</b>	INTELLECTUAL	MENTAL	FÍSICO	EMOTIVO	FORMATIVO
<b>CON QUÉ SE IDENTIFICA</b>	ESCUELA	CENTROS DE TRABAJO			HOGAR/ COMUNIDAD
<b>ÁREAS DEL APRENDIZAJE</b>	SABER (QUÉ) HACER	SABER (CÓMO) HACER	PODER HACER	QUERER HACER	SER
		COGNOSCITIVO	PSICOMOTOR	AFECTIVO	



Para Pinto Villatoro, además de muchos autores, el adiestramiento se ocupa del desarrollo de habilidades y destrezas necesarias "para poder hacer", afectando primordialmente la esfera psicomotriz de las personas. En cambio, la capacitación está más enfocada al "saber cómo hacer" en la que participan en mayor medida el aspecto cognitivo y afectivo, por lo tanto, y para efectos de este trabajo de investigación únicamente se emplearán los términos de Capacitación y Desarrollo del personal docente, dado las actividades que desempeñan.

### **2.1.2 ANTECEDENTES DE LA CAPACITACION**

El fenómeno de la educación es tan antiguo como el hombre mismo. El proceso de aprendizaje, eje de toda acción educativa y de entrenamiento, era claro en los primeros intentos de enseñar e intercambiar habilidades en los pueblos primitivos.

El código de Hamurabi (2199 a.C.) es el primer escrito que nos proporciona reglas y procedimientos. Entre los siglos XII Y XV aparecen los gremios, se originaron por la agrupación de individuos que compartían intereses comunes y esperaban llegar a metas análogas. La era industrial marcó la transformación de una economía agrícola a una de carácter fabril acompañado del crecimiento de las actividades de capacitación, el auge de la industria da origen a las llamadas escuelas industriales.

El siglo XIX trae consigo un notable cambio en cuanto a la organización de los trabajadores. La enseñanza especializada de los trabajadores es de suma

importancia, ya que originó un sistema de educación vocacional debidamente reglamentado, además con el surgimiento y perfeccionamiento de técnicas pedagógicas y didácticas (de acuerdo a las necesidades propias de cada etapa productiva), la capacitación y el adiestramiento han evolucionado enormemente como la enseñanza-aprendizaje.

Por otra parte, las dos guerras mundiales sufridas en este siglo dieron lugar al desarrollo de técnicas de entrenamiento y capacitación intensiva, cuyos métodos se han ajustado a otros campos de la acción humana, especialmente de la industria y la empresa.

En 1940 fue cuando se comenzó a entender que la labor de entrenamiento debía ser una función organizada y sistematizada, en la cual la figura del instructor adquiere especial importancia.

Los indicios de la capacitación en México se dan desde las culturas prehispánicas, estas culturas tenían gran interés por la preparación y la educación en las diferentes áreas, artes y oficios que éstos tenían; posteriormente en la época de la colonia los frailes y los franciscanos empezaron a capacitar a los indígenas, con el objeto de mejorar sus artes y oficios incluso enseñándoles nuevas actividades y tareas a los indígenas así como aprender de ellos; durante la época del Maximato, se sigue mostrando interés por preparar al trabajador, aunque de una manera mas superficial; a la muerte de Maximiliano los trabajadores mexicanos se unificaron así en 1872 se formaron agrupaciones tales como la denominada "Gran círculo del obrero" donde se propagaban los derechos y las obligaciones de los trabajadores en lo referente a artes y oficios.

En 1931 la Ley Federal del Trabajo mencionaba que los patrones que emplearan más de 400 y menos de 2000 trabajadores, tenían que sostener los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de los hijos del trabajador, o bien de un trabajador, cuando se trate de más de 2000 trabajadores se otorgará a 3 de ellos y se podrá cancelar en caso de mala conducta, cuando terminaran sus cursos tendrían que prestar sus servicios a la empresa.

En 1976 la coordinación de la Secretaría de Educación Pública y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en convenio le otorgan al Instituto Mexicano del Seguro Social, el registro como primera unidad capacitadora.

En junio de 1978 en el gobierno de José López Portillo se crea el Reglamento de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y el Adiestramiento UCECA, organismo desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

## **2.2 ASPECTOS LEGALES DE LA CAPACITACION**

En México por ley, todos los trabajadores de una empresa sea cual fuere, deben recibir capacitación o adiestramiento para realizar su trabajo de manera eficiente y que aumente el valor de la persona en el mercado.

Respecto a la normatividad, la capacitación se encuentra en la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 apartado A fracción XIII, "Es una obligación de las empresas proporcionar capacitación o adiestramiento para el trabajador". La capacitación y adiestramiento de los trabajadores en las empresas está contemplada en la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 153 fracciones de la A a la X, así como en los artículos 537-539, del Servicio Nacional de Empleo,

## Capacitación y Adiestramiento.

El artículo 153 C se refiere específicamente a las escuelas y dice "LAS INSTITUCIONES O ESCUELAS QUE DESEEN IMPARTIR CAPACITACION O ADIESTRAMIENTO, ASI COMO SU PERSONAL DOCENTE, DEBERAN ESTAR AUTORIZADAS Y REGISTRADAS POR LA SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL".

Este último párrafo es indispensable considerarlo para el presente trabajo de investigación dado que probablemente sea considerado en temas posteriores en la elaboración del programa.

En resumen sobre el artículo 153 de la Ley Federal del Trabajo, en sus fracciones de la A a la X, se puede dividir en seis aspectos:

### **1. Sobre el propósito de la capacitación.**

Todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación en su trabajo, que le permita elevar el nivel de vida y productividad; esta capacitación se podrá proporcionar dentro o fuera de la empresa y deberá estar aprobada y/o registrada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. La capacitación o adiestramiento deberá tener por objeto:

- a) Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionar la información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella.
- b) Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.
- c) Prevenir riesgos de trabajo,
- d) Incrementar la productividad, y
- e) En general mejorar las aptitudes del trabajador.

### **2. Sobre las obligaciones de la empresa**

Los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación y

adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la empresa o fuera de ella. Esta capacitación o adiestramiento deberá impartirse al trabajador durante las horas de jornada de su trabajo; salvo que patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera.

### **3. Sobre los derechos y obligaciones de los trabajadores.**

Los trabajadores a quienes se les de capacitación o adiestramiento están obligados a:

- a) Asistir a los cursos,
- b) Atender a las indicaciones de las personas que impartan la capacitación y
- c) Presentar los exámenes de evaluación y conocimientos que sean requeridos.

### **4. Sobre las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento.**

Las fracciones J y K del artículo 153 tratan sobre las funciones y facultades de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento y de los comités nacionales que se conformarán de patronos, sindicato y trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales.

Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramientos tendrán derecho a constancia de habilidades laborales, *certificado, diploma, título o grado*; y serán de validez oficial.

### **5. Planes y Programas.**

En estas fracciones, N – Q se estipula el tiempo en que la empresa debe mostrar los planes y programas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los requisitos que deben cumplir estos planes y programas y la aprobación de los mismos.

## **6. Sanciones**

Trata sobre las sanciones al empleador en caso de no cumplir con la presentación de los planes y programas de capacitación dentro del plazo establecido, o bien por no llevar a la práctica dichos planes y programas.

### **2.3 ETAPAS DE LA CAPACITACION**

"Es muy importante hacer notar que siempre existe la necesidad de una constante capacitación a causa de los cambios de las técnicas de trabajo y en las modificaciones a los sistemas de organización. Los empleados no son estáticos y los puestos en sí cambian con mas o menos frecuencia. Por ello, los programas de capacitación tienen que equilibrar las capacidades e intereses de los trabajadores, con las oportunidades y requisitos de la empresa".<sup>2</sup>

A partir de la anterior cita bibliográfica, se presentan las etapas de la capacitación:

1ra. Etapa. Una necesidad implica la carencia de algo, y nos referimos a una necesidad de capacitación, estamos hablando de una carencia o deficiencia que puede satisfacer o cubrirse mediante la capacitación, la cual debe de estar relacionada con las necesidades de los trabajadores.

---

<sup>2</sup>Romer, Betancourt, Samuel. "La administración de personal y su aplicación práctica en la empresa moderna". México. 1984, pág. 73

La Determinación de necesidades de capacitación es un proceso que nos permite identificar las carencias y deficiencias, cuantificables o medibles, existentes en los conocimientos, habilidades y aptitudes del trabajador en relación con los objetivos de su puesto, o de otro diferente al suyo.

Es decir, se hace un análisis de las discrepancias existentes entre los conocimientos y habilidades que posee un trabajador y las que se requieren en el puesto.

2do. Etapa. En cuanto se determinen las necesidades de capacitación, se debe elaborar un plan y programa de capacitación en la que se desarrollan contenidos congruentes con las necesidades encontradas en la detección de necesidades de capacitación. Posteriormente se tratará este tema en la elaboración del plan y programa de capacitación en CONALEP.

3ra. Etapa. Ejecución del plan de capacitación.- La ejecución es la puesta en marcha del plan y los programas, es decir, la acción de realizar los eventos de capacitación. A continuación señalo los elementos y acciones además de sugerencias para la operación del plan.

- Asignación de recursos.- Asignación de recursos es disponer oportunamente de las instalaciones, como son aula, talleres, materiales, impresos, libros, reproducciones y compaginación de apuntes, etc. Otros apoyos didácticos son: pizarrón, gises, rotafolios, plumones, equipo de audio y video, antena parabólica, fax, Internet, entre otros.

- Selección y contratación de servicios externos.- Para la selección y contratación de servicios externos es conveniente estar bien informados, ratificar los servicios que prestan las instituciones capacitadoras, así como los instrumentos que prestan sus servicios profesionales, por lo que se recomienda: conformar la información curricular, entrevistar al instructor, evaluar sus materiales y por último, evaluar al instructor por parte de los participantes.

Es conveniente llevar un registro en tarjetas por materias, cursos y nombres de los instructores. En el desarrollo del plan se podrán aplicar claramente estos aspectos de evaluación.

- Supervisión del desarrollo de los cursos.- La supervisión del desarrollo de los cursos no siempre la hace la unidad capacitadora, sino que se puede delegar a un responsable, por lo que el subsistema de capacitación lleva una supervisión indirecta a través de la verificación de que la lista de asistencia correspondiente a las cédulas de inscripción, verificación del control de asistencia y puntualidad de participantes e instructores, el registro estadístico de los cursos, instructores, participantes y áreas involucradas en la capacitación, entre otras.

- Ejercicio del presupuesto.- Como su nombre lo dice, la asignación de los recursos económicos que fueron planteados y debidamente autorizados para que sean ejercidos en los tiempos que fueron determinados para que sean ejercidos en los tiempos que fueron determinados para un ejercicio del presupuesto adecuado en materia de capacitación. Es necesario que se ejerzan las partidas conforme al plan y al programa; sin embargo, debe existir la flexibilidad necesaria para que si por



circunstancias imprevistas no se efectuaran algunos cursos, se traslade ese recurso económico a incrementar otra área de un programa.

- Instructores internos.- Se pueden clasificar en instructores especializados que son aquellos que de forma permanente dan instrucción dentro de la empresa. Por otro lado tenemos a los instructores habilitados que son aquellos que además de desempeñar un puesto de trabajo, como es el de jefe de una función determinada o la persona que ocupa un puesto terminal, se han seleccionado como instructores.

#### 4ta. Etapa. EVALUACION.

La evaluación en el ámbito de la capacitación es un proceso sistemático que consiste en la descripción, obtención y suministro de información útil para analizar los cambios de conducta de los capacitados, juzgar alternativas y tomar decisiones acerca de los diferentes elementos que intervienen en la capacitación.

En primer lugar se tendrá que verificar si los medios a través de los cuales se trató de sensibilizar y motivar al trabajador fueron correctos. Luego se deberá verificar el perfeccionamiento y desarrollo adquirido por el trabajador y si éste es aplicado al trabajo que desempeña o va a desempeñar, con esto se concluye el ciclo.

## **DETECCION DE NECESIDADES DE CAPACITACION**

La detección de necesidades de capacitación (DNC), es la parte medular del proceso de capacitación que nos permite conocer las necesidades existentes en una empresa a fin de establecer los objetivos y acciones en el plan de capacitación”.

Pinto Villatoro, Roberto.

La finalidad de llevar a cabo la detección de necesidades de capacitación es:

1. La descripción de las actividades en las que se requiere la capacitación
2. Prioridad con que las instituciones la requieren.
3. Personal que puede ser instructor habilitado para llevar a cabo la capacitación, es decir, personal con los conocimientos, habilidades y aptitudes adecuadas para desempeñarse en esta función y obtener los resultados deseados.

Otros factores que se deben tomar en cuenta son la existencia de variables relacionadas con la institución, que puede ocasionar posibles necesidades de capacitación; por ejemplo, en el CONALEP, cambio en la estructura curricular de las modificaciones a los planes de estudio, en los que se requiere de docentes comprometidos con el colegio capacitándolos para los nuevos cambios y con verdadera vocación.

Al elaborar la DNC, es muy importante tener presente que la capacitación es la solución a los problemas de una empresa cuando sus causas se relacionan con

deficiencias en conocimientos, habilidades y actitudes por parte de los trabajadores; pero cuando los problemas sean de tipo administrativo o económico, es indudable que las soluciones impliquen cambios en la organización de la empresa.

La efectividad de un programa de capacitación no depende únicamente de la calidad de los cursos, sino también de la forma en que se satisfacen las necesidades de capacitación previamente determinadas y que contribuyen al logro de los objetivos fijados por la organización.

La determinación de necesidades de capacitación es entonces una investigación sistemática, dinámica y flexible, orientada a conocer las carencias que manifiesta un trabajador y que le impide desempeñar satisfactoriamente las funciones propias de su puesto.

Para desarrollar el proceso para el DNC, es necesario en primer lugar delimitar el problema o establecer el ámbito de la investigación, esto conduce a establecer la problemática, ya sea institucional, ocupación o individual; también a determinar los tipos de conducta o áreas por investigar, así como identificar los niveles organizacionales y a los que se enfocará el estudio (dirección, supervisión, ejecución) generando entonces la planeación respecto a las fuentes de información de mayor utilidad y a la selección de los métodos y técnicas más adecuados a los fines y propósitos de la investigación.

El siguiente paso será la recopilación de información. Para que la DNC sea sistemática se aconseja hacer una planeación que sirva de guía para realizar las actividades de una manera organizada que repercutirá en el logro de los resultados

previstos, ésta consiste en:

- Planear objetivos que señalen lo que se obtendrá al final de la DNC.
- Determinar los pasos que se seguirán para la determinación de necesidades de capacitación y las técnicas que se utilizarán para recopilar la información que sea indispensable.
- Tomar en cuenta al personal que será necesario para la realización de las actividades y también para proporcionar datos que puedan ser de utilidad.
- Determinar los recursos materiales que se utilizarán en las actividades, como mesas, locales y apoyos de instrucción.
- Especificar algún instrumento de control en donde se registren las actividades, los recursos y la duración prevista en las actividades.

#### **2.4 TECNICAS UTILIZADAS EN LA DNC.**

1. Observación Directa.- Consiste en la observación de conductas en el trabajo para compararlas con un patrón de conductas esperadas y, en su caso, encontrar desviaciones que puedan iniciar o indicar la necesidad de entrenamiento. Esta observación puede ser a un individuo o a un grupo.

2. Técnica de la entrevista.- Consiste en recabar información a través del diálogo directo entre el investigador (entrevistador) y alguno de los trabajadores sujeto a la DNC (entrevistado). Los tipos de entrevistas pueden ser, según su amplitud: abierta, dirigida y semidirigida. Para manejar la entrevista se puede apoyar de un cuestionario, el que puede contener preguntas cerradas o bien, preguntas abiertas.

3.- Encuesta.- Tiene por finalidad obtener información sobre hechos concretos u opiniones del personal de una organización. La información se obtiene siempre a través de un cuestionario diseñado para el caso y las respuestas se dan por escrito. La encuesta pretende recabar información de un número considerable de sujetos que de otra manera resultaría muy caro y tardado. Precisamente por esta causa se llevará a cabo esta técnica para el presente trabajo de investigación.

Su aplicación se puede realizar de dos maneras. Concentrándose en un local a todas las personas que van a ser encuestadas, con la presencia del investigador, o puede ser realizada enviando a cada una el cuestionario correspondiente para que lo conteste individualmente sin la presencia del investigador.

Se puede comprender fácilmente, en el primer caso y debido a la presencia del investigador, es posible aclarar las dudas que surjan a los encuestados. En el segundo caso será difícil garantizar la clara comprensión de las preguntas y, consecuentemente hay mayor probabilidad de recabar información equivocada. En ambos casos, pero especialmente en el último, es necesario diseñar un cuestionario que contenga preguntas muy claras y que ubiquen a los encuestados en la situación o contextos en que deben colocarse mentalmente para contestar cada pregunta.

También se requiere que el cuestionario esté antecedido de una amplia explicación del porqué se hace la encuesta, agregando los argumentos necesarios para disimular la desconfianza e incitar a dar respuestas lo más objetivas posibles.

Al igual que la técnica anterior, existen preguntas abiertas y cerradas.

4. Corrillos.- Técnica participativa.- Util para muchos propósitos como el aprendizaje, también sirve para recopilar información relacionada con la DNC, para examinar problemas organizacionales y buscar soluciones. Puede ser empleada en cualquiera de las etapas de la DNC detección, identificación y determinación específica. Con esta técnica se pueden emplear distintos elementos de captación de información, como pueden ser: cuestionarios, hojas de rotafolio, gráficas de pareto, diagrama de "pescado" o Ishikawa, listas de tareas de puestos, guía de observación de conductas, cédulas de calificación de conductas, gráficas de perfil de habilidades, etc.

5. Lluvia de ideas.- El objetivo de esta técnica es propiciar el surgimiento entre la gente. Si bien esta técnica fue creada para promover la creatividad de la búsqueda de soluciones a problemas, puede ser eficazmente empleada para que exprese creencias u opiniones acerca de:

- ¿Qué problemas tiene la organización?
- ¿Cuáles son las causas de los problemas?
- ¿Cuáles son los efectos de determinadas decisiones?
- ¿Cuál cree que sea el significado de determinada palabra, etc.?

Esta técnica se aplica a grupos de trabajo de 10 ó 12 personas como máximo.

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGIA**

Para llevar a cabo el presente trabajo de investigación, se aplicará una encuesta a profesores del CONALEP dentro del Distrito Federal, el que se divide en 2 zonas: Norte y sur. La primera zona es en donde se aplicarán dichos cuestionarios.

**3.1 Objetivo.-** El objetivo que pretendo alcanzar con el seminario de investigación es el siguiente: Detectar las necesidades que afrontan los profesores del CONALEP en materia de capacitación en habilidades docentes; además de proponer un programa que abarquen contenidos actuales y aplicables en su campo de acción diario.

**3.2 Hipótesis.-** Los conocimientos teórico-prácticos que aplican los profesores del CONALEP son suficientes para la realización de su trabajo, sin embargo, una adecuada determinación de necesidades, permitirá la elaboración de un programa de capacitación que ayude a elevar el nivel de eficacia y la excelencia en el proceso enseñanza-aprendizaje.

#### **3.3 Selección de la población y la muestra.**

El CONALEP tiene planteles dentro de toda la República Mexicana, dentro del área metropolitana se dividen en zona norte y sur.

Tomaré como población los 14 planteles de la zona Norte: Aeropuerto, Aragón, Azcapotzalco, Aztahuacan; Centro México-Canadá, Gustavo A. Madero I, GAM II Iztacalco I, Iztacalco II, Iztapalapa III, Servicios Bancarios y Bursátiles, Ticomán, Venustiano Carranza I y Venustiano Carranza II.

La plantilla de docentes de la zona norte es de 1200 profesores.

Fórmula para determinar la muestra

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = tamaño de la muestra

N = población

e<sup>2</sup> = error de estimación

La población objeto de estudio es de 1200 profesores CONALEP en la zona norte.

El error de estimación fue considerado de 0.090. Por lo tanto el tamaño de la muestra se determina a continuación aplicando valores a las variables independientes:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$\frac{1200}{1 + 1200 (.10)^2}$$

$$\frac{1200}{1 + 1200 (.01)}$$

$$\frac{1200}{1 + 12} = \frac{1200}{13} = 92.30$$

n = 92 encuestas



### 3.4 Encuesta de DNC

C. Profesor(a)

La información proporcionada por usted será manejada en forma confidencial.

Agradecemos de antemano la ayuda prestada.

FAVOR DE MARCAR CON UNA "X" LA RESPUESTA QUE CONSIDERE ADECUADA.

Edad: \_\_\_\_\_ años

Objetivo

Estado civil: soltero ( ) casado ( ) otro ( )

**Determinar la edad de los docentes y mayor seguridad en la permanencia del docente en el colegio.**

1.- ¿Le gusta su trabajo?

( ) Mucho ( ) Regular ( ) Poco

**Se puede determinar vocación y motivación.**

2.- ¿En qué grado considera que su trabajo sea importante?

( ) Muy importante ( ) Importante  
( ) Poco importante ( ) Nada importante

**Determinar si los docentes están identificados con los objetivos del colegio.**

3.- Considera que cuenta con los conocimientos necesarios para el desempeño de su trabajo?

( ) Si ( ) No

**Primordial para detectar que necesita una capacitación.**

4.- ¿Cree que sea necesario que reciba algún curso de capacitación para el mejor desempeño de su trabajo?

Si  No

**Reafirma la pregunta anterior.**

5.- ¿Ha recibido usted capacitación en habilidades docentes?

Si  No

**Se enfoca a la actividad docente.**

6.- Mencione el nombre o nombres de los cursos que ha recibido.

**Evitar duplicidad en contenidos de nuevos planes y programas.**

7.- Los conocimientos de capacitación adquiridos ¿son aplicables a su labor docente?

Si  No  Sólo en ciertos aspectos

¿Por qué? \_\_\_\_\_ **Detectar errores anteriores para no volver a caer en ellos.**

8.- ¿En qué aspectos de su práctica docente le gustaría ser capacitado? Puede marcar más de 1.

Técnicas y modelos de calidad dentro del salón de clases

La función del profesor

Características y estilos de aprendizaje del alumno

Aprender a aprender

**Para elaborar el diseño del programa.**

Expresión oral y escrita

Planeación y diseño de un curso

Asertividad y automotivación del docente

Pensamiento crítico y creatividad

Manejo efectivo de un grupo

Otro, especificar \_\_\_\_\_

4.- ¿Cree que sea necesario que reciba algún curso de capacitación para el mejor desempeño de su trabajo?

Si    No

**Reafirma la pregunta anterior.**

5.- ¿Ha recibido usted capacitación en habilidades docentes?

Si    No

**Se enfoca a la actividad docente.**

6.- Mencione el nombre o nombres de los cursos que ha recibido.

**Evitar duplicidad en contenidos de nuevos planes y programas.**

7.- Los conocimientos de capacitación adquiridos ¿son aplicables a su labor docente?

Si    No    Sólo en ciertos aspectos

¿Por qué? \_\_\_\_\_ **Detectar errores anteriores para no volver a caer en ellos.**

8.- ¿En qué aspectos de su práctica docente le gustaría ser capacitado? Puede marcar más de 1.

Técnicas y modelos de calidad dentro del salón de clases

La función del profesor

Características y estilos de aprendizaje del alumno

Aprender a aprender

**Para elaborar el diseño del programa.**

Expresión oral y escrita

Planeación y diseño de un curso

Asertividad y automotivación del docente

Pensamiento crítico y creatividad

Manejo efectivo de un grupo

Otro, especificar \_\_\_\_\_

9.- El material didáctico en sus cursos anteriores ¿Fue útil para la comprensión de los temas?

( ) Si ( ) No ¿por qué? \_\_\_\_\_ **Determinar el material necesario en el nuevo curso.**

10.- Los horarios de los cursos ¿los considera apropiados?

( ) Si ( ) No ¿por qué? \_\_\_\_\_ **Tomar una decisión en cuanto al horario del curso.**

11.- Considera que el personal que imparte la capacitación ¿es el adecuado?

( ) Si ( ) No ¿por qué? \_\_\_\_\_ **¿Determinar instructores internos o externos.**

12.- ¿Qué beneficios le proporciona la capacitación en habilidades docentes?. Puede marcar más de 1.

( ) Mejorar económicamente (aumento de sueldo)

( ) Actualización de conocimientos y habilidades

( ) Manejo efectivo dentro del aula

( ) Desarrollo personal

( ) Tomar parte en la fijación de los objetivos de la empresa

( ) Formar profesionales técnicos competitivos

**Enfocar la motivación hacia el nuevo programa.**

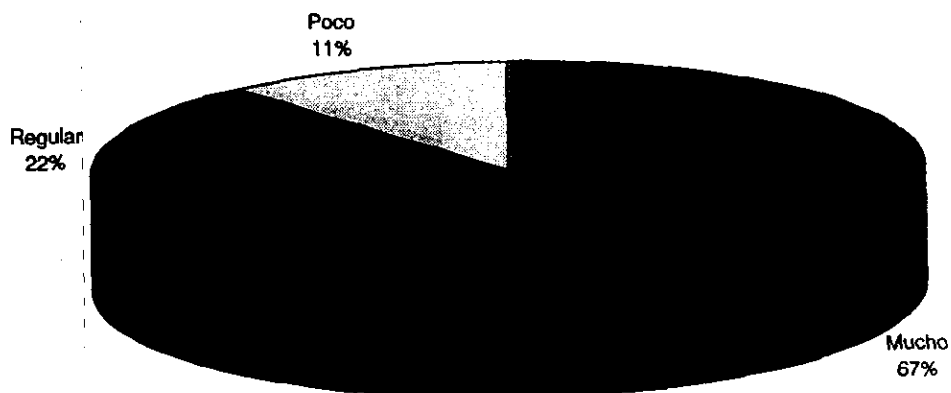
**CAPITULO IV**  
**RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA**

COLEGIO NACIONAL DE EDUCACION PROFESIONAL TECNICA

Resultado a la encuesta de DNC pregunta 1.

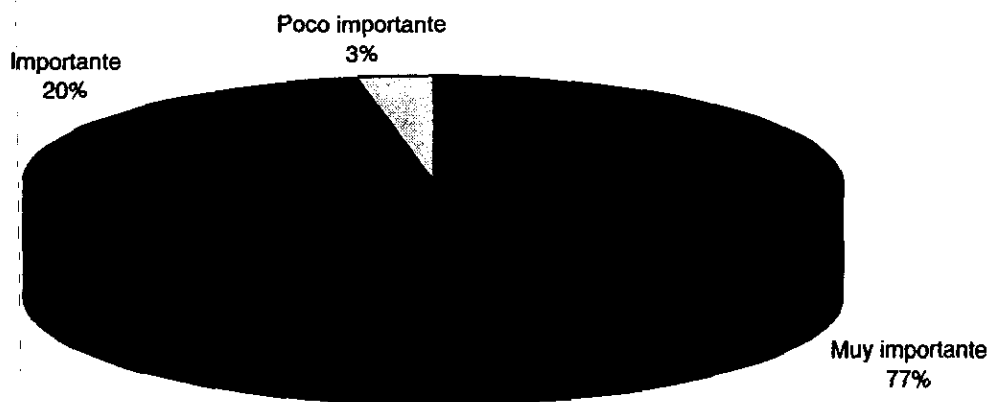
¿Le gusta su trabajo?

( ) Mucho      ( ) Regular      ( ) Poco



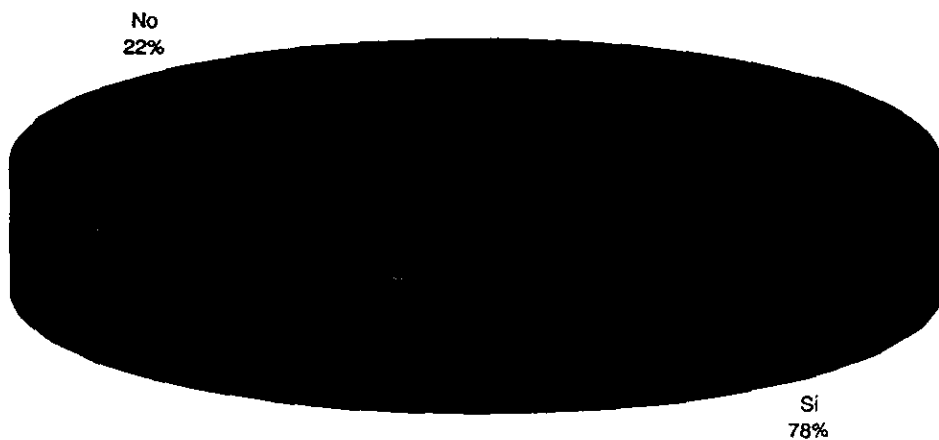
## 2. Grado de importancia hacia su trabajo docente.

- ( ) Muy importante    ( ) Importante    ( ) Poco importante  
( ) Nada importante



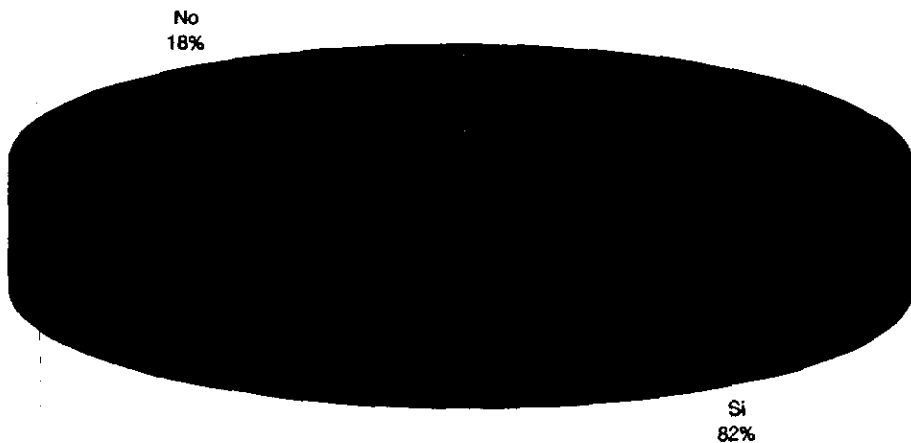
3. Considera que cuenta con los conocimientos necesarios para el desempeño de su trabajo.

Si       No



4. Es necesario recibir un curso de capacitación para el mejor desempeño de su trabajo.

Si       No





5. ¿Ha recibido usted capacitación en habilidades docentes?

( ) Si

( ) No



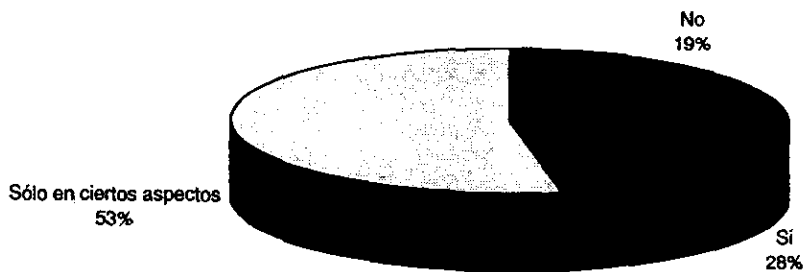
6. Mencione el nombre o nombres de los cursos que ha recibido.

El 55% de los profesores que han recibido capacitación ha sido en los programas de formación pedagógica impartidos en el Colegio por Instructores Internos, que constan de 6 módulos de 40 horas cada uno y de manera seriada, además de cursos en habilidades informáticas.

El resto no han tomado ningún curso, cabe hacer mención que de este grupo el 80% es de nuevo ingreso.

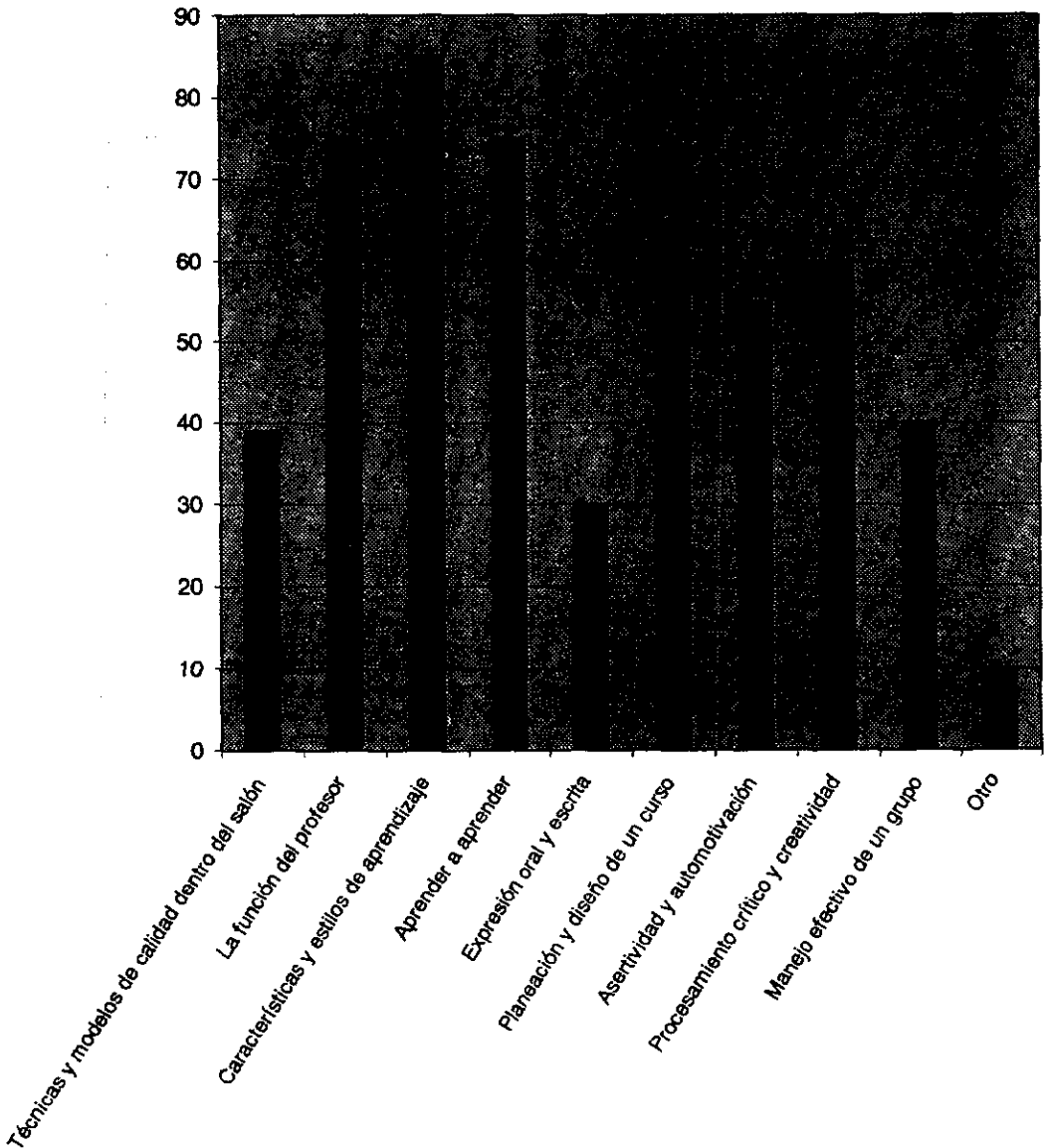
7. ¿Los conocimientos de capacitación adquiridos, ¿son aplicables a su labor docente?

Sí       No       Sólo en ciertos aspectos



8. ¿En qué aspectos de su práctica docente le gustaría ser capacitado?

NOTA: En el grupo de "otros" se manejaron: tecnología educativa, el proceso de comunicación, métodos de calidad, entre otros.

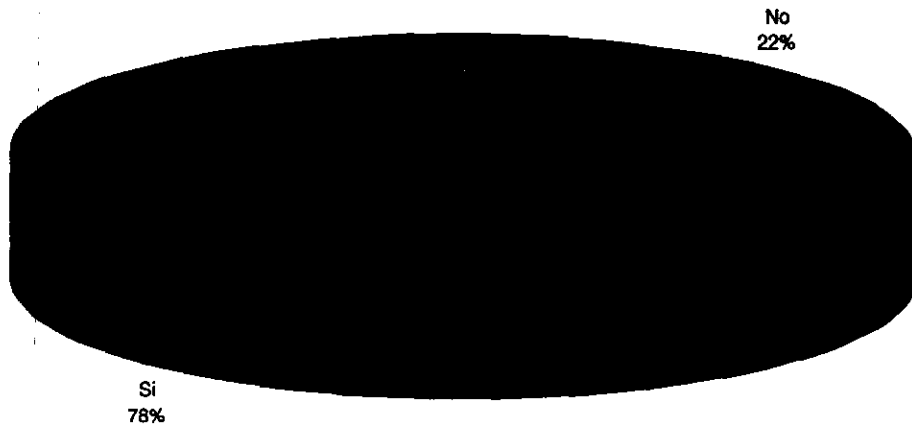


9. El material didáctico en sus cursos anteriores ¿fue útil para la comprensión de los temas?

Si       No

El 78% mencionaron que se les proporcionó material bibliográfico para desarrollar su curso, además de instalaciones adecuadas para el mismo.

El 22% mencionaron que ellos mismos tenían que absorber los gastos de fotocopiado a falta del bibliográfico.

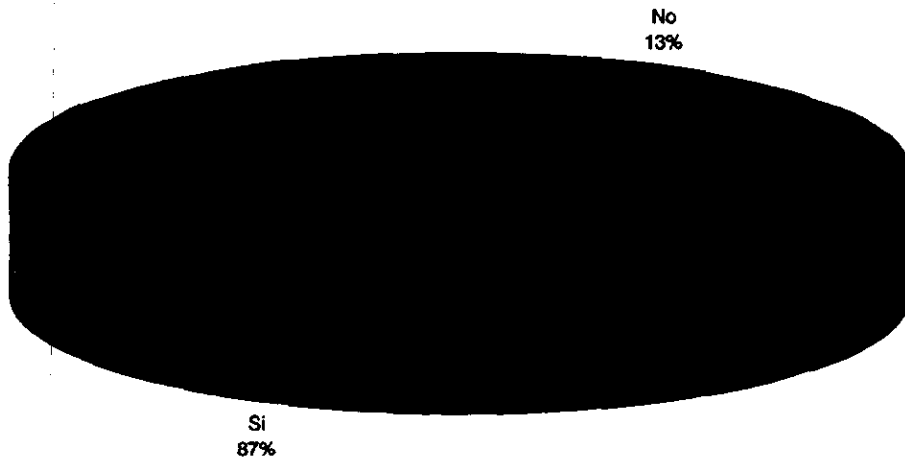


10. Los horarios de los cursos ¿los considera apropiados?

( ) Si      ( ) No

El 87% respondieron que es adecuado debido a que se imparten en períodos *intersemestrales*.

El 13% consideran que no es apropiado debido a que necesitan ese tiempo para desarrollar otras actividades.

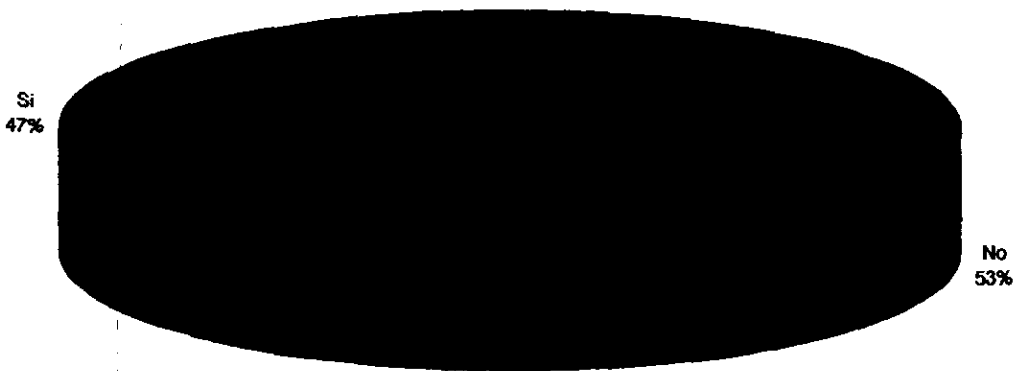


11. Considera que el personal que imparte la capacitación, ¿es el adecuado?

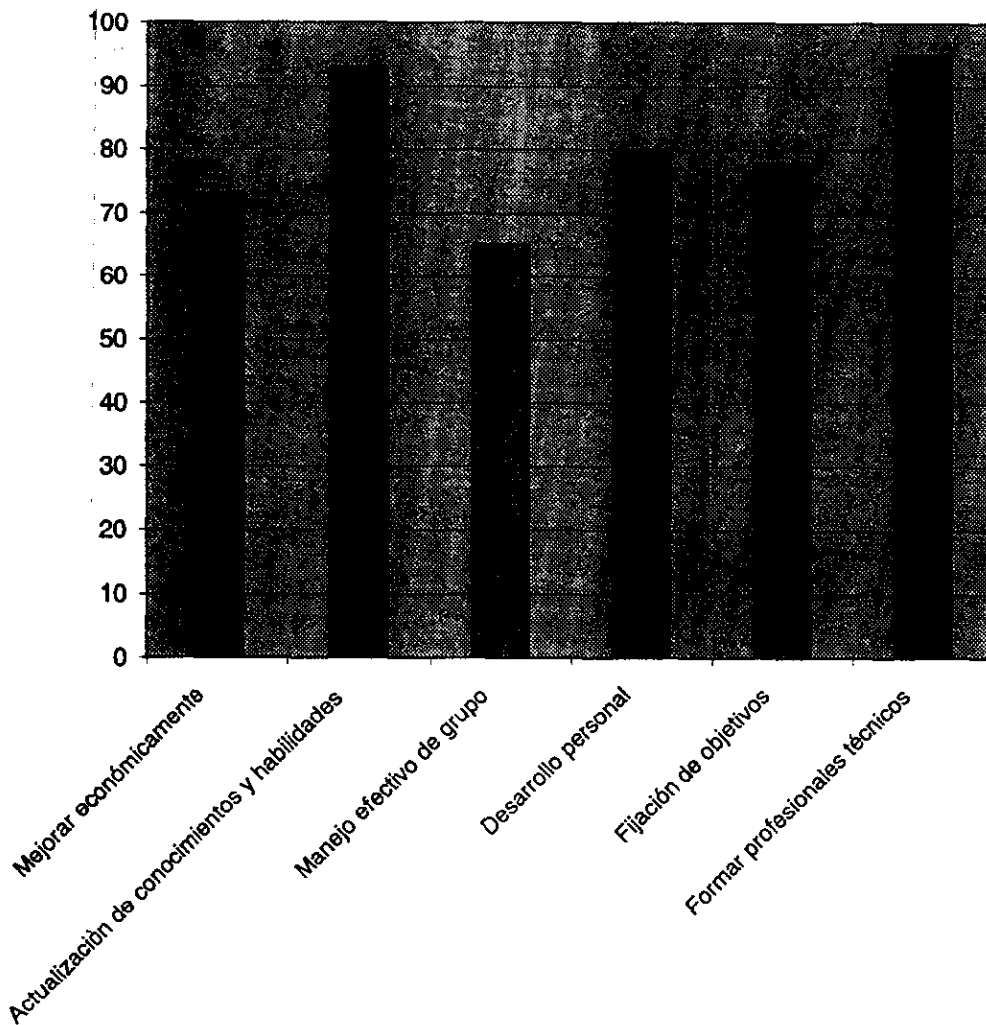
( ) Si ( ) No

El 53% considera que no es el adecuado debido a que los instructores, son los mismos profesores de los planteles quienes no cuentan con los conocimientos necesarios sobre los temas pedagógicos.

El 47% está de acuerdo, porque piensan que el ambiente que se propicia es el idóneo ya que existe cierta familiaridad entre los docentes.



12. ¿Qué beneficios le proporciona la capacitación en habilidades docentes?



## **CAPITULO V**

### **ELABORACION DEL PROGRAMA**

#### **5.1 JUSTIFICACION**

A partir de los resultados obtenidos en la encuesta de determinación de necesidades de capacitación aplicada a 92 docentes dentro de la zona norte del área metropolitana de colegios CONALEP, se desarrollará el programa en base a 5 temas que obtuvieron mayor porcentaje en dicha encuesta. Estos temas son:

- La función del profesor como asesor
- Características y estilos de aprendizaje del alumno
- Aprender a aprender
- Planeación y diseño de un curso
- Pensamiento crítico y creatividad

#### **SELECCIÓN DE INSTRUCTORES:**

Se debe seleccionar y fortalecer un equipo de instructores que pueden ser internos y externos. Para efectos del presente trabajo de investigación, se sugiere contratar instructores externos debido a que se pretende implementar este tipo de capacitación por vez primera, por lo que internamente el colegio no cuenta con personal idóneo para ser instructores. Además se recurrió a universidades que se dediquen a capacitar como el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey ITESM, quien cuenta con prestigio y alta calidad en la impartición de cursos de capacitación.



## **5.2 CONTENIDOS DE LOS TEMAS**

### **5.3 DURACION**

- La función del profesor como asesor.

#### **Objetivos:**

- **Desarrollar en el profesor una perspectiva fundamentada de la relación que establece con sus estudiantes desde el enfoque de los principios básicos de consejería y tutoría.**
- **Conocer los diferentes papeles que se presentan en la relación profesor-alumno, en particular en lo correspondiente a las relaciones interpersonales.**

**En este tema se abordarán las funciones asignadas al profesor por parte de la sociedad, la institución educativa a la que pertenece, así como sus propios alumnos; se propiciará una reflexión acerca del profesor como persona, su vida emocional, salud mental, desgaste emocional, así como las características necesarias para un proceso de asesoría, los errores más comunes en la práctica de la asesoría y por último se analizarán cursos prácticos de asesoría.**

**Duración: 20 horas**

**Horario: 8 a 12 hrs. de lunes a viernes durante 2 semanas.**

- **Características y estilos de aprendizaje del alumno.**

**Objetivos:            Analizar            las            características            relevantes            del**

un proceso de enseñanza-aprendizaje y explorar de forma paralela, la participación del maestro en este proceso.

En este tema se abordará el desarrollo intelectual a través de los principios generales del desarrollo humano, así como a los principales técnicos de la inteligencia humana: Piaget, Robert Sternberg y Howard Gardner. Además se analizarán las diferencias individuales que conllevan intereses, capacidades, temperamento y estilos cognitivos. El estudio de la identidad de los alumnos en etapas críticas como la adolescencia, su autoestima y su autoconfianza. Por último se reflexionarán las normas sociales y morales que afectan el desarrollo del ser humano, todo esto a través de teóricos como Kohlberg y Anita Woolfolk.

**Duración: 20 horas**

**Horario: 8 a 12 hrs. De lunes a viernes durante 2 semanas.**

- Aprender a aprender

**Objetivos:** Conocer y analizar una serie de estrategias y/o modelos que desarrollan habilidades de auto aprendizaje en los estudiantes, de modo tal que a partir de la reflexión del sustento teórico y de sugerencias instruccionales el docente pueda aplicarlos en su práctica docente.

En este tema se abordará el significado e importancia del aprendizaje, los diferentes enfoques teóricos (conductista, cognoscitivista, por asociación y por reestructuración), así como las estrategias de aprendizaje como mapas

conceptuales, paradigma de proceso de M.A. de Sánchez, Técnica Neurística UVE de Gowin, Niveles de lectura de Donna Kabalen, ámbito de flujo de Edward da Bono y el PBL (aprendizaje basado en problemas), por último se analizará la importancia y significado de la metacognición.

**Duración: 20 horas**

**Horario: de 8 a 12 hrs. de lunes a viernes durante 2 semanas.**

**- Planeación y diseño de un curso**

**Objetivo: Que los participantes sean capaces de elaborar el programa de un curso en forma sistemática a través de la aplicación de los conceptos y criterios fundamentales que deben considerarse para la elaboración de un programa.**

**En este tema se abordará el concepto de diseño del trabajo docente, el análisis de los objetivos educativos como motor principal para el diseño del curso, los modelos para la selección de los contenidos del curso, los tipos de estrategias de aprendizaje a utilizar dentro del aula, además el estudio del ambiente propicio para desarrollar el proceso enseñanza-aprendizaje y por último seleccionar los criterios de evaluación para el curso.**

**Duración: 20 horas**

**Horario: De 8 a 12 hrs. de lunes a viernes durante 2 semanas.**

- **Pensamiento crítico y creatividad**

**Objetivo:** Aplicar el razonamiento lógico, el pensamiento crítico y la creatividad a la solución de problemas, la toma de decisiones y la enseñanza de contenidos en las diferentes áreas del conocimiento despertando así el interés por el autodesarrollo y la búsqueda de oportunidades.

En este tema se abordará la definición de creatividad, inteligencia y solución de problemas, las barreras a las que se enfrenten los alumnos para alcanzar un pensamiento crítico y creatividad, ¿cómo el docente puede activar la creatividad?. Además se propondrá un modelo aplicable a los alumnos por propiciar el desarrollo de su creatividad; por último se analizarán los aspectos a considerar en el diseño de clase para desarrollar el pensamiento crítico como son: atmósfera de clase, rol del maestro facilitador, entre otros.

**Duración:** 20 horas

**Horario:** 8 a 12 hrs. de lunes a viernes durante 2 semanas.

#### **5.4 INSTRUMENTOS DE EVALUACION**

El propósito de desarrollar el programa de capacitación de docentes, es el de actualizar las habilidades de la plantilla CONALEP, para ello es necesario monitoreos periódicamente del desarrollo de cada tema del programa. A continuación se presenta el documento por el cual se llevará a cabo dicha evaluación, en el que cada participante plasmará su opinión personal del tema tratado.



## Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica

### Encuesta de opinión del participante

Instrucciones: Rellene el espacio que considere conveniente.

Nombre del tema: \_\_\_\_\_

Area (s) en la(s) que imparte (n) sus clases:

- Automotriz       Matemáticas y Metodología       Salud
- Electrónica       Comercio y Administración       Turismo
- Instalación y mantenimiento       Procesos de producción y mantenimiento       Informática

Seleccione la opción que mejor exprese su opinión de acuerdo a la siguiente

ponderación:

1 = totalmente    2 = <en gran medida    3 = medianamente    4 = muy poco    5 = en nada

#### CONTENIDOS

	Totalmente	1	2	3	4	5	en nada
1. Ha existido claridad en los objetivos del tema		1	2	3	4	5	
2. Los contenidos del tema son novedosos y actuales		1	2	3	4	5	
3. Los contenidos de tema son aplicables a su práctica docente		1	2	3	4	5	

**ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE**

	Totalmente	1	2	3	4	5	en nada
4. Las actividades le motivan a realizar cambios en su trabajo en el aula		1	2	3	4	5	
5. Las actividades del curso le han ayudado a mejorar la capacidad de identificar y solucionar problemas en su práctica docente		1	2	3	4	5	
6. Las actividades de aprendizaje le ayudará a reflexionar sobre el Trabajo con los alumnos		1	2	3	4	5	
7. Las actividades de tema han promovido participación activa en el análisis de casos reales		1	2	3	4	5	

**8. Jerarquice del 1 al 7 las habilidades que ha desarrollado al realizar las actividades del tema:**

8.1. Capacidad de análisis y síntesis	1	2	3	4	5	6	7
8.2. Pensamiento críticos	1	2	3	4	5	6	7
8.3. Creatividad	1	2	3	4	5	6	7
8.4. Trabajo en equipo	1	2	3	4	5	6	
8.5. Autoevaluación	1	2	3	4	5	6	7
8.6. Aprender por cuenta propia	1	2	3	4	5	6	7
8.7. Manejo de las tecnologías de comunicación e información	1	2	3	4	5	6	7

Seleccione la opción que mejor exprese su opinión de acuerdo a la siguiente ponderación:

1 = totalmente    2 = en gran medida    3 = medianamente    4 = muy poco    4 = en nada

	Totalmente	1	2	3	4	5	en nada
9. El tema ha aportado elementos para desarrollar en sus alumnos habilidades como: pensamiento crítico, autoevaluación y trabajo en equipo		1	2	3	4	5	

10. Indique en qué aspectos de su práctica en el aula no ha podido aplicar las habilidades y conocimientos adquiridos:

	Totalmente	1	2	3	4	5	en nada
10.1 Identificar posibilidades pedagógicas de los medios tecnológicos disponibles		1	2	3	4	5	

- |   |   |   |   |   |           |
|---|---|---|---|---|-----------|
| 10.2 Definir la intención educativa de los medios tecnológicos  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5         |
| 10.3 Empleo de medios tecnológicos acorde a objetivos de aprendizaje  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5         |
| 10.4 Diseño de estrategias de aprendizaje con el empleo de medios tecnológicos  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5         |
| 10.5 Innovar en el empleo de medios tecnológicos para el aprendizaje  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5         |
| 10.6 Evaluar los alcances del aprendizaje con el empleo de medios tecnológicos  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5         |
| 11. La realización de actividades de ayuda a medir su propio aprendizaje  |   |   |   |   |           |
| Totalmente  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 en nada |
| 12. ¿Cómo evaluaría su desempeño en el curso (interés en participar, realización de actividades individuales y por equipo)? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5         |

13. El desarrollo del tema ha cumplido sus expectativas

1 2 3 4 5 en nada  
 ( ) ( ) ( ) ( ) ( )

14. Opinión general del tema.

---



---



---



---



---



---

Por otra parte se evaluará al instructor para determinar su eficiencia para lo cual se utilizará el siguiente formato:



**Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica**

Evaluación de sesión de trabajo

NOTA: Este formato tiene la finalidad de contar con un adecuado seguimiento estadístico. Agradecemos elegir la respuesta que más se acerque a su punto de vista. Agradecemos su colaboración.



Sesión No. \_\_\_\_\_ Nombre del instructor: \_\_\_\_\_

Fecha de la sesión \_\_\_\_\_

<i>Características a Evaluar</i>	<i>Malo</i>	<i>Regular</i>	<i>Buena</i>	<i>Excelente</i>	<i>Total</i>	<i>Observación</i>
1. La puntualidad de inicio y término de la sesión fue.						
2. La duración de la sesión fue.						
3. La coordinación de la sesión fue.						
4. La motivación a los participantes por el coordinador de Sede fue.						
5. Las dinámicas grupales aplicadas fueron.						
6. El aprovechamiento del tiempo de la sesión fue.						
7. La calidad académica fue.						

Por último se evaluará al docente a través de un ensayo adaptado a su quehacer cotidiano dentro de las aulas y que aplique los conocimientos y habilidades adquiridos durante las sesiones que abordan los temas del programa que deben cumplir con los siguientes criterios de valuación:



**Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica**

Criterios de Evaluación

Aspecto a evaluar	Valor
<b>I. Estructura</b>	<b>23%</b>
A. Introducción	9
B. Desarrollo	9
C. Conclusión	5
<b>II. Organización del contenido</b>	<b>39%</b>
A. Ideas lógicas y congruentes	10
B. Léxico pertinente al contenido	6
C. Corrección sintáctica	10
D. Puntuación pertinente	8
E. Desarrollo de la idea central	5
<b>III. Ortografía</b>	<b>10%</b>
<b>IV. Empleo de más de una estructura discursiva adecuada al contenido teórico del tema</b>	<b>10%</b>
<b>V. Aplicación y explicación de ejemplos y apoyos pertinentes al trabajo</b>	<b>10%</b>
<b>VI. Presentación del trabajo</b>	<b>8%</b>
A. Portada	2
B. Índice de contenido	2
C. Títulos y subtítulos	2
D. Ejemplos y apoyos gráficos, dibujos, etc.	2
<b>Total</b>	<b>100%</b>

## CARACTERISTICAS DEL PROGRAMA

El programa contempla 5 temas que suman 100 horas de instrucción directa. Es indispensable cursarlos en su totalidad.

**Metodología.**- Se propone que los temas estén diseñados en una variedad de metodologías que incluyen exposición por parte del instructor, talleres, entrevistas, estudio de casos y dinámicas grupales, entre otras.

**Asistencia.**- Para acreditar el programa de capacitación, los participantes deberán cubrir el 80% de asistencia.

**Acreditación.**- El instructor de cada tema revisará los ensayos que deberán realizar los participantes bajo los criterios ya antes mencionados.

**Materiales.**- Los participantes reciben para cada tema un texto didáctico que incluye teoría, referencias bibliográficas, además de apoyo audiovisual.

El modelo que propongo de capacitación, tiene un seguimiento después de un semestre transcurrido en el cual el docente puede aplicar sus conocimientos y herramientas didácticas que obtuvo durante su programa de capacitación.

Esta evaluación al docente comprende 3 aspectos:

- 1) Planeación del curso y de cada sesión: incluyen aspectos de planeación o programación de la impartición de cada clase; proponer mecanismos de interacción con cada grupo de enseñanza, llevar a cabo una bitácora; llevar a cabo medidas correctivas para disminuir el índice de reproducción; elegir

adecuadamente los criterios de evaluación a seguir entre otras: El total de puntos es de 90.

- 2) Observación de la impartición de una sesión (clase, laboratorio, taller). Este aspecto comprende la observación directa de una sesión al docente, por parte de la comisión evaluada. El total de puntos es de 210.
- 3) Evaluación Estudiantil.- Este aspecto comprende la opinión del estudiantado acerca de la impartición de su docente, sobre calidad de expresión, motivación, forma de evaluar, entre otras. El total de puntos es de 60. (Este punto resulta del promedio de aplicar la evaluación a 30 alumnos en forma arbitraria).

La normatividad del órgano CONALEP sólo acepta calificaciones mayores a 8; en todos sus programas de capacitación, sujetándonos a dicha normatividad se propone la siguiente escala:

De 288 a 310 puntos	Calificación de 8
De 311 a 340 puntos	Calificación de 9
De 341 a 360 puntos	Calificación de 10

## **Evaluación de Competencia Docente.**

### **Instrucciones:**

Esta evaluación se aplicará a todos los docentes que recibieron el Programa de Capacitación.

Este documento debidamente llenado formará parte de la carpeta de evidencias del desempeño del docente en el Colegio. El docente será informado personalmente de los resultados de la evaluación aplicada.

Nombre del docente: \_\_\_\_\_

Asignatura que imparte: \_\_\_\_\_

Para la evaluación se designará una comisión evaluadora que será integrada por los instructores del programa de capacitación.

## PLANEACION DEL CURSO Y DE CADA SESION

1. El docente define e incorpora en su planeación actividades de aprendizaje durante la clase adicionales a las indicadas en los programas de estudio. (Se busca evaluar la creatividad del docente para idear actividades de aprendizaje y su intención de variar las actividades de clase a clase).

- Incorpora actividades que coadyuvan al aprendizaje de los temas (2)
- Plantea técnicas que fomenten los valores y actitudes del área ocupacional en la que enseña (2)
- Incluye técnicas de integración grupal (2)
- Incluye acciones para fomentar el trabajo en equipo (2)
- Presenta un diversidad de actividades de aprendizaje de acuerdo al contenido de los programas de estudio. (2)

2. El docente manifiesta una actitud de autocrítica hacia su desempeño en el aula, laboratorio o taller.

- Muestra disposición para mejorar en el desempeño de la docencia (2)
- Aplica personalmente estrategias para detectar sus fortalezas y debilidades docentes (2)
- Establece acciones de mejora en su desempeño docente (2)
- Informa a autoridades del plantel sus necesidades de actualización y/o formación (2)
- Analiza el avance en el desarrollo de habilidades cognitivas, psicomotriz y afectivas de su grupo (2)

3. El docente incluye en su planeación semestral actividades extraclase que son congruentes con los objetivos del programa de estudio. (Se busca evaluar si el docente está informado y participa en actividades académicas relacionadas con la asignatura/módulo que esté enseñando).

- El objetivo de las actividades extraclase se relaciona con el objetivo del tema a apoyar (2)
- Proponer visitas a empresas, museos, bibliotecas y/o exposiciones industriales para obtener información de apoyo (2)
- Promueve la participación de alumnos en conferencias de expertos (2)
- Promueve la participación de alumnos en conferencias de expertos (2)
- Establece acciones de participación en eventos culturales, deportivos y tecnológicos (2)

4. El docente considera en su planeación acciones para detectar en los alumnos dificultades interpersonales, personales y sus diferencias individuales de aprendizaje. (Se trata de actividades de grupo, en equipos de trabajo, o de otro tipo, diseñadas específicamente para este fin).

- Establecer una evaluación diagnóstica de conocimientos del grupo (2)
- Propone acciones preventivas y/o correctivas para mejorar el aprendizaje (2)
- Establece acciones para identificar los estudios de aprendizaje de los alumnos (2)
- Considera emplear el tipo de material y recursos adecuados a las características del grupo (2)

5. El docente realiza un análisis de la situación de los grupos que enseña y de su interacción con ellos, y en consecuencia implementa acciones para mejorar esa interacción.

- Aplica herramientas para conocer la integración docente-alumno (2)
- Aplica herramientas para identificar el tipo de interacción alumno-alumno (2)
- Detecta problemas de estudio en alumnos e informa a autoridades para que se de orientación especializada (2)
- Proporciona asesorías grupales o individuales del tipo académico y/o personal (2)
- Orienta al alumno para mejorar su desempeño académico (2)

6. El docente lleva un registro escrito de los sucesos ocurridos en el salón de clases en su "bitácora docente".

- Tiene una bitácora de reflexión docente (2)
- Emplea su bitácora por semana (2)
- Comenta algunas reflexiones sobre su función como docente con otros docentes para identifica acciones conjuntas (2)
- Identifica sus fortalezas y debilidades como docente a partir de sus reflexiones (2)
- Determina acciones de mejora en su actividad docente (2)



7. El docente analiza los índices de aprobación y reproducción de los alumnos y aplica acciones correctivas.

- Obtiene índice de aprobación y reprobación de los grupos que enseña (2)
- Da seguimiento y analiza la variación de los índices de aprobación entre un período de evaluación y otro (2)
- Identifica las causas que afectan los índices de aprobación y reprobación (2)
- Proporciona problemarios, guías de estudio, formularios como herramientas de apoyo para el aprendizaje (2)
- Selecciona e implementa técnicas que reforan su desempeño frente a grupo (2)

8. Las evaluaciones aplicadas fueron formuladas para permitir evidenciar la adquisición de las competencias planteadas en el Programa de Estudio por parte de los alumnos del grupo.

- Diseña evaluaciones que permiten valorar: conocimiento, comprensión, aplicación, análisis y síntesis. (2)
- Elabora y aplica lista de cotejo de trabajos individuales o grupales, reportes de lectura informes y prácticas (2)
- Selecciona estrategias de evaluación integral que contemplen conocimientos, habilidades y actitudes (2)

9. Las estrategias de evaluación consideran los criterios establecidos en el Programa de Estudio y en la planeación semestral.

- Pruebas objetivas parciales y finales (2)
- Trabajos individuales o grupales (2)
- Realización presencial de actividades (2)
- Presentación de productos terminados (2)
- Reportes diversos, informes de actividades y/o resolución de cuestionarios o problemas (2)



ESTO DEBE SER  
UN SEAL VICE  
71 90  
LA MEXICANA



**2) OBSERVACION DE LA IMPARTICION DE UNA SESION (CLASE, LABORATORIO, TALLER).**

Una vez realizada la observación de la sesión, la comisión evaluadora deberá llenar el siguiente cuestionario, colocando en la celda correspondiente el puntaje asignado a cada reactivo y cancelando con una línea horizontal las dos celdas restantes. Se signará el puntaje de su siguiente manera.

- ( 0 ) No se evidenció**
- ( 5 ) Se evidenció parcialmente**
- ( 10 ) Se evidenció**

	(0)	(5)	(10)
1. El docente planeó cuidadosamente la organización del contenido de la sesión.			
2. El docente adecuó la planeación de la sesión al tiempo, espacio y equipo disponibles.			
3. El tema de la sesión correspondió a la planeación entregada por el docente a principios del semestre o, en caso contrario, el docente justificó previamente la modificación de su planeación.			
4. El contenido de la sesión estaba claramente enmarcado dentro del programa de estudios y la guía de prácticas vigentes.			
5. Al iniciar la sesión el docente presentó un resumen de la sesión anterior.			
6. El docente, mediante la forma que estructuró la sesión y lo fluido de sus explicaciones, evidenció dominio del tema que impartió.			
7. El docente implementó actividades de aprendizaje acordes con el objetivo de sesión.			
8. En el desarrollo de la sesión el docente utilizó materiales y/o prototipos didácticos adecuados para la impartición del tema, (pizarrón, dibujos, gráficas, ilustraciones, acetatos, videos, diagramas, prototipos, etc.).			
9. El docente realizó alguna actividad motivacional con alumnos al inicio o durante la sesión.			
10. El docente realizó acciones para obtener y mantener la atención y concentración del grupo (todos lo podían ver y oír perfectamente; eliminó interferencias y distractores; provocó que los alumnos hicieran preguntas).			
11. La exposición del tema por parte del docente fue clara.			
12. El docente utilizó un lenguaje sencillo y comprensible para los alumnos (en caso necesario, aclaró la terminología especificada).			
13. El docente creó un ambiente de interacción positiva con el grupo durante la sesión.			
14. El docente solucionó las dudas y cuestionamientos que los alumnos le hicieron.			
15. El docente aseguró que todos los alumnos participaran en la sesión (en el caso de prácticas, aseguró que todos los alumnos realizaran la práctica y asesoró personalmente a cada uno).			
16. El docente mantuvo en todo momento un trato respetuoso hacia los alumnos. (se dirigió a ellos por su nombre, atendió las observaciones y comentarios; no hizo comentarios despectivos acerca de un alumno).			
17. El docente mantuvo una actitud de seguridad en sí mismo y confianza en el grupo.			
18. El docente inició y terminó puntualmente la sesión.			
19. Al finalizar la sesión, el docente presentó un resumen de los puntos vistos en la misma o hizo preguntas concretas a los alumnos, con el objeto de retroalimentar los conocimientos y habilidades adquiridos.			
20. El docente realizó alguna actividad evaluativa al final de la sesión para ubicar el grado de aprendizaje del tema.			
21. El docente promovió el autoestudio en los alumnos (recomendó lecturas, tareas, ejercicios para la autoevaluación, etc).			



## Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica

### 3.- EVALUACION ESTUDIANTIL

Plantel \_\_\_\_\_

Nombre del Profesor (s) \_\_\_\_\_

Asignatura \_\_\_\_\_

Fecha \_\_\_\_\_

PREGUNTA (MARCA CON UNA (X) A CADA PREGUNTA EN EL CUADRO CORRESPONDIENTE)	NUNCA (0)	A VECES (1)	CASI SIEMPRE (2)	SIEMPRE (3)
1. ¿Tu profesor (a) asiste a clases?				
2. ¿Tus clases comienzan y terminan puntualmente?				
3. ¿Se han establecido las normas de trabajo y evaluación del semestre entre tu profesor (s) y el grupo?				
4. ¿Te informa tu profesor de las competencias? (conocimientos, habilidades, actitudes) que vas a adquirir al concluir la asignatura o módulo).				
5. ¿Te explica tu profesor (a) al principio de cada clase lo que vas a hacer en ella?				
6. ¿Las palabras utilizadas por tu profesor (s) son claras y accesibles?				
7. ¿Aclara tu profesor (a) los términos técnicos utilizados durante la clase?				
8. ¿Entiendes las explicaciones de los temas que tu profesor (a) ha dado en el desarrollo de la clase?				
9. ¿En el desarrollo de tu clase tu profesor(a) , además de la explicación oral, utiliza dinámicas grupales, videos u otras actividades para ayudarte a aprender?				
10. ¿Pienzas que tus preguntas son contestadas satisfactoriamente por tu profesor (a)?				
11. ¿Te sientes valorado positivamente por tu profesor (a)?				
12. ¿Te ha orientado tu profesor (a) para buscar información adicional a la que te ha dado en la clase?				
13. ¿Consideras que las tareas, trabajos y/o ejercicios que deja tu profesor (a) contribuyen a tu aprendizaje?				
14. ¿Te ha animado tu profesor (a) a trabajar en equipo con tus compañeros de curso?				
15. ¿ Tus trabajos y participaciones en la clase forman parte de tu calificación final?				
16. ¿Tu profesor (a) regresa tus exámenes, tareas, trabajos y proyectos corregidos?				
17. ¿Crees que tus calificaciones correspondan a lo que has aprendido en tu curso?				
18. ¿Pienzas que tu profesor (a) ha sabido solucionar los problemas que se han presentado en el desarrollo del curso?				
19. Tu profesor (a) te hace sentir orgulloso de estudiar en CONALEP?				
20. ¿Te gustaría tomar otro curso con el mismo profesor (a)				
	No (0) puntos	Si (39 puntos)		

## CONCLUSIONES

En México como sistema educativo, se reflejan tradiciones y rasgos de la sociedad, tales como el apoyo y el impulso que le brinda el gobierno a través de la historia siempre ha sido insuficiente, la Organización (centralizada o descentralizada) de los servicios escolares, o bien, el crecimiento demográfico acelerado que han afectado el desarrollo del sistema educativo mexicano.

La capacitación, sin una educación previa, es difícil. Pero la educación, por sí misma, no proporciona armas suficientes para el trabajo; lo interesante es tratar de iniciar paralelamente la educación con el aprendizaje para el trabajo.

La capacitación no es sinónimo de educación, sin embargo, la capacitación es aprendizaje que se traduce en un cambio de conducta, en beneficio propio y del organismo social al que pertenezca.

La administración científica juega un papel primordial para lograr que la educación en México sea de calidad y formar estudiantes que asuman retos actuales, para enfrentar dificultades y tomar decisiones acertadas. Si a esto le aunamos una capacitación paralela para desarrollar potencialidades, los resultados se verán reflejados en una mejor productividad, una mejoría en el nivel de vida de los mexicanos.

Por otro lado, el programa de estudios de la licenciatura en administración, nos muestra asignaturas humanísticas en más del 50% del global, por lo que corresponde sin duda al tratamiento de recurso humano para poder comprender su

comportamiento y aprovechar al máximo sus habilidades o aptitudes.

El papel del Licenciado en Administración es precisamente, encontrar en cada individuo una fuente de desarrollo de sus habilidades y explotarlos en beneficios de ellos mismos y de la organización, un medio infalible para lograrlo es la capacitación.

Después de haber aplicado las encuestas de 92 profesores que laboran en el sistema CONALEP en el Distrito Federal encontré que la gran mayoría de profesores tienen un alto sentido de la responsabilidad y de vocación para la docencia, sin embargo, pocos son los que cuentan con estudios pedagógicos, esto conlleva a que las armas para impartir asignaturas es pobre, por lo que propongo un modelo para otorgarles a los profesores bases sólidas para un exitoso proceso enseñanza-aprendizaje en el que los alumnos puedan adoptar una filosofía de raciocinio y que participen activamente de su propio aprendizaje, y por ende, prepararlos para su futura vida laboral.

México en los últimos años, ha tenido un auge significativo sobre las áreas técnicas en cuanto a educación, por lo que es importante aplicar nuevos módulos de capacitación hacia los profesores que preparen a este tipo de estudiantes, ya que son la base para que nuestro país crezca y se desarrolle, pero sobre todo, sea competitivo en el ámbito global.

## BIBLIOGRAFIA

- Almaguer Salazar, Teresa E. "El desarrollo del alumno". Edit. Trillas, 1998.
- Arias Galicia, Fernando. "Administración de Recursos Humanos". Edit. Trillas, 1986
- Arias Galicia, Fernando. "Capacitación para la competitividad y la colaboración".  
Institución Internacional de Capacitación y Estudios Empresariales, S.C. 1992.
- Ayala Aguirre, Francisco G. "La función del profesor como asesor". Edit. Trillas, 1998.
- Garza, Rosa Ma. y Leventhal, Susana. " Aprender cómo aprender ". Edit. Trillas,  
1998.
- González Capetillo, Olga. "Enfoques innovadores para el diseño de un curso". Edit.  
Trillas, 1998.
- López, Blanca y Recio Hilario. "Creatividad y pensamiento crítico". Edit. Trillas, 1998.
- Moreno Pineda, Ignacio. "Detección de necesidades y evaluación de la capacitación",  
1985.
- Pinto Villatoro, Roberto. "Proceso de la capacitación". Edit. Diana, 1992.
- Reyes Ponce, Agustín. "Administración de personal". Tomo I. Edit. Limusa, México,  
1979.
- Siliceo, Alfonso. "Capacitación y desarrollo de personal". Edit. Limusa, México, 1973.