

872743
7



UNIVERSIDAD DON VASCO, A.C.
INCORPORACIÓN No. 8727-43 A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO

ESCUELA DE PEDAGOGÍA

"ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA EMPLEADAS
POR EL CAPACITADOR DE LA COMISIÓN
FEDERAL DE ELECTRICIDAD
(URUAPAN, MICH.)"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADAS EN PEDAGOGÍA

PRESENTAN:

EUNICE DÍAZ SÁNCHEZ
ISABEL GUADALUPE POSADAS CAUSOR

ASESOR: LIC. HÉCTOR RAÚL ZALAPA RÍOS

URUAPAN, MICHOACÁN; 2003.



UNIVERSIDAD
DON VASCO, A.C.

TESIS CON
FOLIO DE ORIGEN

1



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.

**TESIS
CON
FALLA DE
ORIGEN**

Agradezco profundamente a mi Dios por haberme ayudado a cumplir una meta más en mi vida, por haberme dado las fuerzas necesarias y por suplir cada una de mis necesidades.

Por ser mi amigo fiel.
TE AMO MI DIOS.

A mis hermanos tan lindos que se privaron de muchas cosas para que yo pudiera terminar mi carrera.

Ruben, Rocio y Claudia gracias por ser esos hermanos que necesito.

LOS QUIERO MUCHO.

A Mis colegas Judith, Nelly, Norma y en especial a Isabel por haberme apoyado siempre, por su paciencia y su confianza.

LAS QUIERO MUCHO

A las personas que más amo y admiro "mis padres". Gracias por ese apoyo que me dieron cada día para terminar mi carrera, por ayudarme a vencer todos los obstáculos que atravieso, por su paciencia y amor. Gracias por hacer suyos cada uno de mis logros... mi orgullo son ustedes.

TE AMO PAPÁ, TE AMO MAMA.

A mis abuelitos Apolinar y María que aunque ya no están conmigo, se con seguridad que quisieron verme como profesionista y aquí estoy.

A mis abuelitos Maximiliano y Francisca, que todavía los tengo y que siempre me apoyaron y me motivaron.

LOS AMO.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1

A Toda la Familia Pérez por haberme dado un lugar en su casa y en su mesa, gracias por sus consejos sabios y por todo su apoyo.

QUE DIOS LES BENDIGA

A mis maestros, por haberme dado las herramientas para enfrentarme en la vida, gracias por compartir conmigo sus conocimientos.

GRACIAS.

Al director de la carrera Raúl Salapa, por haberme asesorado en la realización de mi tesis.

GRACIAS MAESTRO.

A la Comisión Federal de Electricidad y a los instructores por abrirnos las puertas para hacer nuestra investigación.

POR SUS APOYO GRACIAS.

A Ti Richard, por esas porras que me echaste cuando me sentí desanimada.

Gracias por ser esa persona tan especial en mi vida.

ERES UN TESORO

Con todo mi amor... Eunice.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2

A Dios por sus bendiciones y por el logro de ésta gran meta, porque aunque tropiezo no me permite caer y me toma de la mano en mi caminar por la vida.

TE AMO SEÑOR.

A mis familiares, aunque existe una gran distancia que nos separa, en el corazón los tengo presente, su confianza y motivación han sido muy importantes para mi realización profesional.

A mis padres Elvia y Armando por su apoyo y confianza en todo momento. Por el esfuerzo diario de hacer de mí un gran ser humano.

LOS AMO.

A mis amigas Eunice, Mirna, Erika, Dylcia, Laura, porque en todo momento me animaron y me ayudaron a confiar en mí más de lo que habría imaginado. Hemos caminado juntas durante años y siempre estaremos unidas en el corazón. Las quiero mucho, son las mejores hermanas.

A mis hermanos Armando, Francisco y Enrique por esa fe que tienen en mí y por su gran amistad y confianza.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A ti Jorge, porque tu existencia en mi vida fue siempre el motor a ser mejor, a hacer las cosas bien, porque tu amor es lo más bello que tengo. No tengo palabras para agradecerte lo que me das, sé que Dios me ayudará a hacerlo porque tendré muchos días a tu lado para demostrarlo.

Recorreremos los caminos de la vida juntos, tomados de la mano y con Dios entre nosotros. Eres mi mejor amigo, un hombre maravilloso.
¡TE AMO!

A mis compañeros por sus grandes enseñanzas y unión fraternal, especialmente a Niche y Julio, que más que compañerismo nació una gran y hermosa amistad. Aunque nuestros caminos se dividen en momentos siempre están conmigo.

A mis maestros que formaron parte de una gran obra de barro, en la que participaron en el moldeamiento no sólo de una profesionista sino también de un ser humano.

A mi asesor Licenciado Raúl Zalapa Ríos porque nos orientó en todo momento hacia la toma de decisiones indispensable en este estudio. Por ser un gran guía, por la amistad y aprecio surgido en mi desarrollo profesional.

Especialmente y con cariño agradezco a Comisión Federal de Electricidad que participó en la realización de esta investigación, principalmente al Licenciado Alfonso Nando Aguilar por esta gran oportunidad e interés en este estudio, al igual a quienes junto con él laboran en el Centro de Capacitación por su apoyo y amistad.

Con amor... Isabel.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

4

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

1. Antecedentes.....	5
2. Planteamiento del problema.....	10
3. Justificación.....	10
4. Objetivo general.....	11
5. Objetivos particulares.....	12
6. Preguntas de investigación.....	12
7. Marco de referencia.....	12
8. Limitaciones.....	13
9. Delimitaciones.....	13

CAPÍTULO 1: ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA Y EL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

1.1 Proceso de enseñanza-aprendizaje	15
1.2 Estrategias	18
1.3 Estrategias de enseñanza	19
1. Objetivos o intenciones	20
2. Ilustraciones	21
3. Resúmenes	21
4. Organizadores previos	22
5. Preguntas intercaladas	23
6. Analogías	23
7. Mapas conceptuales	24
8. Textos narrativos	25
9. Textos expositivos	25
10. La comprensión de textos	25
11. Demostraciones y prácticas	26
Tipo de aprendizaje que estimulan las estrategias de enseñanza.....	28
1.4 Estrategias de aprendizaje	32
1.5 Estrategias de motivación	33
1.6 Motivación del aprendizaje	36
1.7 Motivación intrínseca y extrínseca	37
1.8 Aprendizaje significativo	39

CAPÍTULO 2: CAPACITACIÓN LABORAL

2.1 Historia de la Capacitación.....	41
2.2 Conceptos básicos de capacitación y educación.....	42
2.3 Definición de Capacitación.....	45
2.4 La importancia y función de la capacitación.....	47
2.5 Finalidad y objetivos de la capacitación.....	49

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2

2.6 Beneficios de la capacitación.....	50
2.7 Marco legal de la capacitación.....	51
2.8 Filosofía de la capacitación.....	52
2.9 Decálogo de la capacitación.....	54
2.1.1 Sesión de capacitación.....	57
2.1.2 El instructor.....	58
Habilidades para el buen manejo del grupo.....	59

**CAPÍTULO 3: COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD.
SUBGERENCIA REGIONAL DE GENERACIÓN
HIDROELÉCTRICA BALSAS-SANTIAGO.**

3.1 Antecedentes de la Comisión Federal de Electricidad.....	62
3.2 Centro de capacitación (CECAP).....	63
3.3 Planeación y estructuración de recursos.....	65

**CAPÍTULO 4: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE
LOS RESULTADOS.**

4.1 Tipo de investigación.....	68
4.2 Presentación e interpretación de los resultados.....	78
4.2.1 Estrategias de enseñanza más utilizadas por los instructores que propiciaron la motivación.....	73
4.2.1.1 Ilustraciones.....	74
4.2.1.2 Demostraciones y prácticas.....	77
4.2.1.3 Lecturas y textos expositivos.....	80
4.2.1.4 Analogías.....	81
4.2.1.5 Preguntas intercaladas.....	83
4.2.1.6 Resúmenes.....	84
4.2.2 Factores relacionados con el instructor que motivaron el aprendizaje.....	85
4.2.2.1 Personalidad del instructor.....	85
4.2.2.1.1 El carácter.....	87
4.2.2.1.2 Rasgos físicos del instructor.....	88
4.2.2.2 Didáctica de la enseñanza y dominio del tema.....	89
4.2.3. Aspectos del curso que favorecieron la motivación.....	90
4.2.3.1 Actividades grupales y actividades lúdicas.....	90
4.2.3.2 Ambiente grupal.....	94
4.2.3.3 Apoyos didácticos.....	95
4.2.4 Aspectos del instructor que no motivaron.....	96
4.2.5 Aspectos del curso que no favorecieron la motivación.....	98
4.2.5.1 Aspectos del curso.....	99
4.2.5.2 Falta de recursos didácticos.....	100
4.2.5.3 Conflictos interpersonales.....	101
4.2.5.4 La falta de control grupal.....	102
4.2.5.5 El estado de ánimo personal y salud física de los participantes.....	103
4.2.5.6 Aspectos laborales.....	104

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3

4.2.5.7 Aspectos de la institución.....	104
4.2.6 Influencia de la motivación intrínseca para asistir al curso.....	105
4.2.6.1 El interés personal y la superación.....	105
4.2.6.2 Por disposición institucional.....	106
CONCLUSIONES.....	108
SUGERENCIAS.....	111
GLOSARIO.....	113
BIBLIOGRAFÍA.....	117
HEMEROGRAFÍA.....	120
ANEXOS.....	121

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

4

**ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA EMPLEADAS POR EL CAPACITADOR
DE LA COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD (URUAPAN, MICH.)**

A lo largo de la historia del hombre como especie se ha visto la importancia de la educación. Es así, que el fenómeno educativo es tan antiguo como el hombre mismo. En la historia del hombre la educación acompaña al ser humano en todos los momentos de su evolución y en todos los aspectos que la conforman, y en cada uno de ellos obtiene aprendizajes que ayudan a su supervivencia y mejor desempeño.

El aprendizaje humano es una de las actividades susceptibles de realizarse prácticamente en cualquier contexto y a cualquier hora: el hombre aprende a lo largo de su ciclo vital. El contacto con su medio ambiente y con sus semejantes ofrece una amplia gama de posibilidades de aprendizaje, lo que podemos reconocer como educación. Dentro del ámbito laboral, la educación es conocida como capacitación, que se refiere a la educación profesional que busca preparar al hombre para determinada labor.

Es un hecho indiscutible que el adiestramiento y la capacitación deben constituir acciones planeadas y convenientemente programadas para que respondan a las necesidades de las empresas, de tal modo que el personal cuente, en el momento oportuno, con los conocimientos, habilidades y actitudes suficientes y adecuadas para enfrentar con éxito su trabajo actual y futuro.

Alfonso Siliceo (1982) reconoce la capacitación como un tipo de educación no formal. Es decir, como una actividad educativa ajena al sistema educativo

legalmente establecido, que constituye el requisito indispensable de un enfoque sistemático, que conducirá a la adquisición de aprendizajes y a su aplicación en el trabajo.

Existen diversas definiciones acerca de la capacitación laboral, pero aquí se hace referencia a la que concuerda más con esta investigación. "Es una actividad planeada y basada en las necesidades reales de una empresa y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador" (Siliceo,1982:20). Tal autor opina también que la capacitación es muy importante, puesto que "es la función educativa de una empresa por la cual se satisfacen necesidades presentes y se prevén necesidades futuras, respecto a la preparación y habilidades de los colaboradores" (1982:20).

Ahora bien, la capacitación es un proceso que surge a partir de las necesidades de formación existentes. Proceso que incluye tres etapas indispensables para el perfecto seguimiento del acto educativo: planeación, ejecución y evaluación o control. La planeación es un proceso anticipatorio de asignación de recursos (financieros, humanos, materiales, tecnológicos y tiempo) para el logro de los fines determinados: sus objetivos son: 1) aminorar los efectos negativos derivados de algo indeseable, que se prevé ha de ocurrir en el futuro y; 2) aprovechar futuras coyunturas favorables. La ejecución es llevar al cumplimiento un acto previamente planeado. La evaluación o control, permite medir en formar permanente los logros alcanzados y compararlos; puede ser realizada al inicio, durante y al final del proceso, con la intención de comprobar si los objetivos se han cumplido.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Un aspecto particular de la planeación en el diseño de las acciones de capacitación es enfrentarse a la elaboración de los cursos, es una cuestión compleja, lenta y difícil incluso para quienes se dedican permanentemente a ello. Los profesionales, los técnicos, los trabajadores especializados y otras personas que fungen como instructores internos habilitados por las empresas, usualmente reciben la solicitud de impartir algún curso; lo cual exige que lo elaboren. Se admite que las posibilidades de aprendizaje planeado son amplias. Es por eso que en toda planeación se debe considerar el uso de aquellas estrategias que logran el mejor desarrollo de la enseñanza.

Las estrategias didácticas son planes para dirigir un ambiente de aprendizaje, de tal manera que se proporcionen las oportunidades para lograrlo así como los objetivos. El éxito de las estrategias depende de los métodos empleados y del buen uso de la motivación. Las estrategias, también pueden ser concebidas como un conjunto planificado de acciones y técnicas que conducen a la consecución de objetivos preestablecidos durante el proceso educativo.

En todo proceso educativo se emplean y planean estrategias didácticas y de motivación para mantener al sujeto interesado en el proceso; así que la capacitación, como forma de educación, no queda exenta de esta implementación de estrategias (como factor motivante). Las estrategias inspiran y guían la actividad educativa para alcanzar los objetivos previstos. Cada agente educativo debe planificar la intervención o ajustar las estrategias a la organización mental y a los esquemas intelectuales de los sujetos de cambio.

Podemos decir que las estrategias de motivación son aquellas que procuran el interés y la participación activa del individuo en un proceso de enseñanza-

aprendizaje (relación entre maestro y alumno donde los dos, en determinado momento, aprenden y enseñan).

El contexto a analizar en este estudio es el proceso de capacitación en la Comisión Federal de Electricidad (C.F.E.). Ahí la capacitación laboral toma una importancia relevante a partir del año de 1970; desde entonces es considerada como factor de impulso para la empresa, tanto que se han construido instalaciones propias para la capacitación, la que se imparte por instructores internos y externos a la institución.

En la C.F.E. las acciones que se emprenden para la capacitación son consideradas de acuerdo a la detección (diagnóstico) de necesidades, donde se identifican las carencias que tienen los empleados o el puesto, y las deficiencias organizacionales e institucionales para determinar qué actividades de capacitación se van a realizar. Después se revisa la cartera de instructores, es decir, ver quiénes son las personas idóneas para impartir el curso, si no se cuenta con especialistas internos se buscan instructores externos, haciendo primero un presupuesto para ver la posibilidad de contar con su participación.

En C.F.E. no se han realizado investigaciones referentes al uso de estrategias didácticas, sólo se cuenta con ciertos estudios en todas las áreas que comprenden al sector eléctrico.

Los cursos se imparten por centro de trabajo, dependiendo del tamaño del mismo: de treinta a sesenta cursos por año. En las oficinas sede de la Subgerencia Regional de Generación Hidroeléctrica Balsas-Santiago, se imparten alrededor de doscientos cursos con duración variable, dependiendo del contenido

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

del mismo. En este aspecto, la empresa cuenta aproximadamente con 50 instructores internos.

Los cursos se enfocan cuidando que sean interesantes para el empleado y que tengan utilidad práctica, es decir, que le ayuden a desempeñar eficientemente su trabajo. Dentro de estos cursos se pretende estimular y abarcar, para un mejor entendimiento de la información y para complementar el proceso enseñanza-aprendizaje, las áreas siguientes: cognoscitiva (todo lo referente al desarrollo de las estructuras mentales), kinestésica (la percepción del movimiento y los componentes del conjunto sensorial), auditiva (percepción del sonido), visual (percepción de imágenes, símbolos e ilustraciones) y afectiva (referente a los sentimientos y la emocionalidad del individuo).

Dentro de la empresa hay varios departamentos especializados: eléctricos, mecánicos y administrativos. De acuerdo a su especialidad se realizan los cursos.

También se imparten cursos de tronco común que abarcan las relaciones humanas, programación neurolingüística y calidad total dirigidos a todos los empleados.

Los responsables de cada área programan sus cursos (Entrevista: Supervisión de Capacitación/I.G.P.C./14-oct-2001).

La revisión que han realizado las autoras de esta investigación indica que hasta el momento no se han encontrado investigaciones sobre el uso de las estrategias dentro de los cursos de capacitación laboral, en su mayoría las investigaciones de tal corte son realizadas en el ámbito escolar. Por ejemplo " La enseñanza de las estrategias de aprendizaje y las habilidades metacognitivas" (1994), por la profesora de la Facultad de Psicología de la UNAM, Irene Muria Vila.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Esta investigación se centra en describir la importancia que tiene la enseñanza de estrategias que ayudan al aprendizaje, con especial énfasis en las habilidades metacognitivas. Otra investigación es "¿Por qué formar profesores en estrategias de aprendizaje?" (1998), realizada por la investigadora del CISE, Rocío Quezada Castillo. En la que establece como necesaria la formación de profesores en estrategias de aprendizaje, para que puedan desarrollar en los estudiantes las habilidades propias y requeridas para aprender a aprender.

Como se puede apreciar en las investigaciones antes mencionadas, las dos están dirigidas al área educativa institucionalizada, tomando en cuenta la importancia de las estrategias dentro del aprendizaje, pero no directamente relacionadas con el tema a investigar en este estudio: se puede decir que, posiblemente, sea la primera en su género.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En este estudio, la intención principal es identificar las estrategias de enseñanza, especialmente aquellas que motivan al empleado durante el proceso de capacitación.

JUSTIFICACIÓN

La importancia de esta investigación radica básicamente en descubrir si las estrategias utilizadas mantienen el interés y la participación del asistente en los cursos.

Esta investigación beneficiará en primera instancia a la misma institución (C.F.E.) porque se conocerá el tipo de estrategias que son empleadas para

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

mantener la motivación de su personal en el proceso de capacitación. Además de conocer la importancia de su utilización y la efectividad en el logro de objetivos.

Así también el capacitador usará las estrategias que al empleado le favorecen en su motivación y aprendizaje.

El profesional en pedagogía puede realizar grandes aportes a esta área, sin limitarse única y exclusivamente a las instituciones educativas formales como escuelas, departamentos psicopedagógicos y la administración y planeación directa a las instituciones.

Además de que otras instituciones, empresariales o no, pero que incluyen a la capacitación, tendrán beneficio al revisar el contenido de esta investigación, valorando la necesidad de utilizar las estrategias adecuadas para propiciar la motivación, ya que ésta influye directamente en la adquisición de un aprendizaje significativo, proporcionando mayor interés y estimulando la participación del empleado en los cursos y el mejor desarrollo de los mismos. De igual manera influirá en el capacitador, ya que si el grupo está motivado, el capacitador estará más motivado aún. Su labor y relación con el grupo será mejor, pues unidos llegarán a un mejor cumplimiento de las metas deseadas creándose una atmósfera estimulante para ambos.

OBJETIVOS

Objetivo general:

Identificar las estrategias de enseñanza empleadas durante el proceso de capacitación, por parte del instructor, que lograron motivar a los participantes.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Objetivos particulares:

- 1.- Definir los conceptos de estrategias y proceso de enseñanza-aprendizaje.
- 2.- Definir el concepto de capacitación laboral.
- 3.- Identificar y reconocer las estrategias de enseñanza que utiliza el capacitador y que los motiva en cuanto su participación en el proceso educativo.
- 4.- Determinar la finalidad y funcionalidad de las estrategias utilizadas, que a su vez favorecen el interés en el proceso de enseñanza-aprendizaje en la capacitación.

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1. Las estrategias que utiliza el capacitador ¿logran motivar al empleado en el proceso de capacitación?
2. ¿Qué opina el capacitando acerca de las estrategias que utiliza el capacitador?
3. ¿Cuáles son las estrategias de enseñanza que logran motivar al participante en el proceso de enseñanza-aprendizaje?
4. ¿Es de interés para el instructor implementar estrategias que despierten la motivación?

MARCO DE REFERENCIA

Subgerencia Regional de Generación Hidroeléctrica, Balsas-Santiago.
Bruselas sin número, colonia Los Angeles. Uruapan, Michoacán.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

LIMITACIONES

- Que algunos empleados se portaron un poco renuentes a participar en la recopilación de la información.
- Algunos no contestaron con sinceridad los reactivos o simplemente no los contestaron, por temor a alguna represalia.
- Se presentaron confusiones en cuanto a la aplicación de cuestionarios de investigación, es decir, algunos pensaron que era por parte de la empresa y no contestaban completamente los cuestionarios.
- En algunas ocasiones se les aplicó el cuestionario en momentos en que estaban ya cansado y lo único que querían era salir e irse; ya que se obtuvieron respuestas muy concretas.
- En ocasiones algunos instructores sentían presión por el hecho de saberse observados y no actuaban con total naturaleza y constantemente miraban a las investigadoras, además de que hacían comentarios en cuanto a la evaluación que éstas realizaran.

DELIMITACIONES

Subgerencia Regional de Generación Hidroeléctrica, Balsas-Santiago. Bruselas, sin número, colonia Los Ángeles. Uruapan, Michoacán.

En esta investigación se levantará información de seis cursos, cada uno con diferente instructor. Iniciando la recabación de datos en el mes de enero de 2002 y finalizando en el mes de abril del mismo año. Al final de cada curso se tomará una muestra de acuerdo al número de asistentes para la obtención de información verídica.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Este estudio se basa en la didáctica de la capacitación laboral, por la información que nos proporciona acerca de las estrategias de enseñanza empleadas para motivar al participante a lo largo del curso. Todo esto es comprendido por la Educación Permanente, por ser un proceso que abarca la vida de cada individuo y que toma como prioridad a la educación de los adultos y el continuo aprendizaje.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPÍTULO 1

ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA Y EL PROCESO DE ENSEÑANZA- APRENDIZAJE

En este capítulo se tiene como propósito definir el término de proceso de enseñanza-aprendizaje, estrategias de enseñanza, estrategias de aprendizaje y motivación: la motivación intrínseca y extrínseca, se hablará también de la importancia de las mismas, su historia, los tipos. Al igual, se obtendrá la definición de aprendizaje significativo.

Dentro del proceso educativo encontramos mucha información en cuanto al desarrollo de sesiones, como son los métodos de enseñanza, técnicas y estrategias; estas últimas son el centro de estudio en este capítulo. Por eso, se consideran definiciones, tipos de estrategias y la motivación (tanto intrínseca como extrínseca) como ingrediente de las estrategias.

Las estrategias son elementos que forman parte del proceso de una experiencia de aprendizaje: una ilustración, una actividad o un incidente utilizados para presentar o apoyar el aprendizaje del participante. La singularidad de la estrategia de motivación consiste en lograr una atención adicional hacia el tema en el cual se insiste y con ello reforzar el aprendizaje.

Para reconocer la importancia de las estrategias en el ámbito educativo, es necesario conceptualizar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1.1 PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

El proceso de enseñanza-aprendizaje, se compone de estas dos implicaciones, por lo que a continuación se definen:

La enseñanza se entiende como el acto de mostrar algo a alguien. Según Titone "es el acto en virtud del cual el docente pone de manifiesto los objetivos de conocimiento al alumno para que éste los comprenda" (Diccionario de las Ciencias de la Educación, 2000:530).

"La enseñanza se realiza en función del que aprende, su objetivo es promover aprendizaje eficazmente (aunque el aprendizaje no es su correlato necesario). El acto de enseñar recibe el nombre de acto didáctico; los elementos que lo integran son:

- a) El sujeto que enseña (docente).
- b) Un sujeto que aprende (discente).
- c) El contenido (que se enseña/aprende).
- d) Un método, procedimiento, estrategia, etc., por el que se enseña y,
- e) El acto docente o didáctico que se produce" (Diccionario de las Ciencias de la Educación, 2000:530).

Por su parte el aprendizaje se define como el proceso mediante el cual un Sujeto adquiere destrezas o habilidades prácticas, incorpora contenidos informativos, o adopta nuevas estrategias de conocimiento y/o acción.

Marquis (Diccionario de las Ciencias de la Educación, 2000:116) lo define como "el cambio permanente en la conducta del sujeto que ocurre como el resultado de la práctica".

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Entonces el proceso de enseñanza-aprendizaje se comprende como la interacción educativa en la que el que enseña aprende y el que aprende enseña. Es una situación bilateral de conocimiento y adquisición de conductas entre maestro y alumno.

"El proceso de enseñanza-aprendizaje es una interacción, es la relación entre el maestro y el alumno; es una correlación donde los dos, en determinado momento, aprenden y/o enseñan" (Díaz Barriga, 1998:52).

El concepto de interacción educativa "evoca situaciones en las que los protagonistas actúan simultánea y recíprocamente en un contexto determinado, en torno a una tarea o un contenido de aprendizaje, con el fin de lograr unos objetivos más o menos definidos" (Díaz Barriga, 1998:51). Los componentes intencionales, contextuales y comunicativos que ocurren durante las interacciones docente-alumno y alumno-alumno, se convierten en los elementos básicos que permiten entender los procesos de construcción del conocimiento que es compartido.

Dentro de todo proceso de enseñanza-aprendizaje deben tomarse en cuenta los estilos cognitivos de cada sujeto, que son las diferencias individuales autoconscientes y perdurables en la organización y el funcionamiento cognoscitivo.

Los sujetos del aprendizaje construyen significados a propósito de ciertos contenidos culturales, y los construyen sobre todo gracias a la interacción que establecen con el docente y con sus compañeros.

"La enseñanza puede ser descrita como un proceso continuo de negociación de significados, de establecimiento de contextos mentales

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

compartidos, fruto y plataforma a la vez de este proceso de negociación" (Díaz Barriga, 1998:52).

Sin dejar de reconocer que la enseñanza debe individualizarse en el sentido de permitir a cada sujeto trabajar con independencia y a su propio ritmo, también es importante subrayar que debe promover la *colaboración y el trabajo grupal*.

Cooperar es trabajar juntos para lograr metas compartidas, es decir, se logra una interdependencia positiva.

El aprendizaje puede darse en tres niveles: cognoscitivo, afectivo y psicomotor. La adquisición de conocimientos, kinésteias, actitudes y pericias se puede acelerar mediante la utilización selectiva del ejercicio idóneo.

1.2 ESTRATEGIAS

El término estrategia tiene su origen en el medio militar, en el que se entiende como "el arte de proyectar y dirigir grandes movimientos militares" (Enciclopedia catalana, 1978); así, una acción estratégica consiste en proyectar, ordenar y dirigir las operaciones militares de tal manera que consiga el objetivo propuesto. En este ámbito militar, los pasos o documentos que conforman una estrategia son llamados "técnicas" o "tácticas".

Las estrategias se entienden como un medio o procedimiento para alcanzar un fin.

Las estrategias se pueden entender como un conjunto planificado de acciones y técnicas que conducen a la consecución de objetivos preestablecidos durante el proceso educativo (Enciclopedia General de la Educación, 2000).

Los objetivos particulares de cualquier estrategia de aprendizaje pueden consistir en afectar la forma en que se selecciona, adquiere, organiza o integra el nuevo conocimiento, o incluso la modificación del estado afectivo o motivacional del aprendiz.

1.3 ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA

FUNCIÓN.

La función esencial de la enseñanza es ayudar al discente a aprender mejor, por eso es importante que el docente tome en cuenta estrategias de enseñanza para indicar un plan educacional que organice y diseñe el proceso de aprendizaje, de tal manera que pueda influir y guiar a un individuo a aprender.

Las estrategias de enseñanza consisten en manipulaciones o modificaciones que realiza el agente educativo en el contenido o estructura de los materiales de aprendizaje o por extensión dentro de un curso o una clase, con el objeto de facilitar el aprendizaje y comprensión de los alumnos. Son planeadas por el agente de enseñanza (docente, diseñador de materiales, entre otros) y deben utilizarse de forma inteligente y creativa.

Las estrategias de enseñanza podemos conocerlas como los procedimientos o recursos utilizados por el agente de enseñanza, para promover aprendizajes significativos (Díaz Barriga, 1998:70).

Se exponen a continuación los tipos de estrategias de enseñanza, sus características y las recomendaciones para su uso, según Díaz Barriga (1998).

1. *Objetivos o intenciones.*

Los objetivos o intenciones educativos son enunciados que describen con Claridad las actividades de aprendizaje a propósito de determinados programas, así como los efectos esperados que se pretenden conseguir en el aprendizaje de los discentes al finalizar una experiencia, sesión, episodio o ciclo escolar.

Cualquier situación educativa se caracteriza por tener una cierta intencionalidad. Esto quiere decir que en cualquier situación didáctica, uno o varios agentes educativos desarrollan una serie de acciones o prácticas encaminadas a influir o provocar un conjunto de aprendizajes en los discentes, con una cierta dirección y con uno o más propósitos determinados.

En cada planeación o programación deben existir, definitivamente, los objetivos, es decir la intención o el logro a alcanzar. Los objetivos pueden fungir como genuinas estrategias de enseñanza.

Las funciones de los objetivos como estrategias de enseñanza son las siguientes (Díaz Barriga, 1998:76).

- Actuar como elementos orientadores de los procesos de atención y de aprendizaje.
- Servir como criterios para poder discriminar los aspectos relevantes de los contenidos curriculares (sea por vía oral o escrita), sobre los que hay que realizar un mayor esfuerzo y procesamiento cognitivo.
- Permitir generar expectativas apropiadas acerca de lo que se va a aprender.
- Permitir a los aprendices formar un criterio sobre qué se esperará de ellos al término de una clase, episodio o curso.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

· Mejorar considerablemente el aprendizaje intencional; el aprendizaje es más exitoso si el aprendiz es consciente del objetivo.

· Proporcionar al aprendiz los elementos indispensables para orientar sus actividades de automonitoreo y de autoevaluación.

2. Ilustraciones.

Las ilustraciones (fotografías, esquemas, medios gráficos) constituyen una Estrategia de enseñanza profusamente empleada. Estos recursos por sí mismos son interesantes, por lo que pueden llamar la atención o distraer. Su establecimiento ha sido siempre muy importante debido al aprendizaje que aportan al individuo y por la frecuencia de su empleo.

Las ilustraciones son más recomendables que las palabras para comunicar ideas de tipo concreto o de bajo nivel de abstracción.

Las funciones de las ilustraciones son:

- Dirigir y mantener la atención de los discentes.
- Permitir la explicación en términos visuales de lo que le sería difícil comunicar en forma verbal.
- Permitir clarificar y organizar la información.
- Favorecer la retención de la información.

3. Resúmenes.

Un resumen es una versión breve del contenido que habrá de aprenderse, donde se enfatizan los puntos sobresalientes de la información. Para elaborar un resumen se hace una selección y condensación de los contenidos clave del

material de estudio, donde debe omitirse la información trivial y de importancia secundaria. Un buen resumen debe de comunicar las ideas de manera expedita, precisa y ágil.

Las principales funciones de un resumen son:

- Ubicar al alumno dentro de un panorama general del material que se va aprender.
- Enfatizar la información importante.
- Organizar, integrar y consolidar la información adquirida por el alumno.
- Facilitar el aprendizaje por efecto de la repetición y familiarización con el contenido.

4. Organizadores previos.

Un organizador previo es un material introductorio compuesto por un conjunto de conceptos y proposiciones de mayor nivel de inclusión y generalidad de la información nueva que los alumnos deben aprender. Su función principal consiste en proponer un contexto ideacional que permita tender un puente entre lo que el sujeto ya conoce y lo que necesita conocer para aprender significativamente los nuevos contenidos curriculares (Díaz Barriga, 1998:86).

Las funciones de los organizadores previos:

- Proporcionar al alumno un puente entre la información que ya posee con la información que va aprender.
- Ayudar al alumno a organizar la información, considerando sus niveles de generalidad-especificidad y su relación de inclusión en clases.

- Ofrecer al alumno el marco conceptual donde se ubica la información que se ha de aprender, evitando la memorización de información aislada.

5. Preguntas intercaladas.

Las preguntas se emplean cuando se busca que el sujeto aprenda específicamente la información a la que hacen referencia (aprendizaje intencional). El número de preguntas también se fija a criterio, pero se sugiere que no abrumen al aprendiz.

Son preguntas que se van insertando en partes importantes de la sesión de capacitación.

En relación al tipo de preguntas, éstas pueden hacer referencia a información proporcionada en partes ya revisadas del discurso (pospreguntas) o a información que se proporcionará posteriormente (prepreguntas).

Generalmente a través de las preguntas intercaladas se evalúan los siguientes aspectos:

- La adquisición de conocimientos.
- La comprensión.
- La aplicación de contenidos aprendidos.

6. Analogías.

Una analogía es una proposición que indica que una cosa o evento es semejante a otro (Díaz Barriga, 1998:91).

Las analogías se basan en una actividad lógica que consiste en el establecimiento de la concordancia o correlación de dos o más sistemas.

El empleo de analogías es muy popular y frecuente, cada experiencia Nueva tendemos a relacionarla a un conjunto de experiencias análogas que nos ayudan a comprenderla.

7. Mapas conceptuales.

El mapa conceptual es un recurso esquemático para representar un conjunto de significados conceptuales incluidos en una estructura de proposiciones. Estas pueden ser explícitas o implícitas. Los mapas conceptuales proporcionan un resumen esquemático de lo aprendido, ordenado de una manera jerárquica. El conocimiento está organizado y representado en todos los niveles de abstracción, situando a los más generales e inclusivos en la parte superior y los más específicos y los menos inclusivos en la inferior.

Las características básicas de un mapa conceptual son, organización del conocimiento en unidades o agrupaciones holísticas, segmentación de las representaciones holísticas en subunidades interrelacionadas y, estructuración serial y jerárquica de las representaciones.

En los mapas conceptuales se toma en cuenta solamente los conceptos principales de un escrito o información, con la intención de lograr la comprensión de los sujetos, y son mucho mejores si van acompañados de explicaciones y comentarios que profundicen sobre los conceptos.

Si en cada sesión o curso se consideran necesarias las estrategias, el agente educativo no debe dudar en implementarlas, puesto que el uso de éstas ayudará a propiciar un buen aprendizaje. Pero en todo momento debe ser

consciente de que el aprendizaje no depende directamente de las estrategias. A continuación revisaremos los tipos de aprendizaje que estimulan las estrategias.

8. *Textos narrativos.*

Los textos narrativos tienen como función principal divertir, y en algunos casos dejar una enseñanza moral al lector. En general podemos decir que los textos narrativos tienen como punto central un esquema de solución de problemas; es decir, al personaje principal le ocurre algo y a través de distintos medios pretende solucionarlo.

9. *Textos expositivos.*

Los textos expositivos intentan comunicar, informar, proporcionar una explicación al lector acerca de una o más temáticas determinadas.

10. *La comprensión de textos.*

La comprensión de textos es una actividad constructiva compleja de carácter estratégico, que implica la interacción entre las características del lector y del texto, dentro de un contexto determinado.

El lector trata de construir una representación fidedigna a partir de los significados sugeridos por el texto (para lo cual utiliza todos sus recursos cognitivos pertinentes, tales como esquemas, habilidades y estrategias). La construcción se elabora a partir de la información que le propone el texto, pero esta se ve fuertemente enriquecida por las interpretaciones, inferencias,

integraciones que el lector adiciona con la intención de lograr una representación fiel y profunda de lo que el autor quiso comunicar.

Las interacciones entre las características del lector y del texto ocurren dentro de un contexto en el que están inmersos ambos. Debe reconocerse que el contexto desempeña un papel determinante en la naturaleza y calidad de la forma en que se conduce el lector frente a situaciones de comprensión de la información escrita.

También se considera que la comprensión de la lectura es una actividad estratégica porque el lector reconoce sus alcances y limitaciones de memoria.

11. Demostraciones y prácticas.

Demostración: Se puede decir que la demostración es cualquier raciocinio que conduce a una conclusión verdadera y cierta, a partir de premisas, así mismo verdaderas (Enciclopedia Visual de Pedagogía y Psicología, 1997:160).

Karlhein Tomachewski (1996) comenta que las demostraciones consisten en la solución de problemas prácticos, ya que manifiestan la realidad.

En esta técnica el facilitador demuestra lo que hay que hacer y los participantes lo desarrollan enseguida. Los errores se corrigen en el momento en que se presentan.

Prácticas: Las prácticas de enseñanza son aquellas que pretenden enlazar el conocimiento teórico con el ejercicio práctico (Enciclopedia Visual de Pedagogía y Psicología, 1997, 545).

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Tomachewski (1996) menciona que la práctica es una forma de trabajo útil para un grupo. Las actividades prácticas presentan muchas posibilidades al docente para enseñar a los discentes a aplicar correctamente los conocimientos adquiridos en las clases y ofrecen la oportunidad para comprobar el éxito de la influencia educativa del docente.

Sólo es posible educar bien haciendo que el alumno conozca la práctica, la domine, la modifique y mejore; que use la teoría correctamente como medio.

El maestro debe presentar una mayor atención a procurar que los alumnos comprendan la exigencia de aplicar sus conocimientos cada vez que sea posible en actividades concretas.

Las actividades prácticas despiertan la iniciativa de los alumnos, éstos aprenden a superar dificultades en el trabajo, mediante el razonamiento, su atención está dirigida a un fin que lo tienen fijado en la mente y que para llegar a él tienen que recorrer determinado camino.

Comenio decía respecto al aprendizaje "que la aplicación de los conocimientos facilita a su vez el aprendizaje de los alumnos", y aún más; aporta el valor de la alegría en ese aprendizaje: "la aplicación de los conocimientos a la vida cotidiana, le facilita a los alumnos el conocimiento de lo que se le está enseñando" (Citado por Tomachewski, 1986:199).

La teoría de la enseñanza, es el sistema de conocimientos que se debe transmitir a los alumnos, la práctica se presenta de las siguientes formas: actividades prácticas de los alumnos en forma de trabajo social útil, solución de problemas prácticos, demostración de manifestaciones de la realidad, solución de problemas.

TIPOS DE APRENDIZAJE QUE ESTIMULAN LAS ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA.

Si afirmamos que las estrategias de enseñanza deben promover el aprendizaje de los discentes, es importante conocer los diferentes tipos de aprendizaje que estimulan:

- a) Aprendizaje social. Se entiende como el aprendizaje de habilidades sociales, formas de comportamiento propias de la cultura, que adquirimos de modo implícito en nuestra interacción cotidiana con otras personas y, que facilitan la comunicación y el intercambio de información dentro de los grupos sociales.
- b) El aprendizaje verbal y conceptual. Consiste en la adquisición de información y de hechos. Entre estos se pueden distinguir los siguientes:
 - Aprendizaje de información verbal o incorporación de hechos y datos a nuestra memoria, sin dotarlo necesariamente de un significado.
 - Aprendizaje y comprensión de conceptos que nos permiten atribuir significados a los hechos.
 - Cambio conceptual o reconstrucción de los conocimientos previos, que tienen origen en las teorías implícitas y las representaciones sociales, con el fin de construir nuevas estructuras conceptuales que permitan integrar esos conocimientos.
- c) Aprendizaje de procedimientos. El grupo de productos del aprendizaje está relacionado con la adquisición y con la mejora de nuestras habilidades y destrezas o estrategias para hacer las cosas concretas: un

resultado al cual genéricamente se le denomina procedimientos, entre éstos se pueden mencionar:

- El aprendizaje de técnicas llevadas de modo rutinario para alcanzar siempre el mismo objetivo.
- El aprendizaje de estrategias para planificar, tomar decisiones y controlar la aplicación de técnicas para adaptarlas a las necesidades específicas de cada tarea.
- Aprendizaje de estrategias de aprendizaje o control sobre nuestros propios procesos de aprendizaje, con el fin de utilizarlos de la manera más discriminativa, adecuando la actividad mental a las demandas específicas.

d) Metacognición: Este tipo de metaconocimiento se refiere a la conciencia por parte de la persona de sus capacidades y limitaciones cognitivas.

En el terreno del aprendizaje, lo anterior supone comprender que, para que se produzcan los cambios en el conocimiento, la persona debe hacer algo, que el aprendizaje exige un esfuerzo mental deliberado y que ese esfuerzo puede ser dirigido por el que aprende para obtener los mejores resultados.

Flavell define la metacognición como el conocimiento que nace de la reflexión de nuestros propios procesos y productos cognitivos. En palabras de este investigador, "la metacognición implica un examen activo y una consiguiente regulación y organización de los procesos psicológicos en relación con los objetivos cognitivos sobre los que versan, por lo general, al servicio de algún fin u objeto concreto".

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

e) Definir, analizar y resolver problemas complejos:

- Hacer observaciones cuidadosas y formular preguntas pertinentes.
- Analizar, interpretar y evaluar información.
- Sacar conclusiones razonadas y elaborar argumentos lógicos (González Ornelas, 2001:9).

Una vez expuestos los tipos de aprendizaje pasaremos a ver las acciones que realizan algunas estrategias.

Las estrategias han demostrado en diversas investigaciones su efectividad al ser introducidas como apoyos en la dinámica de la enseñanza (Díaz Barriga, 1998:70).

Frida Díaz Barriga comenta sobre las acciones que realizan algunas estrategias, como las siguientes:

1.- Estrategias para activar (o generar) conocimientos previos y para establecer expectativas adecuadas en los sujetos del aprendizaje.

Son aquellas estrategias dirigidas a activar los conocimientos previos de los alumnos o incluso generarlos cuando no existan. En este grupo podemos incluir también aquellas otras que se concentran en el esclarecimiento de las intenciones educativas que el agente pretende lograr al término del ciclo o situación educativa.

2.- Estrategias para orientar la atención de los educandos.

Tales estrategias son aquellos recursos que el instructor utiliza para focalizar y mantener la atención de los aprendices durante una sesión, discurso o texto. Los procesos de atención selectiva son actividades fundamentales para el desarrollo de cualquier acto de aprendizaje. En este sentido, deben proponerse preferentemente como estrategias de tipo coinstruccional, dado que deben

aplicarse de manera continua para indicar a los sujetos sobre qué puntos, conceptos o ideas deben centrar sus procesos de atención, codificación y aprendizaje.

3.- Estrategias para promover el enlace entre los conocimientos previos y la nueva información que se ha de aprender.

Son aquellas estrategias destinadas a crear o potenciar enlaces adecuados entre los conocimientos previos y la información nueva que ha de aprenderse, asegurando con ello una mayor significatividad de los aprendizajes logrados. Se recomienda utilizar estas estrategias antes o durante la instrucción para lograr mejores resultados en el aprendizaje. Las estrategias típicas de enlace entre lo nuevo y lo previo son las de inspiración ausubeliana: los organizadores previos (comparativos y expositivos) y las analogías, las cuales se describirán adelante.

Las distintas estrategias de enseñanza que se han descrito pueden usarse simultáneamente e incluso es posible hacer algunos híbridos, según el agente educador lo considere necesario.

El uso de las estrategias dependerá del contenido del aprendizaje, de las tareas que deberán realizar los interesados, de las actividades didácticas efectuadas y de ciertas características de los aprendices (por ejemplo, nivel de desarrollo y de los conocimientos previos).

Si se pretende hablar de estrategias de enseñanza, es importante retomar, en lo esencial, las estrategias de aprendizaje, ya que forman parte de un proceso educativo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1.4 ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE

Las estrategias de aprendizaje se entienden como un conjunto interrelacionado de funciones y recursos, capaces de generar esquemas de acción que hacen posible que el aprendiz se enfrente de una manera más eficaz a situaciones generales y específicas de su aprendizaje: que le permiten incorporar y organizar selectivamente la nueva información para solucionar problemas de diverso orden. El discente, al dominar estas estrategias organiza y dirige su propio proceso de aprendizaje.

Las estrategias de aprendizaje cognitivas permiten transformar la información en conocimientos a través de una serie de relaciones cognitivas que, interiorizadas por el aprendiz, le van a permitir organizar la información y, a partir de ella, hacer inferencias y establecer nuevas relaciones entre diferentes contenidos, facilitándole su proceso de aprender a aprender (González Ornelas, 2001:3).

Es importante considerar los principios clásicos del aprendizaje, para la implementación de cualquier tipo de estrategia en todo proceso educativo, puesto que al tomarse en cuenta estos principios, la estrategia será elegida de acuerdo a la necesidad del proceso educativo, los cuales a continuación se presentan:

Repetición: La retención de un nuevo material o de una nueva pericia aumentará si el sujeto escucha más de una vez o practica un nuevo comportamiento cierto número de veces. La introducción de un ejercicio en un módulo de aprendizaje permite al instructor repetir un aspecto en otra forma y con ello aumentar la probabilidad de retención y aplicación.

Reforzamiento: Si las ofrecen consecuencias satisfactorias por el comportamiento, éste se reforzará y en consecuencia habrá más posibilidad de que se repitan en el futuro.

Asociación de ideas: La mayor parte de nuestro aprendizaje no es del todo nuevo, sino concurrente con lo que ya se sabe. A menudo, es más fácil avanzar hacia lo desconocido en forma gradual y desde una base de conocimientos.

Los sentidos: Los investigadores dicen que el aprendizaje será más eficaz mientras más sentidos se incluyan como: vista, oído, olfato, voz, tacto (Mendoza Núñez, 1984:5).

1.5 ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN

Son estrategias de motivación aquellas que procuran el interés y participación del individuo en un proceso de enseñanza-aprendizaje.

El término de motivación se deriva del verbo latino *movere*, que significa "moverse", "poner en movimiento" o "estar listo para la acción". Según Woolfolk (1990:326), "la motivación se define usualmente como algo que energiza y dirige la conducta". De esta manera, un motivo es un elemento de conciencia que entra en la determinación de un acto volitivo; es lo que induce a una persona a llevar a la práctica una acción. Puede afirmarse, en consecuencia, que en el plano pedagógico *motivación* significa proporcionar motivos, es decir, *estimular la voluntad de aprender*.

El papel de agente educativo en el ámbito de la motivación se centrará en inducir motivos en sus aprendices en lo que respecta a sus aprendizajes y comportamientos para aplicarlos de manera voluntaria a sus tareas.

La motivación no es una técnica o un método, sino un factor cognitivo-afectivo presente en todo acto de aprendizaje y en todo procedimiento pedagógico, es decir, siempre forma parte de una estrategia e influye en la adquisición de conocimientos y en la emocionalidad de los sujetos.

Cada agente motivador debe contar con propósitos para el manejo de la motivación dentro del proceso educativo, entre ellos oscilan los siguientes:

- Despertar el interés en el individuo y dirigir su atención.
- Estimular el deseo de aprender que conduce al esfuerzo.
- Dirigir estos intereses y esfuerzos hacia el logro de fines apropiados y la realización de propósitos definidos.

La motivación en el aula depende del alumno: en su disposición y participación dentro del proceso; y del profesor: en su dedicación e interés por lograr un ambiente de aprendizaje favorable y ayudándose en los recursos necesarios, para obtener la respuesta educativa deseada; también influye el contexto y el clima de la clase de tal manera que sea estimulante para ambos, al igual que la aplicación de principios para diseñar la enseñanza; cada uno es de suma importancia para que se dé la motivación.

Las estrategias son sólo ingrediente de cualquier programa de enseñanza-aprendizaje; son como la sal de un platillo, pero si se centra la importancia de la enseñanza o del aprendizaje en ellas, serán objeto de mofas y fracasos, es decir que cuando se consideran como complementos útiles para emplearlas de vez en cuando como apoyo para reforzar el aprendizaje, las estrategias toman su sitio correcto, porque no depende directamente de ellas los resultados favorables de un

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

proceso educativo, sino que son parte de la metodología adecuada a dicho proceso. Tienen una función subordinada.

La motivación depende de la interacción entre el agente educador y sus educandos. En cuanto a estos dos, el instructor y los discentes, la motivación influye en las metas que establecen, la perspectiva que asumen, sus expectativas de logro y las atribuciones que hacen de su propio éxito o fracaso. En el agente educador es de gran relevancia su actuación y los comportamientos que modela, así como los mensajes que transmite a sus alumnos y la manera en que organiza la clase.

Las estrategias en esta investigación se conforman de dos dimensiones:

- a) De enseñanza: Que pueden entender como los medios y/o acciones que opta por realizar el agente educativo para transmitir y/o para desarrollar un conocimiento, habilidad o actitud.
- b) De motivación: Provoca o proporciona en el individuo un estímulo tal para el aprendizaje (ya sea que surja en él mismo, como que alguien más se la proporcione) y asimilación de los conocimientos que se transmiten.

Toda estrategia didáctica tiene consigo un componente motivacional, ya que incita en el individuo una actitud positiva hacia el aprendizaje o puede ser proporcionado por el agente educativo o ambas posibilidades.

A continuación se presenta la influencia de la motivación en el aprendizaje para ampliar un poco más la información a la que antes se hizo referencia.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1.6 MOTIVACIÓN DEL APRENDIZAJE

Motivar desde el aspecto educativo consiste en "predisponer al discente hacia lo que se quiere enseñar; es llevarlo a participar activamente en los trabajos escolares, es también, conducir al aprendiz a que se empeñe en aprender, sea por ensayo y error, por imitación o por reflexión" (Nérci, 1969:203).

El integrar la motivación en la enseñanza dará como consecuencia el surgimiento de un esfuerzo intencional de parte del discente para realizar alguna actividad considerada por el agente educativo que lleve al logro del objetivo estipulado.

Entre los propósitos de la motivación se encuentran los siguientes: despertar el interés, estimular el deseo de aprender y dirigir los esfuerzos para alcanzar metas definidas.

La existencia de motivación en el proceso educativo es sumamente importante, puesto que permitirá mayor dirección del aprendizaje dentro del mismo, ya que interrelaciona lo que el docente desea que el aprendiz realice y los intereses de éste.

Dentro de las preocupaciones del docente debe estar siempre presente el motivar, el procurar que el discente sienta la necesidad de aprender, necesidad que lo lleva a aplicarse, a esforzarse y a perseverar en el trabajo hasta sentirse satisfecho con lo que realiza.

"Para que se comprenda mejor la motivación, es necesario que se aclare que se trata de una condición interna, mezcla de impulsos, propósitos, necesidades e intereses, que mueven al individuo a actuar" (Nérci, 1969:204).

La motivación, en esta investigación, se considera en dos tipos, los cuales se presentan enseguida.

1.7 MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y EXTRÍNSECA

Tradicionalmente la motivación se ha dividido en dos clases: motivación intrínseca y motivación extrínseca.

La motivación intrínseca se centra en la tarea misma y en la satisfacción personal que representa enfrentarla con éxito, es el interés del capacitando por aprender.

La motivación extrínseca depende más bien de lo que digan o hagan los demás respecto a la actuación del sujeto, o de lo que éste obtenga como consecuencia tangible de su aprendizaje. Es la aprobación social, la utilización de estímulos externos, como lo son objetos físicos, palabras, entre otros.

Para motivar intrínsecamente a los sujetos, hay que lograr:

- Que den más valor al hecho de aprender que al de tener éxito o fracaso.
- Que consideren a la inteligencia y a las habilidades de estudio como algo modificable y no como inmutables.
- Que centren más su atención en la experiencia de aprender que en las recompensas externas.
- Facilitar la autonomía de los sujetos y el control a través de mostrar la relevancia y significatividad de las tareas.

Por su parte, la motivación extrínseca depende más bien de lo que digan o hagan los demás respecto a la actuación del individuo o aprendiz, o de lo que éste

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

obtenga como consecuencia tangible de su aprendizaje. Algunos factores de la motivación extrínseca son:

- La valoración social: obtener aprobación, evitar el rechazo.
- Obtención de recompensas externas como: lograr premios, evitar castigos o pérdidas externas.

Lo cierto es que en el comportamiento de los sujetos se amalgaman ambos tipos de motivación.

La motivación abarca todo el episodio de enseñanza-aprendizaje; el discente así como el docente deben realizar deliberadamente ciertas acciones, antes, durante y al final, para que persista o se incremente una disposición favorable para el estudio, de tal manera que se implementen actividades en las que se involucre el alumno, propiciando así su motivación y participación, procurando un reflejo de los conocimientos adquiridos por medio de las actividades implementadas, notándose de esta manera la consideración del asesor de dichas actividades, como parte importante dentro del proceso. En consecuencia, el manejo de la información para el aprendizaje debe estar presente y de manera integrada en todos los elementos que definen el diseño y operación de la enseñanza.

Los cambios motivacionales en los discentes suelen estar asociados a los mensajes que les transmite el docente a través de sus actuaciones y de la información que les da sobre su desempeño.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1.8 APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO

El concepto de aprendizaje significativo fue propuesto originalmente por David Ausubel (1996) quien lo define como "el proceso a través del cual una nueva información o un nuevo conocimiento se relaciona de manera no arbitraria y sustantiva con la estructura cognitiva de la persona que aprende".

El aprendizaje significativo ocurre cuando la información nueva por aprender se relaciona con la información previa ya existente en la estructura cognitiva del aprendiz de forma no arbitraria ni al pie de la letra; para llevarlo a cabo debe existir una disposición favorable del aprendiz así como significación lógica de los contenidos o materiales de aprendizaje.

El aprendizaje significativo presupone tanto que el discente manifiesta una actitud de aprendizaje significativo; es decir, una predisposición para relacionar sustancial y no arbitrariamente el nuevo material con su estructura cognoscitiva.

Si la intención del aprendiz consiste en memorizar arbitraria y literalmente, tanto el proceso de aprendizaje como los resultados del mismo serán mecánicos y carentes de significado.

El papel de la motivación en el logro del aprendizaje significativo se relaciona con la necesidad de inducir en el aprendiz el interés y esfuerzo necesarios, y es labor del agente educador ofrecer la dirección y guía pertinentes en cada situación.

La relación entre aprendizaje significativo y la motivación es la clave del trabajo motivacional en el aula y reside en la habilidad del profesor de poner en contacto a los estudiantes con ideas potentes que permitan vincular estructuras de contenido,

clarificar las principales metas de enseñanza y proporcionar las bases de aplicaciones auténticas.

La existencia de un aprendizaje significativo dentro de un curso de capacitación se puede observar por medio de preguntas que realice el instructor al grupo o a un integrante de él y que la respuesta sea correcta o se refiera al tema, también por medio de una retroalimentación o exposición por parte del grupo en conjunto o en equipos sobre algún tema ya visto o todo el contenido, proporcionando una explicación y si hay dudas el mismo instructor las esclarece, proporcionando ejemplos relacionados con su área y llevándolos mentalmente al lugar en el que se desarrollaría la acción que promueve y; especialmente, se comprueba en el desempeño del trabajador en su campo de acción; convirtiendo los conocimientos teóricos a procedimientos prácticos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPÍTULO 2

CAPACITACIÓN LABORAL

En este capítulo se analizará la historia de la capacitación, su importancia dentro de la empresa, su función, objetivos, filosofía, los beneficios que trae consigo a una institución laboral, el marco legal y los preceptos por los cuales se rige. Se presentará así mismo la sesión de capacitación con sus principales elementos.

2.1 HISTORIA DE LA CAPACITACIÓN

Con el surgimiento de lo que podemos llamar la era industrial —primera mitad del siglo XVIII— aparecen innumerables escuelas industriales (lugares donde se les enseñaba la parte técnica del trabajo, es decir el manejo de maquinaria), cuyas metas eran lograr el mayor conocimiento de los métodos procedimientos de trabajo, en el mejor tiempo posible.

En el anterior y en el actual siglo XXI, la capacitación ha tenido un gran desarrollo.

Por el año de 1915 aparece en los Estados Unidos de Norteamérica un método de enseñanza aplicado directamente al entrenamiento militar conocido como el "Método de los cuatro pasos", que son:

Mostrar

Decir

Hacer y,

Comprobar.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En 1940 se comenzó a entender que la labor del entrenamiento (capacitación) debía ser una función organizada y sistematizada, en la cual la figura del instructor tenía suma importancia.

En México alrededor de 1967 ó 1968, las empresas públicas y privadas comienzan a darle importancia a la educación y al entrenamiento. Desde ese momento se crean institutos de enseñanza a los que las empresas acuden para satisfacer sus necesidades.

En la actualidad, la capacitación toma su auge debido a que la cantidad de personal con nivel educativo alto es mínimo. Sin embargo, pocas son las empresas que han establecido programas de educación para sus empleados (Siliceo, 1982:14). Por lo cual es necesario que tanto las organizaciones públicas como las empresas privadas establezcan programas periódicos de educación dentro de los cuales se pretenda mayor eficacia en el trabajo y que éste mismo sea significativo para el trabajador.

2.2 CONCEPTOS BÁSICOS DE CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN

La sociedad por principio es cambiante; se somete a sí misma a un proceso permanente de modificación. El desarrollo de la sociedad, está en relación directa con el desarrollo del potencial humano; por lo que ha sido necesario valorar el proceso educativo que lleva el hombre a lo largo de su vida. El hombre es un ser educable por naturaleza; gracias a la educación es posible ayudarlo a desarrollarse en todas sus dimensiones. Así, la sociedad existe debido a un proceso permanente de interacción biológica y un proceso paralelo de transmisión

de hábitos, sin embargo la necesidad de educación es exigencia prioritaria para el individuo y la sociedad misma.

Se puede definir, de manera precisa, que el objetivo de la educación: es guiar al hombre en su desenvolvimiento dinámico, a lo largo del cual va formándose en cuanto persona humana, provista de las armas del conocimiento, de la fortaleza del juicio y de las virtudes morales, mientras que al mismo tiempo va enriqueciéndose con la herencia espiritual de civilización a que pertenece y queda asegurado frente a la sociedad.

En primera instancia es necesario considerar cuáles son las principales tareas de la educación:

1. Transmitir la riqueza cultural de la sociedad.
2. Adaptar al educando a la sociedad que pertenece.
3. Preparar un mañana para el hombre y marcarle el horizonte de su porvenir.

Un medio que busca absorber una amplia gama de contextos, de situaciones y posibilidades, sin limitaciones o criterios restrictivos es la capacitación. Y ésta debe respetar las siguientes condiciones.

1. El sistema de capacitación debe ser permanentemente dinámico, orientado hacia el conocimiento global y abierto que permita al individuo una flexibilidad de conocimientos en las diversas direcciones de la ciencia y de la actividad humana.
2. El sistema de capacitación debe proporcionar el desarrollo del potencial humano.

3. El sistema de capacitación debe facilitar no sólo el ejercicio de una profesión determinada, sino la adaptación a diferentes tareas y a la reconversión profesional en el marco de la innovación.
4. La capacitación debe adecuarse a los tiempos, a las necesidades y al perfil del educando del momento; lo cual lleva a considerar la necesidad de una evolución continua del sistema educativo.
5. El sistema de capacitación debe encuadrarse en el sistema político y económico del país, orientándose hacia la vida concreta del trabajador y no solamente a la escolaridad ó simples conocimientos.

La capacitación es una forma de educación, la que podemos entender como parte formadora inicial del individuo, y se define como la adquisición intelectual de los aspectos técnicos, científicos y humanísticos que le rodean, o bien como un "proceso continuo de enseñanza-aprendizaje, por medio del cual un individuo o grupo de ellos, va adquiriendo un repertorio tal de conocimientos, que le hace posible su supervivencia en la sociedad en la que se desenvuelve" (Reza, 1998:21).

La capacitación es una forma de educación en la empresa pero de manera no formal, la que podemos entender como una actividad educativa ajena al sistema educativo legalmente establecido y también, como cualquier esfuerzo organizado, intencional y explícito para promover el aprendizaje, mediante enfoques extraescolares con el fin de elevar la calidad de vida. Dentro de este tipo de educación está la capacitación, que tiene un significado más amplio. Incluye el adiestramiento, pero su objetivo principal es proporcionar conocimientos, sobre todos los aspectos técnicos del trabajo. En esta virtud la capacitación se imparte a

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

empleados, ejecutivos y funcionarios en general, cuyo trabajo tiene un aspecto intelectual bastante importante.

La capacitación se entiende como la adquisición de conocimientos, principalmente de carácter técnico, científico y administrativo; se encamina hacia la modificación de conductas en los individuos para el logro de los objetivos de la organización; es la acción tendiente a proporcionar, desarrollar y/o perfeccionar las aptitudes de una persona, con el propósito de prepararla para que se desempeñe correctamente en un puesto específico de trabajo.

2.3 DEFINICIÓN DE CAPACITACIÓN

Existen diversas definiciones de este concepto, el cual debe considerar dos puntos básicos a saber:

1. Las organizaciones en general deben dar las bases para que sus colaboradores tengan la preparación necesaria especializada que les permita enfrentarse en las mejores condiciones a su tarea diaria.
2. No existe mejor medio que la capacitación para alcanzar altos niveles de motivación y productividad.

A continuación se revisarán algunas definiciones de capacitación:

McGehee y Thayer, definen la capacitación desde un punto de vista funcionalista en donde ésta cumple la función de integrar al individuo con su empresa, desarrollar en él destrezas y habilidades que le van a permitir el manejo de una máquina, el buen trato hacia su jefe, hacia subalternos, y le van a dar una

visión más amplia acerca del significado de su trabajo para la compañía de la cual forma parte (Chavira Gómez, 1998:50).

"Es el proceso mediante el cual el hombre desarrolla y perfecciona sus habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes a través de un conjunto de contenidos y procedimientos teóricos-prácticos, relativos al conocimiento de un determinado campo tecnológico, para lograr una formación integral que responda a las exigencias de un determinado puesto de trabajo" (Macías, 1997:43).

El ARMO (Adiestramiento Rápido de la Mano de Obra en la Industria) dice que capacitación es el "Proceso de enseñanza-aprendizaje orientado a dotar a una persona de conocimientos, desarrollarle habilidades y adecuarle actitudes para que pueda alcanzar los objetivos de un puesto diferente al suyo" (Mendoza Núñez; 1984:22).

"La capacitación ha existido siempre, entendiéndose ésta como el proceso de enseñanza-aprendizaje que pretende modificar la conducta de las personas en forma planeada y conforme a objetivos específicos" (Pinto, 1998:9).

En lo que se refiere al término de capacitación nuestra inclinación se dirige más a la siguiente definición:

"La capacitación consiste en una actividad planeada y basada en las necesidades reales de una empresa y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborar" (Siliceo, 1982:20). "La capacitación es un proceso de educación permanente que permite a través de actividades de enseñanza-aprendizaje, transmitir conocimientos, modificar actitudes e incrementar las habilidades de los trabajadores, a fin de que

desarrollen óptimamente las tareas inherentes a sus puestos, es la adquisición del dominio cognoscitivo" (Siliceo, 1982:29).+

Se habla de capacitación cuando:

- a) Existe la clara intención del patrón, gerente, supervisor o instructor de que uno o más trabajadores o empleados adquieran determinados conocimientos, destrezas o actitudes.
- b) El personal está consciente de que se encuentra en proceso de aprendizaje.
- c) Se determina un lugar y un tiempo, destinados a las actividades de enseñanza-aprendizaje.

Así, la capacitación es un proceso de enseñanza-aprendizaje en el que los conocimientos, las aptitudes, actitudes y destrezas se ponen a prueba de manera constante y con un sentido permanente de educación. Alfonso Siliceo considera a la capacitación como parte de la educación, sobre todo, de la educación permanentemente dirigida, principalmente a los adultos de manera integral.

"Todo esfuerzo de capacitación debe orientarse a que la persona aprenda a Aprender para aprender a Ser y así aprenda a Hacer" (Siliceo, 1982:16).

2.4 LA IMPORTANCIA Y FUNCIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Actualmente la capacitación es sumamente importante ya que además de usarla para que el trabajador realice mejor sus funciones, es una realidad que el personal en promedio únicamente tiene escolaridad media y la escolaridad superior es mínima.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"Es evidente que la capacitación del hombre debe ser la preocupación del grupo social y preparar a la persona para que desempeñe en dicha sociedad el papel que le corresponde. Formar al hombre para que lleve una vida normal, útil y de servicio a la comunidad, dicho de otro modo, guiar el desenvolvimiento de la persona en la esfera social, despertando y fortaleciendo el sentido de su libertad, así como el de sus obligaciones, derechos y responsabilidades" (Siliceo, 1982:15).

La capacitación también es importante puesto que permite al trabajador elevar su nivel de vida, así como el de su familia, además le permitirá perfeccionarse en lo que sabe hacer y esto le proporcionará una facilidad para asociarse con las demás personas, tanto con su familia, como con sus amigos y sus compañeros de trabajo.

Por medio de la capacitación se logra que en el personal surja el deseo de superarse cada día más y esto indudablemente beneficiará a la empresa.

La función de la capacitación, debido a su importancia dentro de las organizaciones, requiere de efectuar un proceso administrativo propio que incluya la planeación, organización, integración, dirección y control, este es el modelo sintético de organización de la función de capacitación.

La capacitación es un medio formidable para encauzar al personal de una empresa, logrando una auténtica automotivación e integración en la misma. Esto sólo es posible si la capacitación que se imparte es integral, pues sólo así ubicará y desarrollará al empleado cualquiera que sea su nivel y área de trabajo como un miembro responsable del conglomerado social al que pertenece.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La capacitación se destina a brindar al personal conocimientos, principalmente de tipo técnico administrativo y científico, así como a prepararlo para un puesto diferente al que desempeña.

2.5 FINALIDAD Y OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación en la empresa tiene dos fines muy claros, uno de ellos es promover el desarrollo integral del personal y, así, el desarrollo de la empresa; el otro es lograr un conocimiento técnico especializado, necesario para el desempeño eficaz del puesto.

Los objetivos de la capacitación se deben encuadrar en un programa integral que cubra y solucione los problemas y necesidades detectadas en el medio empresarial. El planteamiento de los objetivos obedece a la orientación y enfoque del alcance educativo (actualización permanente), de los resultados por alcanzar (eficiencia y eficacia en tareas empresariales) y de los medios administrativos, pedagógicos y técnicos por emplear (por parte de la institución capacitadora y de la propia empresa).

Objetivo principal:

- Lograr los mejores resultados a través del incremento de conocimientos, habilidades y modificación de actitudes en forma positiva, así como promover el desarrollo de la persona como tal.

Otros objetivos:

- Determinar realmente necesidades de capacitación.
- Promover la involucración y solidaridad hacia la función educacional.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- Por lo anterior, generar una mejor coordinación y comunicación entre las diferentes unidades de trabajo y la propia capacitación.

- Desarrollar un comportamiento individual.

- Desarrollar una integración de equipo, es decir, un comportamiento de grupo.

2.6 BENEFICIOS DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación es un instrumento sumamente importante con que cuenta una empresa para transformar a sus recursos humanos.

La capacitación es vital en todos los niveles y tienen como propósito fundamental mejorar el rendimiento de la fuerza de trabajo mediante la superación de los conocimientos básicos y el perfeccionamiento de las habilidades específicas y adecuación de las actitudes de las personas.

Por medio de la capacitación bien dirigida la empresa logra tener beneficios más acertados de los objetivos; en cuanto a la organización, los individuos y las relaciones humanas como se muestra en la siguiente relación.

Beneficios de la capacitación para las organizaciones:

- Conduce a rentabilidad más alta y a actitudes más positivas.
- Mejora el conocimiento del puesto a todos los niveles.
- Eleva la moral de la fuerza de trabajo.
- Ayuda al personal a identificarse con los objetivos de la organización.
- Fomenta la autenticidad, la apertura y la confianza.
- Mejora la relación jefes-subordinados.
- Proporciona información respecto a necesidades futuras.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- Se agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas.
- Contribuye a la formación de líderes y dirigentes.
- Incrementa la productividad y la calidad del trabajo.
- Se promueve la comunicación a toda la organización.

2.7 MARCO LEGAL DE LA CAPACITACIÓN

Las acciones de capacitación y adiestramiento desde un punto de vista jurídico laboral, se remontan en México a 1870, cuando el código civil destina un capítulo al aprendizaje, siendo 1884 la fecha en que se incluyó aunque con algunas modificaciones. A partir de entonces se reglamenta, para luego suprimirse el contrato de aprendizaje (1970). En 1978 se consolida el "Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento" como consecuencia de las reformas introducidas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo.

La teoría integral del Derecho del Trabajo y la Previsión Social está fundada en el artículo 23 de nuestra Constitución, cuyo contenido identifica el Derecho del Trabajo con un Derecho Social.

El artículo 123, en sus enunciados generales, otorga a los trabajadores los derechos a los cuales son acreedores por su trabajo. Regula también las relaciones entre los obreros, empleados y patrones y regula los derechos de huelga, despidos, etc. Asegura a los trabajadores y familia lo correspondiente para salvaguardar sus patrimonios y bienes sociales.

Para nuestro interés constituye una importante actualización la reforma constitucional del artículo 123, en su fracción XIII, en la que se consigna como obligación de las empresas, capacitar y adiestrar a sus trabajadores.

Artículo 123, Constitucional:

Fracción XIII.- "Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley Reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con obligación".

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

2.8 FILOSOFÍA DE LA CAPACITACIÓN

Como cualquier actividad humana, la actividad del capacitador está guiada por un conjunto de creencias, valores y principios que conforman el esquema de referencia que nos permite tener una idea de lo que somos, de dónde estamos, de qué hacemos y de qué queremos. En consecuencia la inclusión de la actividad del capacitador en un marco filosófico se justifica en tanto que sus acciones se dirigen primordialmente hacia el comportamiento que se halla influido por las ideas, creencias y valores propios de la empresa, así como por los del medio ambiente al cual pertenece.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El capacitador debe de estar consciente de que trabaja con seres humanos, que si bien ocupan una posición dentro de la estructura organizacional y tienen asignados determinados objetivos y funciones que cumplir, también poseen intereses, necesidades, creencias y valores propios que el agente educativo debe conocer para encaminar sus acciones, dirigidas no sólo a la satisfacción de necesidades de la empresa, sino también de los individuos dentro y fuera de ella. Es decir, no debe generalizar y considerar que por el hecho de ser humanos, todos deben tener las mismas necesidades, creencias y la misma jerarquía de valores. Debe considerarlos como iguales, pero distintos en su personalidad.

Así, la capacitación se dirige al mejoramiento de la calidad de los recursos humanos, al desarrollo de habilidades y al cambio de actitudes de cada uno de los individuos que conforman la empresa.

También la capacitación se basa en una filosofía que considera que la persona tiene necesidades múltiples, y que no es solamente el ingreso económico; también es importante desarrollarse integralmente para aplicar las capacidades intelectuales y creativas en el trabajo, y en general en todos los actos de la vida. Este es el sentido de la capacitación.

Esta filosofía rescata el valor del ser humano dentro de la empresa y responde a una manera de pensar y entender el medio ambiente social, laboral y familiar en que ésta se desenvuelve. De igual manera, para la capacitación, la filosofía se orienta al análisis de las formas de pensar, actuar y sentir de los trabajadores en el ámbito de la empresa, la familia y la comunidad.

Dentro de una organización la filosofía se manifiesta a través de los siguientes medios:

- El comportamiento de los miembros de la organización.
- El campo normativo constituido por sus políticas, procedimientos, normas, el sistema de estatutos interno, etc.
- Recursos materiales.

Este conjunto conforma la identidad de la empresa la cual la hace ser única y diferente de las demás.

2.9 DECÁLOGO DE CAPACITACIÓN

Roberto Pinto (1998:30) nos proporciona de una manera clara y precisa el decálogo de la capacitación, que a continuación se presenta.

1. La capacitación o entrenamiento en las empresas forma parte de la educación y de la formación integral de las personas.
2. La capacitación es aprendizaje y el aprendizaje es cambio de conducta; por lo tanto, los cambios que se produzcan en los trabajadores deben ser productos de necesidades previamente diagnosticadas y reforzadas en las líneas de trabajo.
3. La capacitación solamente constituye un insumo de la productividad; por lo tanto, los programas de entrenamiento que se dirigen a acrecentarla deben formar parte de programas más amplios de mejoramiento organizacional, que enlacen o conecten los cambios de conducta con los cambios de estructura, sistemas, normas, filosofía, procedimientos y tecnología del trabajo.

4. El entrenamiento efectivo modifica a las personas en su forma de pensar, de actuar y de sentir. La capacitación efectiva por lo tanto, es la que desarrolla habilidades, incrementa conocimientos y modifica actitudes, según el rumbo que marquen los objetivos que se diseñan para cada caso particular.
5. Los contenidos de un curso, su metodología, el tiempo asignado y los materiales deben ser producto de alcance y profundidad que indiquen los objetivos. El capacitador que no conoce los objetivos que debe lograr no sabe donde debe llegar; el capacitador que no sabe donde quiere llegar... ya llegó.
6. El entrenamiento efectivo no es sinónimo de efectivo aprendizaje, por lo que cualquier conocimiento que no modifique al individuo se puede considerar como buena enseñanza, pero no como efectiva capacitación. Los cursos no deben probar su efectividad por la cantidad de conocimientos que una persona adquiere, sino por la calidad del cambio, de modificación o de transformación que ese conocimiento provoca en las personas que reciben ese estímulo.
7. La capacitación efectiva debe ser la enseñanza específica para la específica necesidad; por lo tanto, un curso debe ser siempre originado por un problema o una necesidad. Si un curso no se orienta a reducir ese problema o a satisfacer esa necesidad, estrictamente no se justifica su desarrollo.
8. La capacitación enfocada a la productividad debe orientarse a contrarrestar problemas organizacionales, y sus resultados se deben

apreciar en la medida en que esos problemas han sido superados y en razón del costo-beneficio logrado en su aplicación.

9. La capacitación, al igual que las medicinas, pueden ser peligrosas: un curso de "calidad", pero mal dirigido puede provocar malestar a la empresa al propiciar cambios de conducta no deseados; por su parte, el sobrecapacitar puede despertar falsas expectativas en los trabajadores.

10. Por lo tanto, la capacitación al igual que las medicinas para recetarla con éxito:

- Debe conocerse el malestar y detectar sus causas (diagnóstico de necesidades de capacitación).
- Debe elaborarse con el tipo y cantidad de ingredientes necesarios para curar el mal detectado (diseño didáctico, metodología, técnica y materiales de apoyo).
- Debe administrarse y dosificarse bajo tratamiento estricto (conducción y dosificación del aprendizaje).
- Debe verificarse hasta qué punto el mal ha sido superado (evaluación de cambios o de conducta y evaluación de resultados).
- Deben tomarse medidas suplementarias para evitar que el malestar vuelva (seguimiento, reentrenamiento y reforzamiento).
- Debe ser diagnosticada, recetada, administrada y controlada por un médico experto y no por un aficionado (la capacitación, al igual que las medicinas, debe ser diagnosticada, administrada y controlada por un conocedor, que además transmita credibilidad).

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2.1.1 SESIÓN DE CAPACITACIÓN

El método más recomendado en todo plan o programa de capacitación empresarial es el teórico-práctico apoyado en la propia realidad de un estilo de casos de su propia empresa o de otras similares.

Para llevar a cabo la capacitación se recomienda seguir con los siguientes pasos para la sistematización de la actividad de capacitación:

1. Análisis del contexto: a) Grupo al que se capacita; b) Características de estructura de capacitación interna o externa; c) Características de la programación de cursos y objetivos; y, d) Características del personal capacitador.
2. Objetivos de la tarea docente: Determina lo que se espera del trabajador, cualquiera que sea su nivel y especialidad, es decir, el conocimiento que ha adquirido después de la enseñanza-aprendizaje (se recomienda no incluir grupos mayores de 25 destinatarios).
3. Tareas: Elección y organización de los diferentes tipos de tareas técnicas, económicas, administrativas y pedagógicas acordes con los objetivos de la enseñanza.
4. Estrategias de enseñanza-aprendizaje: Los cursos en aula son, sin lugar a dudas, el método que puede variar más de un caso a otro y que carece de un esquema relativamente uniforme. Esto se debe a la incorporación en los cursos de técnicas y materiales de enseñanza, que introducen relaciones diferentes entre el instructor y los participantes.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

5. Experiencias de aprendizaje: Es toda acción que realiza todo discente para adquirir un aprendizaje (leer, realizar un ejercicio, escuchar una conferencia, etc.).
6. Recursos: Son todos aquellos medios auxiliares para la capacitación, sonoros y/o de disposición.
7. Sistema de evaluación: El sistema de evaluación de la capacitación, cobra una gran importancia por su valoración cualitativa y cuantitativa del logro de los objetivos establecidos en las fases anteriores. Para ello es necesario crear un sistema de control que permita dicha solución y mejoramiento del sistema de capacitación.

2.1.2 EL INSTRUCTOR

El papel que desempeña el instructor en sus diferentes enfoques, es decir, como maestro, líder, expositor, mediador u otros, es la clave del éxito de todo programa de educación.

Pueden existir las mejores condiciones para la instrucción esto es, edificio, mobiliario, instrumentos o equipos, métodos, entre otros, pero si el instructor falla y no es aceptado, todo irá mal y con toda seguridad habrá triste fracaso. Se puede presentar también la situación contraria; que ni el edificio ni los medios sean los mejores, pero si el instructor es eficiente y sus habilidades y características de liderazgo son tales que mantienen al grupo interesado y motivado se puede llegar al éxito.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Un gran reto para todo instructor es saber manejar a un grupo e instruirlo con éxito. A continuación se presentarán algunas características de liderazgo que debe tener el instructor:

- Ser capaz de señalar un objetivo común.
- Poder señalar el camino por el cual se va a lograr ese objetivo común.
- Tener los conocimientos necesarios; estar al día en su especialidad.
- Ser un agente de cambio.
- Despertar atención, interés y deseo de estudio a los temas que se van a tratar.
- Lograr la plena involucración del grupo en los objetivos del curso, y crear un ambiente tal que sirva para la automotivación.
- Propiciar un ambiente de formalidad y ofrecer apoyo y amistad (Siliceo, 1982:119).

HABILIDADES NECESARIAS PARA EL BUEN MANEJO DEL GRUPO.

Dentro de un grupo nos podemos enfrentar ante dos situaciones; por un lado, la del grupo como tal, la que está regida por principios sociológicos en relación con sus reacciones y comportamientos en general y por otro lado, la conducta individual, es decir, la personalidad propia de cada uno de los miembros.

El instructor debe estar consciente de esta doble personalidad: la colectiva y la individual o de lo contrario, su tratamiento carecerá de prudencia y tacto.

A continuación se enuncian algunas actitudes y actividades que el instructor debe tener presentes para lograr el éxito de su labor y que demuestren su interés y compromiso:

- Claridad en los objetivos que se pretenden lograr.
- Informar a los participantes al principio del curso sobre los objetivos, temas, políticas, programas horarios y aspectos administrativos.
- Ayuda recíproca entre grupos e instructores.
- Estar abierto al diálogo, esto ayuda a corregir y a orientar mejor su actuación.
- Cerciorarse de la existencia del material y equipo necesario para la instrucción.
- Estar informado al máximo sobre su grupo: como el número de personas que asistirán, escolaridad, edades, entre otros.
- Ser puntual: la falta de puntualidad crea un ambiente negativo y de justa crítica.
- Motivar al grupo demostrando entusiasmo en todo momento: utilizar algún comentario interesante, hacer una broma de buen gusto.
- Tener un tono amable, esto ayudará a despertar la confianza en el grupo.
- Al hablar, ver de frente y dirigirse al grupo tanto con la voz como con la mirada, de lo contrario propicia desconfianza y puede ser síntoma de inseguridad.
- Tener una postura adecuad: no demostrar con su postura aburrimiento, cansancio u otras actitudes equivalentes.
- Evitar la mímica exagerada.
- Evitar acciones que distraigan al grupo como: jugar con el pedazo de gis, con una pluma o retorcer un clip.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- No demostrar en ningún momento nerviosidad; puede ser signo de inseguridad.

- Un buen instructor debe entender que un grupo es heterogéneo, pues hay diferencias profundas en lo que toca a la personalidad y capacidad de cada uno de ellos, por lo tanto debe tratar a cada persona según sea necesario (Siliceo, 1982:120).

Comprender lo que es capacitación y lo que está alrededor de ella es importante para quienes están interactuando en ese ámbito, por eso en este capítulo se abordó lo más relevante de la capacitación para un amplio conocimiento del tema y para entender la planeación de una sesión o curso y el desempeño del instructor.

Dentro de todo proceso educativo se consideran ciertas estrategias de enseñanza y en la educación de la escuela nueva se implementan, buscando lograr la motivación en el participante tanto de manera intrínseca como extrínseca.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPÍTULO 3
COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD
SUBGERENCIA REGIONAL DE GENERACIÓN HIDROELÉCTRICA BALSAS-
SANTIAGO

Esta investigación fue llevada a cabo en el contexto de la Comisión Federal de Electricidad. A continuación se presenta información diversa de los inicios y conformación de esta empresa.

3.1 Antecedentes de la Comisión Federal de Electricidad

El 29 de diciembre de 1933, el Congreso de la Unión autorizó al Ejecutivo Federal, mediante decreto publicado en el Diario Oficial del 20 de enero de 1934 la constitución de la Comisión Federal de Electricidad, que de acuerdo a su artículo 1º tendría como objeto "organizar y dirigir un sistema nacional de generación, transmisión y distribución de energía eléctrica, basado en principios técnicos y económicos, sin propósito de lucro y con la finalidad de obtener a un costo mínimo, el mayor rendimiento posible en beneficio de los intereses generales". Con esa autorización, el día 14 de agosto del año de 1937 el presidente Lázaro Cárdenas expidió la Ley que creó la Comisión Federal de Electricidad haciendo uso de las facultades concedidas por el Congreso de la Unión en materia de industria eléctrica.

El 14 de enero del año de 1949 se publicó la Ley constitutiva de la Comisión Federal de Electricidad, en la que la empresa se establecía como organismo público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio.

El 29 de diciembre de 1960, al adicionarse el artículo 27 de la Constitución, se reserva en exclusividad a la Nación Mexicana, lo referente a la generación, conducción, transformación, distribución y abastecimiento de energía eléctrica, que tenga por objeto la prestación de servicio público, sin concesiones a particulares y debiendo aprovechar los bienes y recursos naturales requeridos para estos fines.

En 1975, se promulgó la Ley del Servicio Público de Energía Eléctrica, la Comisión Federal de Electricidad se constituyó con esto en la encargada única de la prestación del servicio público de energía eléctrica cubriendo todos los aspectos técnicos relacionados con la generación, transmisión y distribución de energía eléctrica.

El 15 de diciembre de 1983 se reforma la Ley del Servicio Público de Energía Eléctrica vigente desde 1975, con objeto de adaptarse a los cambios realizados en la organización administrativa del Gobierno Federal, pero sin reformarse el contenido esencial de ésta.

Actualmente, la Comisión Federal de Electricidad, es una de las compañías eléctricas más importantes del mundo, que atiende a más de 20 millones de usuarios en todo el país.

3.2 Centro de capacitación (CECAP)

La investigación fue realizada en la Subgerencia de Generación Hidroeléctrica, que se encuentra ubicada en la calle Bruselas, esquina con Tlaxcala sin número, en la colonia Los Ángeles, en esta ciudad de Uruapan, en el

Centro de Capacitación (CECAP), el cual depende del Departamento Regional de Capacitación, Seguridad e Higiene Industrial y Calidad.

En los inicios de este centro de capacitación la planeación dependía de la División de Centro Occidente, de ahí es donde obtenían el apoyo para capacitar al personal, aunque se tenía cierta desorganización en cuanto a documentación y administración de la capacitación. Entre 1991 y 1992 el Centro de Capacitación se independiza y se incorpora a la gerencia. Se establece como tal, gracias a la participación de quien es actualmente el coordinador de dicho departamento, que en conjunto con otras dos personas sacaron adelante este proyecto, que surge por la intención de detectar necesidades de capacitación presentes para realizar el programa de capacitación pertinente, de igual manera ejecutarlo y dar solución en primera instancia a las necesidades más urgentes y a las mediatas poco a poco.

Este centro tiene como propósito atender a las siguientes centrales hidroeléctricas: Infiernillo, Villita, Tiro, Colimilla, Zumpimito, Manuel M. Diéguez, Jumatán, Aguamilpa, Solidaridad, Cupatitzio, El Cobano, Bartolinas, San Pedro Purúas, Luis M. Rojas, Valentín Gómez Farías, Platanal, Botello, Itzicuaru, Puente Grande, Juntas y área administrativa de la Subgerencia Regional de Generación Hidroeléctrica Balsas-Santiago (SRGHBS).

En este departamento laboran el coordinador, un jefe de oficina y supervisor de la capacitación, una secretaria, quien es técnico administrativa y un técnico operador del SIC Mecanizado (Sistema Institucional de Capacitación).

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3.3 Planeación y estructuración de cursos

En cuanto a la planeación, lo primero a realizar es la detección de necesidades de capacitación, esta información la proporcionan los supervisores y/o jefes de área, se elabora un formato de detección de necesidades de capacitación y ellos lo reportan a capacitación. De acuerdo a ello, se elabora la planeación de los cursos, de esta manera se reúnen los datos de las personas que van a recibir la capacitación y qué tipo de capacitación requieren. Al final, se elabora una lista de personas que necesitan capacitación, cuando se obtienen todos los datos indispensables para todos los cursos, se les programa para el curso que les va a proporcionar los conocimientos necesarios, de acuerdo a esto los cursos se calendarizan, elaborándose así un programa anual.

Los instructores se determinan de acuerdo a sus conocimientos y a su antigüedad, también considerando la disponibilidad, es decir, si quieren impartir el curso. Los cursos y los lugares son determinados por los jefes de área y por la coordinación de capacitación, guiándose en cuanto al curso. Para llevarse a cabo se cuenta con aulas dentro de las oficinas de la Subgerencia o, en su caso, los Centros de Trabajo.

La empresa cuenta con alrededor de novecientos cincuenta instructores internos en toda la república, de los cuales en determinado momento se pueden requerir sus servicios. De la cantidad antes mencionada se puede decir que treinta instructores internos pertenecen a la S.R.G.H.B.S. En lo que respecta a la prestación de servicios de instrucción interna, depende más bien al tema por impartir, si no se cuenta con el personal preparado para proporcionar tal curso, se recurre a un apoyo externo a la empresa. La participación de estas personas en el

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

calendario de labores varía cada año, es decir que no se tiene un número exacto de participaciones de este tipo; todo varía de acuerdo a las necesidades y curso.

Cada puesto requiere un conocimiento básico para ser desempeñado, para esto se capacita al personal que ocupa o va a ocupar un puesto determinado. En el transcurso del año se capacitan aproximadamente a cuatrocientas setenta y una personas, en total cada empleado recibe por año entre ciento veinte y ciento treinta horas de capacitación, estos son seleccionados de acuerdo a su perfil de puesto, batería de capacitación y a la matriz de conocimientos.

El número de personas que asisten a curso es variable, no hay un número exacto, también depende de que tipo de curso sea, pero regularmente el número de participantes no rebasa de veinticinco. Se cuenta con distribución de horarios (aunque generalmente el Centro de Capacitación distribuye a los participantes), ya sea matutino o vespertino, la mayoría de los cursos se llevan a cabo en las mañanas. La duración de los cursos varía; no se tienen días establecidos para que se cumpla un proceso de capacitación, bien puede ser un día, dos, tres, hasta diez; todo es de acuerdo a la temática a impartir. Cada curso cuenta con manual del participante y también se debe preparar un manual para el instructor (él mismo los prepara), afortunadamente en este centro se cuenta con todos los materiales necesarios para llevar a cabo un curso, aunque no se utilizan en todas sus variabilidades, es decir, siempre se utilizan los mismos recursos y especialmente los tecnológicos (proyectores de diferentes aplicaciones).

Dentro de las responsabilidades del instructor están: la actualización, la preparación de material que se requiera, de los recursos, mantener todo listo,

estar puntual, pasar lista, evaluar al participante, elaborar un reporte final del curso sobre cómo se llevó a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje.

De las responsabilidades de los participantes se pueden mencionar las siguientes: estar puntual, cubrir la mayoría de las asistencias (90%), ser miembro activo del proceso y aprobar con un setenta de calificación como mínimo.

Dentro de la empresa no se evalúa el éxito de los programas. Sólo se revisa a nivel gerencia, por medio de los índices de capacitación y cumplimiento del programa. Se compara lo establecido con lo ejecutado, se valoran las horas hombre, los costos y la certificación de los participantes en cada curso (si acreditaron o no).

Es importante mencionar que no se cuenta con una microevaluación exacta que confirme el logro de objetivos de los cursos, sólo se enfocan a la aprobación de los cursos, pero no se considera al grado en que cumplió el o los objetivos.

Lo anterior fue uno de los descubrimientos que se hizo en el proceso de esta investigación, que no está considerado como punto importante en este estudio, pero no por eso deja de ser de suma importancia comprobar que tan efectivo fue el aprendizaje, si ha sido sólo por un momento, si fue un esfuerzo corto, con la intención de aprobar o realmente quedó fijo el contenido transmitido; pues si no se comprueba, de cierta manera la capacitación pierde su fuerza y razón, además de que la inversión no está siendo muy provechosa.

CAPÍTULO 4

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En el presente capítulo se expone la metodología empleada en la investigación, así como los resultados obtenidos tomando en cuenta la muestra, las técnicas, los instrumentos y las etapas del proceso.

4.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN.

Para obtener los resultados en este estudio se realizó una investigación de tipo descriptivo-cualitativo, en la que se presenta la realidad y el cuestionamiento de esta investigación; prácticas que prevalecen, opiniones, puntos de vista y actitudes que se mantienen.

Esta investigación recopila, clasifica, analiza e interpreta los resultados.

El método cualitativo consiste en caracterizar un fenómeno o situación concreta en espacio y tiempo, indicando sus rasgos más peculiares en cuanto a la particularidad de universo y muestra. Para algunos teóricos, el método cualitativo se distingue en cuanto a que su función es la interpretación a la que permite llegar por medio de los datos que se obtuvieron.

Es cualitativo debido a que se tuvo un contacto directo de las investigadoras con los participantes e instructores de cada curso en C.F.E. Permite captar la utilización de las estrategias de enseñanza que utilizó cada instructor, detectando así las actitudes que permiten valorar la existencia de motivación en los participantes durante el proceso educativo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La investigación fue basada en la observación de cinco cursos. El tiempo estimado en relación a la observación fue de ciento cuarenta y una horas en total. Se entrevistó a cinco instructores y se aplicaron cuestionarios a ochenta y cinco participantes.

Técnicas:

Las técnicas utilizadas en la presente investigación son:

La observación de tipo participante como la dirección intencional de la atención, pues el estar interactuando con el grupo como parte de él, permitió mayor confianza y menos superficialidad. Proporcionó la información de cinco cursos con temáticas diferentes, estas observaciones nos permitieron entrar en contacto directo con la realidad, detectando el tipo de instrucción y valorar las actitudes de los participantes.

La encuesta no es una técnica de recogida de información, donde por medio de preguntas escritas se obtienen respuestas que reflejan los conocimientos, opiniones, intereses, actitudes o intenciones de un grupo; fue realizada a los participantes y permitió conocer sus puntos de vista y obtener información valiosa acerca de las estrategias que utiliza el instructor y que ellos consideran motivantes para su aprendizaje. El instrumento, en este caso, los cuestionarios, fueron aplicados los días últimos de cada curso, con la intención de obtener información más enriquecedora por el hecho de haber interactuado un poco más con el instructor.

La entrevista es una técnica de interrogación donde se desarrolla una conversación planificada con el sujeto entrevistado, que se aplicó a los

instructores, con respecto a las estrategias que planean y utilizan en sus cursos,. Como entrevista de tipo estructurada, tuvo algunas modificaciones al momento de conversar con cada uno de los instructores, ya que en particular, proporcionaban información variada y de relevancia para esta investigación.

Instrumentos:

Los instrumentos utilizados en esta investigación fueron los siguientes:

El diario de campo, que es un instrumento en el que se anotan todos aquellos datos importantes que son recabados por la observación.

En él se anotaron veintitrés observaciones, comenzando el 28 de enero del 2002 y haciendo la última observación el 18 de abril del 2002. Éstas observaciones se llevaron a cabo en la mayoría de los días de los cursos. Los registros que se llevaron a cabo fueron en base a todo lo que ocurría en el grupo, tanto actitudes, comentarios, forma de enseñar y estrategias que utilizó el instructor.

Guía de entrevista, se diseñó una guía de entrevista que finalmente fue más allá en cuanto a las 18 preguntas consideradas, debido a la diversidad de información que cada instructor proporcionaba. Las entrevistas fueron aplicadas al instructor al finalizar su curso. Se realizaron los días 01 de febrero del 2002, 22 de febrero del 2002, 06 de marzo del 2002, 11 de abril del 2002 y la última el 18 de abril del 2002.

Cuestionario que consta de 7 preguntas, las cuales se refieren básicamente a la opinión de los participantes en cuanto a las actividades o estrategias

aplicadas por el instructor que propician la motivación y participación del grupo, el ambiente de trabajo, los aspectos del curso y del instructor que no motivaron.

Los cuestionarios se aplicaron al finalizar los cursos.

Etapas del proceso.

Esta investigación comienza con la inquietud por conocer cuales son las estrategias de enseñanza que utiliza el capacitador en el proceso educativo en la C.F.E. y que además motivan al participante; para lo cual se inició con un proyecto de investigación.

Posteriormente se trabajó con la investigación teórica, recabando los datos necesarios para iniciar con este estudio. Inmediato a esto se inició la investigación empírica o de campo en la que se pudieron rescatar elementos de la realidad que son muy significativos en esta investigación.

Las observaciones se llevaron a cabo en un periodo de tres meses y medio, a la par de esto se aplicaron también las entrevistas y los cuestionarios.

El siguiente momento de la investigación fue la sistematización de los datos a través de las unidades de análisis, en donde los datos semejantes se agrupaban para complementarse y a su vez se desarrollaron las categorías, esto permitió la realización de la interpretación de la práctica observada confrontada con la teoría. Lo cual nos llevó a la estructuración del cuerpo de las conclusiones.

4.2 PRESENTACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

A continuación se presentarán los datos obtenidos de la investigación, de la cual se obtendrán las estrategias de enseñanza que motivaron a los participantes en el proceso de capacitación. Posteriormente se mencionarán las categorías consideradas. La primera categoría es: estrategias de enseñanza más utilizadas por los instructores que propiciaron la motivación, de la cual se desprenden seis subcategorías: ilustraciones, demostraciones y prácticas, lecturas y textos expositivos, analogías, preguntas intercaladas y resúmenes. De la segunda subcategoría: factores relacionados con el instructor, se obtuvieron dos subcategorías: la personalidad del instructor, la didáctica de la enseñanza y dominio del tema; de la primera se desprenden dos subcategorías que son el carácter y rasgos físicos. Como tercera categoría aparecen los aspectos del curso que favorecieron la motivación de la que se derivan tres subcategorías que son: actividades grupales y actividades lúdicas, ambiente grupal y apoyos didácticos. Como cuarta categoría se tienen los aspectos del instructor que no motivaron. En la quinta categoría: aspectos del curso que no favorecieron la motivación, aparecen siete subcategorías que son: aspectos del curso, falta de recursos didácticos, los conflictos interpersonales, la falta de dinámica grupal, el estado de ánimo personal y salud física de los participantes, aspectos laborales y aspectos de la institución. Como sexta categoría se presenta la influencia de la motivación intrínseca para asistir al curso de la cual se desprenden dos subcategorías: el interés personal y la superación, por disposición institucional.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

4.2.1 Estrategias de enseñanza más utilizadas por los instructores que propiciaron la motivación.

Esta categoría hace referencia a todas aquellas estrategias que ayudan al discente para obtener una predisposición a aprender mejor. Según Díaz Barriga (1998) son entendidas como procedimientos o recursos utilizados por el agente de enseñanza para promover los aprendizajes significativos.

Además de que las estrategias de enseñanza funcionan como activantes de conocimientos previos, o para generarlos cuando no existen. También funcionan para orientar la atención de los discentes y enlazar información previa con la que se ha de aprender.

Esta categoría nos permitió agrupar las estrategias más empleadas por los instructores, como son:

- Imágenes.
- Ilustraciones.
- Lecturas y textos expositivos.
- Tareas grupales.
- Resumen.
- Analogías.
- Preguntas intercaladas (lluvia de ideas, intercambio de ideas).
- Demostraciones y prácticas.

A continuación se presentarán las estrategias más utilizadas por el instructor que lograron la motivación en los participantes:

4.2.1 Ilustraciones:

Por ilustraciones se consideran fotografías, esquemas, medio gráficos. Esta es una estrategia de enseñanza profusamente empleada. Estos recursos por sí mismos son interesantes por lo que pueden llamar la atención.. su establecimiento ha sido siempre muy importante debido al aprendizaje que aportan al individuo y por la frecuencia de su empleo (Capítulo 1).

Esta estrategia de enseñanza, fue una de las más utilizadas por los instructores, y se pudo observar que mediante las ilustraciones, los participantes se mostraban interesados y atentos.

Con frecuencia el instructor utilizó esta estrategia para explicar algún aspectos o concepto referido al tema; después de mostrar alguna ilustración o fotografía el grupo hacía comentarios al respecto y el instructor reiteraba lo que se decía.

"...El instructor dibuja en el pizarrón un esquema para explicar el movimiento del agua. Mientras termina de dibujarlo, los participantes están comentando entre sí acerca de lo mismo. El instructor empieza a explicar el esquema, ellos se muestran atentos y están participando, algunos levantan la mano para hablar y comentar algo respecto al tema, otros, simplemente se van directo a hacer un comentario sin que se les autorice aún..." (Diario de campo/p.p.20/12-02-02).

"...Después de dar una breve explicación del tema, el instructor dibuja unos esquemas para hacerlo más entendible y comenta: así los dibujitos nos ayudan mucho, ¿no?... " (Diario de campo/p.p.22/12-02-02).

"...Después de realizar una lectura grupal, el instructor hace un diagrama para explicar lo que leyeron después interviene con acetatos, mostrando unas gráficas que pueden hacer más comprensible el tema; después de esto les pone un video de la central hidroeléctrica Zumpimito en el que aparecen imágenes reales de la maquinaria, los participantes se muestran muy atentos al observar las imágenes..." (Diario de campo/p.p.10/15-02-02).

Con otro instructor:

"...Para reafirmar el conocimiento, el instructor proyecta una imagen de figura-fondo en blanco y negro, en la que ellos deben encontrar el significado de esa figura. Les pide que la miren durante diez segundos y que cierren sus ojos hasta lograr ver la imagen; todos se muestran entusiasmados tratando de distinguir la figura. Al final les dice el instructor ¿qué quieres ver o cómo quieres verte?...tú decides. El instructor comenta que la finalidad de esta actividad es el saber distinguir cómo vemos las cosas..." (Diario de campo/p.p.6/01-02-02).

En cuanto a la opinión de los participantes se descubrió que este tipo de actividades les eran significativas, ya que eran complemento de su aprendizaje.

En las respuestas obtenidas se pueden encontrar afirmaciones como las siguientes:

"Una de las acciones con la que obtuve un buen aprendizaje fue con las fotos humorísticas".

"Lo que me permitió un buen aprendizaje fueron las diapositivas".

"A mí me gustó mucho la proyección de los videos".

"A mí me ayudaron los esquemas en los acetatos".

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"Se me hicieron muy interesantes los audiovisuales..." (Cuestionarios/2002).

En las entrevistas realizadas, los instructores opinaron que la utilización de esta técnica les sirve para facilitar el proceso y hacerlo un poco más dinámico; porque les ayuda a explicar algún tema o contenido.

"Trato de utilizar medios audiovisuales, porque se da uno cuenta de que la gente le cree a lo que dice la tele, entonces pasarle algún video del tema pues es grandioso, porque le creen a lo que dice el video, y eso a mí me sirve bastante. Les digo: miren, comparen aquí y observen esto, y lo creen" (Entrevista/E.D.S/22-02-02).

"Esta técnica la utilizo para transmitir los conocimientos de una manera más adecuada, pues la considero una buena herramienta para hacer más comprensibles los contenidos" (Entrevista/I.G.P.C./22-04-02).

Por todo lo descrito anteriormente, se puede ver que las ilustraciones utilizadas como apoyo didáctico en el proceso educativo propician mejor disposición al aprendizaje y hace el proceso más atractivo. En el contexto estudiado se pudo comprobar que la utilización de este medio da mayores resultados, esto se determina por la observación y los comentarios de los participantes.

Las ilustraciones son de gran ayuda para reflejar un concepto más difícil de explicar y/o entender, o simplemente pueden ser utilizadas como un complemento de la enseñanza, ya que las palabras no pueden limitarse a las imágenes, pero sí ayudan a ir más allá de un simple concepto.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

4.2.1.2 Demostraciones y prácticas:

A continuación se retomarán los términos mencionados anteriormente en el capítulo 1.

Demostración: Se puede decir que la demostración es cualquier raciocinio que conduce a una conclusión verdadera y cierta, a partir de premisas, así mismo verdaderas (Enciclopedia visual de pedagogía y psicología, 1997:160).

Karlhein Tomachewski (1996) comenta que las demostraciones consisten en la solución de problemas prácticos, ya que manifiestan la realidad.

En esta técnica el facilitador demuestra lo que hay que hacer y los participantes lo desarrollan enseguida. Los errores se corrigen en el momento en que se presentan.

Prácticas: Las prácticas de enseñanza son aquellas que pretenden enlazar el conocimiento teórico con el ejercicio práctico (Enciclopedia visual de pedagogía y psicología, 1997:545).

Tomachewski (1996) menciona que la práctica es una forma de trabajo útil para un grupo. Las actividades prácticas presentan muchas posibilidades al docente para enseñar a los discentes a aplicar correctamente los conocimientos adquiridos en las clases y ofrecen la oportunidad para comprobar el éxito de la influencia educativa del docente.

Nérici (1969) asegura que una forma de motivar al aprendiz es, conducirlo a un empeño por aprender, ya sea por ensayo y error, por imitación o por reflexión.

Los instructores utilizaron con mucha frecuencia esta estrategia como parte reforzante del aprendizaje y como un elemento para comprobar el aprendizaje obtenido por parte de los participantes. Hay que recordar que se debe "establecer

una relación entre lo que el docente pretende que el discente realice y los intereses de éste" (Nérci 1969:203). Ciertamente obtuvieron muy buenos resultados.

Cuando se les preguntó a los participantes acerca de las actividades que más los motivaron para su aprendizaje, ellos comentaron lo siguiente:

"Me motivó mucho las actividades prácticas".

"El conocer las áreas del campo de mi trabajo".

"Las prácticas en las centrales".

"Practicar en el maniquí".

"Practicar las inyecciones en la nayanja".

"Darle primeros auxilios al maniquí".

"Brindar primeros auxilios a un lesionado".

"Demostrar en prácticas lo que aprendimos".

"Practicar la reanimación cardiopulmonar".

"Practicar la respiración artificial" (Cuestionarios/2002).

Dentro de la observación, se pueden mencionar algunas actividades prácticas como las siguientes:

"...El instructor llevó a los participantes a una de las centrales hidroeléctricas (C.H.) para poner en práctica lo que ya aprendieron. El instructor comenta: no se pongan nerviosos, sólo vamos a demostrar lo que ya sabemos.

En la casa de máquinas el instructor explica la función y movimientos de las máquinas, los mete a un área y da instrucciones de precaución..." (Diario de campo/p.p.9/14-02-02).

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"...En la C.H. mientras unos participantes salieron a ver las máquinas, otros se quedaron en la sala de tableros. El encargado de la sala les explica las funciones del tablero, después se dirigen a las máquinas y el instructor les pide que formen equipos para realizar las maniobras. Los alumnos revisan en su manual y después prosiguen con la práctica en la máquina; comentan, observan, checan y después de haberse asegurado del proceso, echaron andar la máquina..." (Diario de campo/p.p.34-35/21-02-02).

En esta actividad se pudo observar que los participantes se mostraron entusiasmados y muy motivados.

"...Se motivaron al mover las palancas, se aplauden, se echan porras y se dan ánimos. También se señalan sus errores pero se apoyan..." (Ibid).

En la entrevista aplicada a los instructores, uno de ellos comentó lo siguiente:

"Para motivarlos también utilizo la técnica demostrativa, porque como les enseño a hacer ciertas cosas o trabajos para desarrollar ciertas habilidades, entonces hay que llevarlos a practicar" (Entrevista/E.D.S./22-02-02).

"En la técnica demostrativa cuando estamos ya en el equipo, les digo: mira, aquí es donde tienen que mover, esto es lo que va a pasar cuando le muevan aquí, y así ellos se dan cuenta de los que van a pasar" (Ibid).

Otro instructor expresó:

"Hay que ponerlos a que practiquen...cuando son cursos operativos se requiere que no cometan ningún error, ahí hay que tener más cuidado, aunque uno les va dando la libertad de que vayan realizando ciertas actividades para que vayan ganando confianza" (Entrevista/I.G.P.C./18-04-02).

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"Para llevarlos a un mejor aprendizaje realizo algunas proyecciones de esquemas para después conllevarlos a la práctica, como este curso requiere de mucha práctica, primero yo les muestro como hacerlo y después los invito a que lo hagan" (Ibid).

4.2.1.3 Lecturas y textos expositivos:

con esto se intenta comunicar, informar, proporcionar una explicación al lector sobre una o más temáticas determinadas (Capítulo 1). Quizá en algunas ocasiones esta estrategia suele agobiar a los participantes y tenga como consecuencia una falta de control del grupo, pero si hay motivación no tiene porque presentarse este caso, de acuerdo a Nérici (1969) la falta de motivación genera indisciplina grupal, para evitarla es necesario inyectar dosis motivantes que afloren esa necesidad por aprender.

En esta investigación se reconocen como textos expositivos, los proyectados en pantalla, rotafolios o acetatos y lecturas de información, ya sean libros, manuales, etc.

Esta fue una de las estrategias también muy utilizadas por los instructores, la mayor parte del curso emplearon esta estrategia como apoyo principal.

Al respecto los participantes externaron:

"Me gustó leer el manual".

"Me gustaron las proyecciones de texto".

"Me gustaron las lecturas grupales"...(Cuestionarios/2002).

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Lo observado nos proporciona la siguiente información:

"...El instructor deja espacio para realizar una lectura y comentarla entre el grupo. Al momento de realizar la lectura mostraron concentración en ella..." (Diarios de campo/p.p.29/12-02-02).

Un caso contrario que se presentó en el último curso observado fue que algunos no querían participar y no mostraban interés por la lectura, en esto influyó también el exceso de tiempo que se empleó para esta actividad, pues algunos decían:

"Yo paso, no quiero leer, que lea otro".

"Yo le cedo mi turno a mi compañero..." (Diario de campo/p.p.74/18-04-02).

Esta estrategia, fue utilizada en la mayor parte de los cursos y ciertamente motivó porque en su mayoría fueron lecturas cortas; cada participante estaba atento y esperaba su turno para leer y junto con el grupo comentar, además de que eran pocos participantes. Pero en el segundo caso, la lectura fue muy extensa y se estuvo realizando durante varias horas. Por lo que es comprensible que ocasione cansancio y quizá aburrimiento.

4.2.1.4 Analogías:

Una analogía es una proposición que indica que una cosa o evento es semejante a otro (Díaz Barriga, 1998:91).

Dentro de esta descripción entran las ejemplificaciones utilizadas por los instructores y que agradaban a los participantes:

"Me gustaban las analogías".

"Obtuve buen aprendizaje con las parábolas que empleaba".

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"Los ejemplos que daba eran muy buenos y ciertos"... (Cuestionarios/2002):

En uno de los cursos se mostraron analogías entre lo que se dice de las mujeres y lo que hace como prueba de ello, igual los hombres, esto se realizó por medio de la proyección de imágenes:

"Muestra imágenes de diferencias entre hombres y mujeres (tomadas de internet), todos ríen y disfrutan"... (Diario de campo/p.p.18/01-02-2002).

Un ejemplo más de su empleo es el siguiente:

"Proyecta una imagen de figura-fondo en blanco y negro, pide la miren y cierren sus ojos para captar la imagen, la cual resulta ser el rostro de Cristo, mostraron interés pues todos realizaban la actividad y los que no lograban 'ver' algo se desesperaban"... (Diario de campo/p.p.9/01-02-2002).

Otro instructor habla sobre los movimientos que realiza una de las máquinas con el impulso del agua, ejemplificando así:

"El instructor llama a uno de los participantes, quien se coloca a su lado. Le pide que coloque las manos a los costados y le pega (muy suavemente) por el hombro y el asistente gira, de esta manera explica el movimiento que produce el agua en una de las máquinas.

El instructor levanta la mano del asistente y le da un golpecito en la mano y lo hace girar, el instructor es 'aventado' por la mano y va dentro del sujeto de muestra haciendo la simulación del movimiento que realiza un rodete con el agua..." (Diario de campo/p.p.25/13-02-02).

Las analogías al igual que las preguntas intercaladas son muy utilizadas por los agentes de enseñanza, puesto que permiten una clara explicación y entendimiento de un tema a tratar, ya que siempre se busca conectar la teoría o

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

algún tema específico con la realidad. Esto es de gran importancia para el individuo, puesto que relaciona la información con su entorno, es por eso que encontrará la verdadera intención de los contenidos, pues concuerda con su vivencia en su área de trabajo o con su familia, incluso.

4.2.1.5 Preguntas intercaladas:

Son preguntas que se van insertando en partes importantes de la sesión de capacitación. Se busca que el sujeto aprenda la información a la que se hace referencia (Díaz Barriga, 1998:89).

En efecto, los asistentes comentaron que de las acciones realizadas por parte del instructor, con las que lograron un buen aprendizaje fueron: lluvia de ideas, las preguntas intercaladas y el intercambio de ideas.

"Lo que favoreció mi disposición fue la lluvia de ideas".

"Platicar experiencias".

"Compartir puntos de vista"...(Cuestionarios/2002).

Sobre esta estrategia dos instructores comentaron:

"La utilizo como dinámica, ya que permite llevar al grupo a un concepto general" (Entrevista/I.G.P.C./18-04-2002).

"Muchas veces utilizo la tormenta de ideas para incentivar a la participación" (Entrevista/I.G.P.C./18-04-2002).

Esta es una buena estrategia para propiciar aprendizajes y reconocerlos, de igual manera mantiene al grupo interesado y alerta, además de que aporta su opinión. Este tipo de estrategia es muy funcional. Pero también se es consciente de que no con todos los grupos funciona.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

4.2.1.6 Resúmenes:

Un resumen es una versión breve del contenido que habrá de aprenderse, donde se enfatizan los puntos sobresalientes de la información (Díaz Barriga, 1998:84).

Algunos instructores retoman esta estrategia como parte importante para afirmar el conocimiento y estar constantemente recordando la ya visto. En esta ocasión, los resúmenes son considerados en el aspecto verbal por el instructor, pues sólo se comentó el contenido a revisar o recordar. El instructor emplea el repaso cada día.

"...El instructor pregunta lo que se hizo el día anterior, los asistentes participan en el recordatorio, finalmente el instructor comenta sobre detalles que se les pasó mencionar..." (Diario de campo/p.p.24/13-02-2002).

"...El instructor inicia día de curso y pasa lista, al terminar hace una retroalimentación..." (Diario de campo/p.p.24//13-02-2002).

"Por medio de las retroalimentaciones es como reconozco aprendizajes, con su participación y cuestionamientos me doy cuenta de que están atentos e interesados" (Entrevista/I.G.P.C./18-04-2002).

Esta estrategia fue muy empleada, en la mayoría de los días de curso por los instructores, además que propiciaba la participación y el aporte de los asistentes, es considerada por los instructores como una forma de resumir y recordar la información vista el día anterior. Era de esta manera que informalmente el instructor verificaba los aprendizajes obtenidos, pues al ser cuestionados los participantes y hacer ver la información ya transmitida les

permitía darse cuenta si los conocimientos ya presentados habían realizado su función, por eso, para reconocer los aprendizajes los instructores los emplean.

Es necesaria esta estrategia para un instructor, pues le permite afirmar que tanto han captado y de esta manera verifica si va por buen camino el cumplimiento del objetivo y ayudar al grupo a repasar lo ya visto para que se quede más firme.

4.2.2 Factores relacionados con el instructor que motivaron al aprendizaje.

4.2.2.1 Personalidad del instructor:

Pervin (1975) señala que el campo de la personalidad se ocupa del individuo en cuanto a totalidad y de las diferencias individuales.

Como es sabido, la personalidad del instructor juega un papel muy importante dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje; como lo hace notar Siliceo (1982:119) "si el instructor es eficiente y sus habilidades y características de liderazgo son tales que mantienen al grupo interesado y motivado, se puede llegar al éxito.

En el contexto de C.F.E. los participantes hicieron comentarios sobre el instructor referentes a características personales, que influyeron en la motivación para el aprendizaje; ellos hicieron comentarios como los siguientes:

"A mí me motiva que el instructor es abierto con todo el grupo".

"Que es una persona muy comprensiva y atenta".

"Que te inspira confianza y se pone al nivel de nosotros".

"Que nos transmite seguridad y confianza".

"Que tiene un humor alegre".

"Que es muy dinámico y entusiasta"...(Cuestionario/2002).

Según las observaciones realizadas se pueden hacer los siguientes señalamientos:

"El instructor se acerca a un participante y le pone una mano en el hombro y le pregunta que si tiene alguna duda sobre el tema, con un tono de voz muy amable. Los participantes se muestran con mucha confianza"...(Diario de campo/p.p.45/05-03-02).

Al respecto Siliceo (1982) menciona que el tono amable ayuda a despertar la confianza del grupo.

El mismo instructor:

"Hace un comentario gracioso sobre los ingenieros que no traen un acompañante, los participantes se ríen y comentan al respecto. (Diario de campo/p.p.41/04-03-02).

Otro instructor:

"El instructor se acerca a los participantes para ayudarles en sus dudas, mantiene contacto visual con ellos. Les dice las cosas con mucho humor, incluso aún si son regaños o llamadas de atención"...(Diario de campo/p.p.75/18-04-02).

Las respuestas anteriores reflejan que efectivamente la personalidad del instructor motiva a los participantes y también mantiene el interés por el tema.

Un aspecto considerado dentro de la personalidad del instructor como factor motivante fue el carácter:

4.2.2.1.1 El carácter:

Son consideradas como carácter las características de una persona que la hacen distinguible de otra. Conjunto de rasgos propios y diferenciadores de un sujeto o grupo.

También se entiende como el modo habitual de ser y comportarse una persona que la hace ser ella misma y específica.

Había disponibilidad por parte del grupo gracias a que el instructor contaba con cualidades como las mencionadas por los participantes:

"Facilidad para expresarse".

"Su sentido del humor".

"Su sencillez".

"Es dinámico".

"Es positiva".

"Nos da confianza".

"Su entusiasmo".

"Que es muy agradable".

"Da atención personalizada".

"Por su buen carácter".

"Es paciente"...(Cuestionarios/2002).

Por su parte Silíceo (1982) menciona que el tono amable ayuda a despertar la confianza en el grupo.

"...El grupo se altera y le reclama que se haya contradicho, pues el día anterior les dijo una cosa y ahora les dice otra totalmente contraria, el instructor no se inmuta, el grupo se muestra alterado (la mayoría) pero el instructor no pierde la

calma, ni se altera, su tono de voz es tranquilo, trata de controlar la situación..."
(Diario de campo/p.p.9/29-02-2002).

En cuanto a lo anterior un instructor comenta lo siguiente:

"Es importante que como persona que está frente a un grupo cuides tu tono de voz, si en algún momento te molestan con ellos, no alterarte, el tono de voz es importante, además de que no debes perder la paciencia, eso es sumamente importante" (Entrevista/I.G.P.C./01-04-2002.

Un elemento más en esta categoría son:

4.2.2.1.2 Rasgos físicos del instructor:

Algunos rasgos físicos fueron mencionados como aspectos motivantes por algunos asistentes como son:

"Lo que me motivó de ella fue su voz".

"Me gustó su vestuario".

"De ella me gustaron sus ojos".

"Me encantó su pelo"...(Cuestionarios/2002).

Los aspectos físicos no fueron considerados por las investigadoras, pues ignoraron su influencia dentro del proceso educativo, pero todo parece indicar que hay quienes si los consideran como factores motivantes, esto, realmente no fue detectado en las observaciones y sólo un instructor mencionó la importancia de estar presentable frente al grupo, de cierta manera, pulcro.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Otro elemento que se destaca en esta categoría es la didáctica:

4.2.2.2 Didáctica de la enseñanza y dominio del tema:

Otro de los aspectos que los participantes consideraron como un factor motivante para su aprendizaje, con respecto a la personalidad del instructor fue la manera en que transmite los conocimientos y el dominio del tema.

Días Barriga (1998) señala que el proceso de enseñanza-aprendizaje es una interacción en la cual participan docente y discente y que en determinado momento los dos aprenden y/o enseñan.

Siliceo (1982) también menciona que una de las actitudes que un buen instructor debe tener al momento de enseñar, es la seguridad, ya que si muestra nerviosismo, o evita el contacto visual denota inseguridad lo que puede ser motivo de disminuir el interés del grupo.

También considera que demostrar interés por el tema y compromiso por el proceso educativo, le permite el logro del éxito de su labor.

De los datos que se obtuvieron en los cuestionarios, los participantes dijeron que les motivaba del instructor lo siguiente:

"Me motiva la seguridad del instructor al enseñar".

"Que te hace ver que el tema es interesante e importante".

"La pasión que transmite por el tema".

"La manera audaz en que transmite sus conocimientos".

"Que hace mucho énfasis y explica con claridad".

También contestaron lo siguiente:

"El amplio conocimiento del tema".

"La profundidad de los temas".

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"La dedicación para actualizarse".

"El profesionalismo con el que impartió el curso"...(Cuestionarios/2002).

De acuerdo a lo que se observó, se confirma lo mencionado anteriormente, puesto que los instructores mostraron su interés por estar al día en cuanto a información y conocimientos ya que presentaron bibliografía diversa y actual de las fuentes en las que se basaron.

Es necesario también mencionar que sólo uno de los instructores se mostró poco preocupado al saber que estaba siendo observado por las investigadoras ya que en repetidas ocasiones hacía comentarios como los siguientes:

"Hey, por favor tranquilos, las chicas me están calificando". Uno de los participantes le dice: "pues haber como te va porque las muchachas ya llevan mucho escrito..."(Diario de campo/p.p.51/06-03-02).

El resto de los instructores se mostraron seguros y tomaron una postura tranquila, no mostraron ningún momento de titubeo. Lo que daba la confianza a los participantes.

4.2.3 Aspectos del curso que favorecieron la motivación.

En esta categoría se presentan aspectos sobre el curso que favorecieron la motivación, referentes a actividades empleadas por el instructor y que fueron del agrado del participante.

4.2.3.1 Actividades grupales y actividades lúdicas:

dentro de éstas entran las actividades en las que se formaban equipos, como la elaboración de un proyecto llamado robotouruapan, en el que se

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

conformaron tres equipos para construir un robot que tenía que realizar ciertas acciones, de las cuales se mencionarán algunas:

- Poder desplazarse en terrenos rocosos y desiguales de planetas lejanos.
- Cuento con una pantalla de recepción de mensajes enviados desde la tierra.
- Al oprimir un botón rojo, se escuche un mensaje de paz dirigido a los extraterrestres.
- Al oprimir un botón verde, cante "la cucaracha", entre otros.
- Esto propició la convivencia entre todos, la participación, el compañerismo, la creatividad, el empeño por hacer el mejor robot y la cooperación en equipo, pues algunos se ofrecieron para hacer algo: decir el mensaje de paz o cantar la cucaracha, otros fueron seleccionados y tuvieron la disposición de hacer lo asignado al presentar el proyecto.

Un instructor comenta:

"La finalidad de ponerlos a trabajar en equipo es para que desarrollen un sentimiento de unión al trabajar y que cada quien desarrolle ciertas actividades pero en grupo. Cuando trabajan en grupo se ven trabajos bien hechos y se ve la aportación de todos. Yo pienso que es una buena opción ponerlos a trabajar en grupo" (Entrevista/I.G.P.C./18-04-2002).

Una de las actividades que se llevaron a cabo, con apoyo del manual, fue la asignación de animales heredados por una anciana a personas con distintas ocupaciones. Se conformaron equipos de seis personas, en individual se

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

consideraba la asignación de cada animal y posteriormente en equipo, comentando porque se le dio tal animal a cierta persona y llegar a un acuerdo respecto a cada asignación, finalmente en plenaria con el grupo se consideraban las respuestas y justificaciones de los otros equipos (esta actividad se llama "el legado").

En cuanto a actividades lúdicas y grupales utilizadas por el instructor se pueden considerar las que a continuación se mencionan:

La primera fue "la entrevista", esta actividad grupal, permitió que se presentara la cooperación y el compartir de los participantes, además de conocer al grupo, lo cual les fue divertido, al estar buscando a las personas con ciertas cualidades.

La actividad se encuentra en el manual que se les proporcionó y consistía en que en la columna derecha se escribía el nombre de la persona que rápidamente se localizara por ser...

Del mismo signo zodiacal _____

Hable dos idiomas _____

Toque algún instrumento _____

Tenga más de dos hijos _____

....entre otros.

Dentro de las actividades lúdicas también se identificó la utilización de gimnasia cerebral, que en uno de los cursos fue empleada todos los días, se detectó que activaba al grupo y agradaba, primero iniciaron con pena al hacer los movimientos pero cada día era menos su timidez, al final hubo quien agarró el

ritmo y quien se esmeró en los pasos, ya que era un baile con distintas actividades como.

1. Subir una rodilla y luego la otra, a la altura de la cintura.
2. Tocar con la mano derecha el talón izquierdo y la mano izquierda hacia arriba y viceversa.
3. Levantar la rodilla izquierda y coordinar con el codo derecho y viceversa.
4. Tocar la nariz con la mano derecha y la oreja del lado derecho con la mano izquierda, al igual, tocar la nariz con la mano izquierda y la oreja de lado izquierdo con la mano derecha.
5. Pie izquierdo sobre derecho, levantar las manos, entrelazar los dedos, inclinarse hacia el frente mirando hacia abajo uno o dos segundos y sacudir las manos.

En cuanto a estas actividades el instructor comenta:

"La finalidad de estas actividades es despertarlos un poco, hacerlos que se relajen, que se distraigan, pero a la vez activo los hemisferios para que cuando volvamos a lo que estábamos haciendo, estén más activos y centren mejor la atención, ya que sus hemisferios están trabajando" (Entrevista/I.G.P.C./01-02-2002).

Esta actividad propiciaba la relajación y a la vez la actividad en los participantes, pues su mente se despejaba. La utilización de estas actividades son muy buenas, puesto que ayudan al agente de enseñanza a captar de una manera más cierta la atención y abre el interés por aprender de los participantes pues los vuelve más activos mentalmente. Algunos instructores los consideran muy buenos ya que afirman que además de activar la mente activan partes del cuerpo.

4.2.3.2 Ambiente grupal:

Siliceo (1982) comenta que para lograr el involucramiento del grupo con los objetivos, es necesario crear un ambiente tal que sirva para la automotivación, con formalidad, además de ofrecer apoyo y amistad.

A esta subcategoría se hizo mención por parte de los participantes en cuanto a:

"La armonía".

"La disposición del grupo".

"La amistad que creció".

"La participación del curso".

"El ambiente agradable".

"La confianza hasta para equivocarnos".

"La cooperación".

"Las experiencias que aprendemos del grupo".

"El compañerismo".

"La confianza de los compañeros"...(Cuestionarios/2002).

Los instructores opinan que es importante crear un clima agradable, procurando:

"Cuidar la buena iluminación, usar un tono de voz adecuado, que el espacio sea un lugar agradable, que haya buena ventilación, utilizar música relajante, en especial para trabajo en equipo" (Entrevista/I.G.P.C./18-04-2002).

De igual manera es necesario, según el instructor:+

"Propiciar la comunicación entre ellos, inculcar la confianza, la humildad" (Entrevista/I.G.P.C./06-03-2002).

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Otro instructor comenta:

"Bromeo con ellos para como quien dice, romper el turrón desde el principio y cuido la forma de hablar" (Entrevista/I.G.P.C./18-04-2002).

Es muy importante que como coordinadores de un proceso de enseñanza-aprendizaje se esté consciente que crear un clima agradable puede y facilita lograr un buen o excelente trabajo, ya que se sienten cómodos y tranquilos en un grupo, lugar o evento en el que se va a laborar, lo que propicia inconscientemente o conscientemente una motivación y un deseo de continuar en el proceso educativo, pues además de aprender y conocer más se sienten cómodos y a gusto en el ambiente grupal de cordialidad.

4.2.3.3 Apoyos didácticos:

Siliceo (1982) define los recursos como aquellos medios auxiliares para la capacitación, tanto sonoros y/o de disposición.

Estos medios son de utilidad para ayudar al instructor a llevar el proceso de enseñanza-aprendizaje, en cuanto a la versatilidad para presentar la información y contenido(s) a transmitir.

De los apoyos didácticos usados y que los capacitandos consideran que favorecieron su aprendizaje se mencionan los siguientes:

"Los proyectores de todo tipo".

"La proyección de fotos humorísticas".

"La utilización de videos".

"El monocañón y la computadora".

"El empleo de la pantalla fue muy bueno".

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"El manual"...(Cuestionarios/2002).

Las menciones anteriores presentadas, demuestran la influencia de estos medios dentro del proceso educativo, se está de acuerdo con ello, son recursos muy buenos que ayudan a ir por buen camino para el logro del objetivo y centrar la atención y aumentar la comprensión de la información. También se reconoce que el uso excesivo o la utilización en tiempo prolongado de un recurso, puede ser tedioso y cansado para el grupo y podría propiciar una dispersión y/o distracción.

4.2.4 Aspectos del instructor que no motivaron.

Como ya se ha mencionado, el instructor tiene una función muy importante en el proceso educativo, no solamente es el que enseña, sino que su personalidad influye mucho en el aprendizaje de los participantes.

Siliceo (1982) comenta que pueden existir las mejores instalaciones para la instrucción, esto es, edificio, mobiliario, instrumentos o equipo, métodos, entre otros, pero si el instructor falla y no es aceptado, las cosas irán mal.

Aunque en el contexto de C.F.E. la mayor parte de los aspectos referidos al instructor fueron, de acuerdo a los datos recabados en los cuestionarios por los participantes, buenos, hubo quienes comentaron algunos aspectos que no motivaron en su aprendizaje.

Cuando se les pidió a los participantes que mencionaran algunos aspectos del instructor que no favorecieron su motivación, hicieron comentarios como los siguientes:

"Que muestras inseguridad".

"Tiende a ser muy repetitivo".

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"Varias veces ignoró nuestras opiniones".

"Se contradijo".

"Es complaciente".

"Muy impuntual en el curso".

"Que no hizo nada para evitar la impuntualidad".

"No respeta horarios de entrada y salida".

"Habla muy técnico"...(Cuestionarios/2002).

En cuanto a lo que se observó, se puede decir que los participantes tenían razón en lo que se refiere a la impuntualidad de algunos instructores, varias ocasiones el instructor iniciaba veinte o treinta minutos después de la hora establecida.

"...Hoy la sesión inició a las 9:25 am., es decir 25 minutos más tarde..."
(Diario de campo/p.p.21/11-02-2002).

"...El instructor entra al aula a las 9:30 am. Inicia pasando lista..." (Diario de campo/p.p.24/13-02-2002).

"...Hoy la sesión comenzó a las 9:15 am..." (Diario de campo/p.p.29/15-02-2002).

"...El instructor llegó a las 8:20, cuando tenía que iniciar a las 8:00 am..."
(Diario de campo/p.p.58/11-04-2002).

También se obtuvieron algunos datos en el diario de campo, que avalan lo que comentaban los participantes en cuanto a que ignoraba sus opiniones:

"...Un participante hace un comentario acerca del tema, el instructor lo ignora totalmente. Después de un rato el mismo participante le hace una pregunta y de nuevo lo ignora..."(Diario de campo/p.p.30/15-02-2002).

"...Un participante se va hasta atrás y ya no participa porque el instructor le dijo que no hablara o se salía...."(Diario de campo/p.p.30/15-02-2002).

Es muy cierto que se pueden obtener ciertas conductas no muy favorables por parte de algunos instructores y más cuando se tiene un curso que consta de varios días, pero también es cierto que aún a estas alturas y con personas de la edad con que se trabaja, se pueden encontrar excepciones de participantes inquietos, que si no se les pone un alto, bloquearán el desempeño tanto del instructor como de sus mismos compañeros de aprendizaje.

4.2.5 Aspectos del curso que no favorecieron la motivación.

Dentro de esta investigación se encontraron algunos aspectos que no fueron motivantes dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje, así como se presentaron aspectos del instructor que no motivaron, también se presentaron aspectos sobre el curso.

Siliceo (1982) comenta que para que este tipo de situaciones no se presenten, se recomienda a la empresa primero, obtener un análisis del contexto, del grupo al que se capacita, considerar las características de la programación de cursos y objetivos; segundo, considerar las características del personal capacitador.

Por otra parte, se debe cuidar que el instructor sea eficiente, que trabaje de forma eficaz, y que sea empático; que el lugar sea el adecuado y se cuente con el material necesario.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

De los aspectos que mencionaron los participantes, el principal fue:

4.2.5.1 Aspectos del curso:

En cada curso se presentaron diversas inconformidades, de las mencionadas se citan las siguientes:

"La informalidad".

"Que se maneja más teoría que práctica":

"Que fue improvisado".

"Demasiada información en corto tiempo"

"La monotonía".

"Los temas estaban fuera de mi especialidad".

"Las llamadas telefónicas externas"....(Cuestionarios/2002).

En efecto, lo mencionado al final, sucedía constantemente, pues en muchas ocasiones, principalmente en un curso se presentaron interrupciones que para algunos asistentes no les era inconveniente y para otros, era molesto.

"...entra una persona a darle aviso a uno de los participantes, de que tiene una llamada telefónica. El ingeniero se levanta y sale..." (Diario de campo/p.p.44/05-03-2002).

En lo observado, una situación, en uno de los cursos que disgustó a los participantes fue la falla en el recurso que se estaba empleando para presentar la información, se presenta lo siguiente:

"...Casi la mitad de este día de labor estuvo fallando la proyección del material (problema con la computadora). En momentos funcionaba bien, pero había falla en el proyector..." (Diario de campo/p.p.44/05-03-2002).

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Mientras que vuelve a funcionar la computadora, algunos platican entre sí y otros con el instructor.

Dos personas hacen comentarios acerca de la falta de preparación para presentar el curso (refiriéndose a la falla de la proyección, ya que en momentos detenía el desarrollo del curso).

Debido a esto, dos participantes se salieron, ante esto el instructor se preocupó, por lo que el anfitrión salió a buscarlos y regresaron con un café..." (Diario de campo/p.p.39,40/04-03-2002).

4.2.5.2 Falta de recursos didácticos:

Como se mencionó antes, de acuerdo a Siliceo (1982) los recursos son todos aquellos medios auxiliares para la capacitación, ya sean sonoros y/o de disposición; recursos que permiten buena transmisión de la información si se les considera como apoyos.

La ausencia de algunos recursos didácticos y falta de mobiliario influyeron en la incomodidad y en el desempeño de los asistentes; sus comentarios fueron los siguientes:

"El tiempo fue muy corto".

"Hubo mucha apertura al curso, había muchas personas en el aula".

"Había muchos participantes".

"Las instalaciones son muy incómodas".

"La falta de mesas".

"El horario".

"Faltó práctica".

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"No utilizó manual de calidad".

"Hicieron falta libretas para apuntes".

"La iluminación".

"Escasez de videos"...(Cuestionarios/2002).

Los recursos didácticos, ya sea materiales y/o de tiempo, son importantes en todo proceso de enseñanza-aprendizaje, pues ayudan a los participantes a mantener su motivación y disposición del aprendizaje; ya que cuentan con lo necesario para seguir el proceso y desarrollo de un evento educativo. Además de que la buena utilización de éstos, apoya a la apertura de su mente, para captar mejor los contenidos.

En cuanto a la apertura, Siliceo (1982) recomienda no incluir grupos mayores de veinticinco destinatarios, de esta manera se logrará captar mejor la información y habrá menos distracciones; además de que se logrará así proporcionar atención más personalizada.

Otro aspecto que influyó en la falta de motivación fueron las malas relaciones interpersonales:

4.2.5.3 Conflictos interpersonales:

En ocasiones se presentaron diferencias entre algunos de los participantes, en ocasiones algunas pequeñas rencillas y poca disposición a participar y trabajar entre ellos. Esto es algo que no se presentó en todos los cursos, pero que de cierta manera se presentaron comentarios como:

"Algo que no me motivó fue la envidia de mis compañeros".

"El egoísmo".

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"La apatía de mis compañeros".

"Que perjudicaron mi aspecto laboral".

"Que los compañeros no respetan".

"Lo que decimos no lo hacemos".

"Que el ingeniero 'X' siempre quiere tener la razón"...(Cuestionarios/2002).

Cuidar el respeto dentro del grupo es indispensable para el buen progreso del curso y para lograr un ambiente grupal agradable, que permita el buen trabajo y participación de los asistentes; al igual que las buenas relaciones, necesarias para el trabajo en equipo.

Otro aspecto que se presentó fue:

4.2.5.4 La falta de control grupal:

En ciertos momentos no se presentó una buena dinámica dentro del grupo, lo cual originó inconformidades dentro del curso, al respecto los participantes comentaron lo siguiente:

"Faltó actividad en el curso".

"Hubo descontrol grupal".

"La impuntualidad de los compañeros".

"Mucho tiempo encerrados".

"La monotonía".

"Que toman café en el aula"...(Cuestionarios/2002).

Un caso de este tipo detectado en la observación, es el siguiente:

"...Mientras un participante anota en el pizarrón, se desata una serie de comentarios entre los compañeros, parece que se desata una discusión pues no

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

se logra entender nada, por su parte, la persona que está frente al pizarrón grita "a la hora que quieras". El instructor les suplica que pongan atención, para que se pueda continuar..."(Diario de campo/p.p.52/06-03-2002).

En ocasiones los instructores suelen meterse tanto en su papel y en lo que van a transmitir, que olvidan despertar al grupo. También se detectó que por el hecho de ser instructores internos obligaban indirectamente a los participantes a soportar la monotonía y/o la falta de control del grupo, descuidando la necesidad de un poco de dispersión o descanso.

Otro factor más que se detectó es:

4.2.5.5 El estado de ánimo personal y salud física de los participantes:

En esta mención se encontraron los siguientes detalles:

"No tenía buena recepción intelectual".

"Que no estaba bien alimentado, por eso no entendí".

"Influyó mi estado de ánimo".

"Las cosas que no conozcan bien".

"El enfermarme".

"Mi baja de ánimo"...(Cuestionarios/2002).

Dentro de la consideración de los asistentes a los cursos influían estos aspectos, que aunque no tienen mucho que ver con el curso en cuanto a fallas del mismo, fue una manera de justificarse sobre la poca disponibilidad. Además de que se menciona la alimentación, pues los cursos se efectuaban en la mañana y algunas personas no alcanzaban a tomar un desayuno para mantenerse en pie, se

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

está consciente de que la falta de alimento, y sobre todo el almuerzo, afecta en el rendimiento, ya sea intelectual y/o laboral.

Una situación más que desagradó fue:

4.2.5.6 Aspectos laborales:

Se presentaron algunas quejas por el hecho de que algunos participantes tenían que asistir a los cursos dentro de su horario laboral y para poder estar presentes tenían que dejar su trabajo.

Se obtuvieron comentarios como los siguientes:

"Algo que no me favoreció es que tenía que salir de mi turno para asistir al curso".

"Que interrumpí mis funciones laborales".

"Que muchos faltaron por su trabajo".

"Venir al curso en mis horas de trabajo".

"No ser suplido en mi labor".

"Perder un día de trabajo"...(Cuestionarios/2002).

Así como hubo a quien les afectó directamente también hubo a quien le afectó indirectamente, en cuanto a su consideración por sus compañeros.

Un factor influyente también fue:

4.2.5.7 Aspectos de la institución:

Aquí se consideraron aspectos de la empresa y de los encargados administrativos, puesto que no favorecieron a la motivación de los participantes, se contemplan comentarios como los siguientes:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"Mala disponibilidad por parte de la administración".

"Las condiciones de la empresa".

"La indisponibilidad del representante de capacitación".

"Que se efectuó sin previo aviso"...(Cuestionarios/2002).

4.2.6 Influencia de la motivación intrínseca para asistir al curso.

En esta categoría se presenta la motivación intrínseca como primer factor para contar con la asistencia de los participantes a los cursos, puesto que fue la motivación inicial que recibieron, por lo cual se pretende detectar la influencia del curso y del instructor para que esta motivación se mantuviera o disminuyera.

La motivación intrínseca es la que se centra en la tarea misma y en la satisfacción personal que representa enfrentarla con éxito, es el interés del capacitando por aprender (Capítulo 1).

Una de las mayores menciones realizadas, respecto al motivo para asistir y participar en un curso es:

4.2.6.1 El interés personal y la superación:

En esta se refleja la disposición del individuo, el deseo innato de ser mejor y de crecer tanto intelectual como humanamente.

Respecto a esto, los participantes comentaron lo siguiente:

"Asistí por interés".

"Por conocer".

"Por la ambición de aprender".

"Porque quiero estar actualizado".

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"Porque quiero saber más".

"Por superarme como persona y vivir en un mejor ambiente familiar".

"Porque me invitaron".

"Porque me parecía interesante".

"Para capacitarme y trabajar con más eficacia y calidad"...(Cuestionarios/2002).

El ser humano tiene de forma innata el deseo de superarse y ser mejor, por el hecho de ser un sujeto inacabado e imperfecto, busca siempre un cambio positivo. La sociedad actual así lo exige, además que existe un interés por saber más y estar al día, pues influye con la calidad que está en auge en estos momentos para ser un individuo que trabaja y produce.

De acuerdo a menciones realizadas por los asistentes, otra de las razones por la que asisten al curso es de carácter extrínseco:

4.2.6.2 Por disposición institucional:

Este elemento fue muy citado por los participantes, justificando su asistencia por el mandato de la empresa. Entre los comentarios se citan los siguientes:

"Por obligación y compromiso con la empresa".

"Por órdenes directivas".

"Porque me mandaron a fuerzas".

"Por cumplir con la empresa".

"Porque es una obligación dentro de la empresa".

"Porque me asignaron".

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"Porque me mandaron".

"Por programación de capacitación al personal".

"Porque fui uno de los elegidos del grupo"...(Cuestionarios/2002).

En la asistencia de algunos participantes influyó la petición de la organización para contar con su presencia. Algunas personas asisten porque es parte de su batería de capacitación y lo ven como un cumplimiento que deben cubrir. Otras simplemente lo ven como un mandato para el cual deben tener la disposición porque es parte de su trabajo. Aquí entran en juego las dos partes, empleados y empresa, para los primeros es necesario y un beneficio, aunque en ocasiones les cueste un poco de trabajo encontrar lo favorable; la empresa en su caso, busca y lucha siempre por lograr una calidad total, llegar a la excelencia y sabe perfectamente que esta se logra por medio de sus empleados, ya que debido a su experiencia, empeño, interés y actualización la empresa se mantendrá y crecerá para proporcionar un servicio a la sociedad, en la cual conviven y crecen todos los que forman la institución.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CONCLUSIONES

Sobre la base de esta investigación, se pueden conocer las estrategias empleadas por el agente capacitador y que de alguna manera motivan a los participantes.

Los resultados obtenidos confluyen los objetivos y contestan las preguntas de investigación, planteadas al inicio de este estudio.

A través de esta investigación fue posible identificar las estrategias consideradas por los instructores, además de conocer la intención con que se emplean. Al igual, se detectó que las estrategias que utilizan los instructores motivan al asistente de sus cursos. De igual manera se comprendió que toda estrategia trae consigo y forma parte de ella un toque de motivación.

Así también se encontraron algunas fallas en el sistema de evaluación de los cursos, el cual no es el punto principal de interés pero que será considerado en cuanto a las sugerencias que se harán más adelante.

Las conclusiones a las que se llega son las siguientes:

- La motivación intrínseca y la extrínseca, juegan un papel muy importante dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje, pues son factores relevantes a considerar que permiten interactuar con un grupo de discentes. Pues cada sujeto tiene el deseo de aprender y mejorar, lo cual los lleva a considerar su participación en los cursos; el estar dentro de estos, de alguna manera les afirma que el haber asistido fue la mejor decisión que tomaron.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- El considerar distintas formas de llevar un curso o de presentar una información, son beneficiosas para el grupo que está prestando su interés, ya que se consideran formas individuales de aprendizaje.

- El contacto directo entre instructor y aprendiz facilita el proceso, pues existe respeto, confianza y se crea aunque sea un poco, afecto, pues algunos instructores se conocen con la mayoría de los empleados, lo que logra una mejor relación y beneficia al aprendizaje (por que hay disposición).

- Es grande la influencia que tiene la empresa en los empleados para que puedan expresar los aspectos positivos o negativos de la misma o de los instructores, la preocupación de un regaño o llamada de atención. Esto se percibió debido a que en la revisión de los cuestionarios se encontraron situaciones desagradables para las investigadoras en cuanto a que algunos participantes no contestaban algunas cuestiones o definitivamente dejaban en blanco el reactivo.

- Es importante considerar y reconocer la existencia de conflictos entre algunos de los empleados, esto de alguna manera influyó negativamente en el desempeño de la mayoría de los asistentes que estaban en armonía con la totalidad de sus compañeros.

- La utilización de una estrategia por mucho tiempo suele ser cansado y tedioso para quienes participan en un curso.

- La impuntualidad es un factor que reduce la motivación en el participante, el que no se inicie el curso a la hora establecida es un aspecto negativo para las personas que llegan a tiempo. Puede predisponer al asistente y/o causarle molestia, algo poco beneficioso, pues se inicia prácticamente mal la sesión, ya que

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

existe un rechazo (en la mayoría de las personas) al aprendizaje porque no se respeta su tiempo invertido.

- Al momento de expresarse, es necesario que se transmitan con claridad las ideas para que no se presenten desacuerdos y conflicto. Evitar los malos entendimientos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

SUGERENCIAS

A continuación se presentan algunas sugerencias para llevar a cabo, de una mejor manera, las sesiones de capacitación. Para aumentar la motivación y disposición de los participantes.

El objetivo principal de enlistar las sugerencias es mostrar a la institución y a los instructores otras alternativas de llevar a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje, con la finalidad de optimizar las condiciones idóneas para el proceso educativo.

Las sugerencias son las siguientes:

- a) Utilizar otros recursos para presentar la información, como: papeletas, franelógrafos, rotafolios, música de relajación o un poco más activa, o entre los que considere el instructor, lo importante es emplear otro tipo de material para evitar el cansancio de los asistentes y aumentar su participación.
- b) Emplear dinámicas y trabajos en equipo (constantemente): realizar ejercicios de relajación después de un período largo de atención, como la gimnasia cerebral para activar los hemisferios y facilitar la disposición al aprendizaje del educando.
- c) En cuanto a trabajos en equipo, proporcionar algún tema o subtema a analizar por cada equipo y posteriormente realizar una plenaria para que proporcionen la información al resto del grupo, ya que esta actividad enriquece el proceso educativo, puesto que el alumno está enseñando y a la vez aprendiendo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- d) Procurar se cuente con el mueble necesario para que produzca comodidad al participante, principalmente evitar la ausencia de mesas o respaldos para escritura.
- e) Cuidar la apertura de los cursos en cuanto al exceso de participantes en las sesiones (no pasar de 25 personas por instructor).
- f) Procurar que los instructores inicien a la hora establecida las sesiones, para que así mismo no se tomen más tiempo que el considerado y no haya disgusto por parte de los asistentes por robo de tiempo.
- g) Perfeccionar la habilidad de instrucción, es decir, desarrollar, preparar y actualizar a los instructores en cuanto al desenvolvimiento y manejo de grupo. Cuidar que se desempeñe la labor de la enseñanza con un buen agente educativo y que se relacionen empáticamente con los participantes.
- h) Evaluar la capacitación, de tal manera que exista la comprobación acertada y real de la adquisición de habilidades y el dominio de los contenidos. Esto, para verificar que no ha sido en vano la inversión, tanto de tiempo, trabajo, intelecto, entre otras. Se recomienda aplicar evaluaciones inmediatas y/o a corto plazo para valorar y para tenerse la seguridad de que lo ahí dispuesto fue provechoso y eficaz.
- i) Considerar la observación de los cursos por un profesional donde se valore el desarrollo, el crecimiento y actualización dentro del manejo de grupos; tanto del curso como del instructor. De tal manera que se procure la presencia integral de la enseñanza y el aprendizaje.

GLOSARIO

Analogía: Es una proposición que indica que una cosa o evento es semejante a otro.

Aprendizaje: Proceso mediante el cual un sujeto adquiere destrezas o habilidades prácticas, incorpora contenidos informativos, o adopta nuevas estrategias de conocimiento o acción.

Aprendizaje significativo: Proceso a través del cual una nueva información o un nuevo conocimiento se relaciona de manera no arbitraria y sustantiva con la estructura cognitiva de la persona que aprende.

Aprendizaje social: Se entiende como el aprendizaje de habilidades sociales, formas de comportamiento propias de la cultura, que adquirimos de modo implícito en nuestra interacción cotidiana con otras personas y, que facilitan la comunicación y el intercambio de información dentro de los grupos sociales.

Aprendizaje verbal y conceptual: Consiste en la adquisición de información y de hechos.

Capacitación: Es un proceso de enseñanza-aprendizaje en el que los conocimientos, las aptitudes, actitudes y destrezas se ponen a prueba de manera constante y con un sentido permanente de educación.

Comprensión de textos: Es una actividad constructiva compleja de carácter estratégico, que implica la interacción entre las características del lector y del texto, dentro de un contexto determinado.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Enseñanza: Es el acto en virtud del cual el docente pone de manifiesto los objetivos de conocimiento al alumno para que este los comprenda. Se entiende como el acto de mostrar algo a alguien.

Estrategias: Son elementos que forman parte del proceso de una experiencia de aprendizaje: una ilustración, una actividad o un incidente utilizados para presentar o apoyar el aprendizaje del participante.

Es el conjunto planificado de acciones y técnicas que conducen a la consecución de objetivos preestablecidos durante el proceso educativo.

Estrategias de aprendizaje: Se entienden como el conjunto interrelacionado de funciones y recursos, capaces de generar esquemas de acción que hacen posible que el aprendiz se enfrente de una manera más eficaz a situaciones generales y específicos de su aprendizaje; que le permiten incorporar y organizar selectivamente la nueva información para solucionar problemas de diverso orden.

Estrategias de enseñanza: Son los procedimientos o recursos utilizados por el agente de enseñanza, para promover aprendizajes significativos.

Estrategias de motivación: Son aquellas que procuran el interés y la participación del individuo en un proceso de enseñanza-aprendizaje. La singularidad de las estrategias de motivación a menudo será suficiente para captar una atención adicional hacia el tema en el cual se insiste y con ello lo refuerza.

Ilustraciones: Por ilustraciones se consideran las fotografías, esquemas y medios gráficos, constituyen una estrategia de enseñanza profusamente empleada. Estos recursos por sí mismos son interesantes, por lo que pueden llamar la atención o distraer.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Mapa conceptual: Es un recurso esquemático para presentar un conjunto de significados conceptuales incluidos en una estructura de proposiciones, ya sean implícitas o explícitas.

Metacognición: Este tipo de metaconocimiento se refiere a la conciencia por parte de la persona de sus capacidades y limitaciones cognitivas.

Motivación extrínseca: Depende de lo que digan o hagan los demás respecto a la actuación del sujeto, o de lo que éste obtenga como consecuencia tangible de su aprendizaje. Es la aprobación social, la utilización de estímulos externos, como lo son objetos físicos, palabras, entre otros.

Motivación intrínseca: Se centra en la tarea misma y en la satisfacción personal que representa enfrentarla con éxito, es el motivo interno (propio) del capacitando por aprender.

Objetivos o intenciones: Son enunciados que describen con claridad las actividades de aprendizaje a propósito de determinados programas, así como los efectos esperados que se pretenden conseguir en el aprendizaje de los discentes al finalizar una experiencia, sesión, episodio o ciclo escolar.

Organizadores previos: Un organizador previo es un material introductorio compuesto por un conjunto de conceptos y proposiciones de mayor nivel de inclusión y generalidad que la información nueva que los alumnos deben aprender.

Proceso enseñanza-aprendizaje: Es una interacción, es la relación entre docente-alumno y alumno-alumno; es una correlación donde los dos, en determinado momento, aprenden y/o enseñan.

Preguntas intercaladas: Se emplean cuando se busca que el sujeto aprenda específicamente la información a la que hacen referencia (aprendizaje intencional).

Resumen: Es una versión breve del contenido que habrá de aprenderse, donde se enfatizan los puntos sobresalientes de la información.

Textos narrativos: Tiene como función principal divertir, y en algunos casos dejar una enseñanza moral al lector. Tienen como punto central un esquema de solución de problemas.

Textos expositivos: Intentan comunicar, informar, proporcionar una explicación al lector acerca de una o más temáticas determinadas.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

BIBLIOGRAFÍA

Alves, de Mattos Luiz (1990) *Compendio de didáctica general* 2ª Edición. Editorial Kapeluz.

Ander-Egg Ezequiel (1995) *Técnicas de investigación social*. Editorial LUMEN, México.

Ausubel, David P. (1996) *Psicología educativa: Un punto de vista cognitivo*. Editorial Trillas.

Baena, Guillermina (1998) *Instrumentos de investigación*. Editores Mexicanos Unidos, México.

Bisquerra, Rafael (1989) *Métodos de investigación educativa: Guía práctica*. Ediciones CEAC, S. A. Barcelona, España.

Castañeda, Yañez Margarita (1991) *Los medios de comunicación y la tecnología educativa*. Editorial Trillas, México, D.F.

Chavira, Gómez Uvaldo (1997) *La capacitación laboral como alternativa estratégica en educación permanente a través de un departamento en una empresa comercial*. Uruapan, Mich., (Tesis profesional).

Chiavenato, Adalberto (1990) *Introducción a la teoría general de la administración*. Editorial Trillas, México.

Díaz, Barriga Frida (1998) *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo: Una interpretación constructivista*. Editorial McGraw Hill, México, D.F.

Diccionario de Ciencias de la Educación. Editorial Santillana, W.AA. México D.F..

Enciclopedia General de la Educación. Editorial Océano, W.AA.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Enciclopedia visual de pedagogía y psicología (1997). Ediciones Trébol, S.L. W.AA. Barcelona, España.

González Ornelas, Virginia (2001) *Estrategias de enseñanza y aprendizaje*. Editorial Pax, México.

Macías Martínez, Sergio (1997) *La motivación como factor de integración en las empresas (caso práctico Vidriomex)*. Uruapan, Mich. (Tesis profesional).

Martínez Miguel (1994) *Comportamiento humano*. Editorial Trillas, México.

Martínez Miguel (1999) *La ciencia nueva*. Editorial Trillas, México.

Mendoza, Núñez Alejandro (1985) *La capacitación práctica en las organizaciones: Métodos y técnicas*. Editorial Trillas, México.

McGehhe, William (1986) *Capacitación: adiestramiento y formación profesional*. 1ª Edición. Editorial Limusa, México.

Nando, Aguilar Alfonso (1998) *La importancia de documentar las necesidades de capacitación de los puestos de trabajo en la Comisión Federal de Electricidad en el contexto de la Norma ISO 9002*. Uruapan, Mich. (Tesis profesional).

Nérci Imideo G. (1969) *Hacia una didáctica general dinámica*. 16ª Edición. Editorial Kapeluz. Buenos Aires, Argentina.

Pinto Villatoro, Roberto (1990) *Proceso de capacitación*. 2ª Edición corregida y aumentada. Editorial Diana, México.

Ramírez, César (1983) *Vicios y virtudes de la capacitación*. 1ª Edición. Editorial PAC, México.

Reyes Ponce, Agustín (1985) *Administración de empresas: Teoría y práctica*. Editorial Limusa. México.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Salkind Neil (1999) *Métodos de investigación*. Editorial Prentice Hall. México.

Sepúlveda Cardoso, Martha Alejandra (1997) *La capacitación como elemento motivador en el departamento de planta exterior en Teléfonos de México S.A. de C.V. Uruapan, Mich.* (Tesis profesional).

Siliceo Agullar, Alfonso (1982) *Capacitación y desarrollo de personal*. 2ª Edición. Editorial Limusa, México.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

HEMEROGRAFÍA

"La enseñanza de las estrategias de aprendizaje y las habilidades metacognitivas", de Irene Murria Villa, en la revista Perfiles educativos. No. 65, 1994.

"¿Por qué formar profesores en estrategias de aprendizaje?", de Rocío Quezada Castillo, en la revista Perfiles educativos. No. 39, enero-marzo, 1988.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ANEXOS

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ANEXO 1

Guía de entrevista para los instructores.

1. Vida académica.
2. Vida en C.F.E.
3. ¿Cómo planea sus ponencias?
4. ¿Considera algún tipo de estrategias? ¿con qué intención?
5. ¿Existe preparación para que le acepte el grupo?
6. ¿Qué aspectos considera para llevar a cabo un curso?
7. ¿De qué manera los guía hacia el objetivo?
8. ¿Cómo se da cuenta de que el grupo está interesado?
9. ¿Encontró alguna dificultad con el grupo?
10. ¿Encontró alguna dificultad en el proceso de enseñanza-aprendizaje?
11. ¿Qué actividades realiza para propiciar un clima agradable?
12. Cuando el grupo está inquieto o distraído ¿qué acciones realiza?
13. ¿De qué manera reconoce los aprendizajes adquiridos?
14. ¿Utiliza dinámicas grupales o de trabajo?
15. ¿Considera la motivación intrínseca y extrínseca?
16. ¿Utiliza algún tipo de estímulo?
17. ¿Cómo comprueba C.F.E. los aprendizajes?

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ANEXO 2

Cuestionario para los participantes

1. Describe las actividades realizadas por el instructor con las que lograste un buen aprendizaje.
2. ¿Qué características personales tiene el instructor que te motivaron al aprendizaje?
3. Describe el ambiente de trabajo que favoreció tu disposición para participar en las sesiones de capacitación.
4. ¿Qué aspectos no favorecieron tu motivación en el curso?
5. Menciona algunos aspectos personales del instructor que no favorecieron tu motivación en este curso.
6. ¿Qué actividades individuales o en equipo fueron las que más te motivaron?
7. ¿Por qué asististe a este curso?

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ANEXO 3

Guía instruccional (la cual se presenta en la siguiente página)

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

**COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD
GERENCIA REGIONAL DE PRODUCCIÓN DE OCCIDENTE
SUBGERENCIA REGIONAL DE GENERACIÓN HIDROELECTRICA BALSAS SANTIAGO**

GUÍA INSTRUCCIONAL

CURSO:	<u>FORMACIÓN DE OPERADORES</u>
CLAVE DEL CURSO:	
HORAS DE DURACIÓN:	<u>20 HRS. CON 2 HORARIOS DE 10 - 14 Y 16 - 20 (4 HRS. DIARIAS)</u> <u>EL PERSONAL SE ADAPTÓ AL HORARIO CONVENIENTE CON SUS TURNOS</u>

DIRIGIDO A:	<u>PERSONAL DE OPERACIÓN DE CENTRALES ELECTRICAS</u>		
ESCOLARIDAD:	<u>MAXIMA: PROFESIONAL</u>	<u>MINIMA: SECUNDARIA</u>	<u>PROMEDIO:</u>
OBJETIVO GENERAL:			

ESTRUCTURA DE TEMAS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	TIEMPO ASIGNADO EN HORAS	ACTIVIDAD	EQUIPO REQUERIDO	TECNICAS DE ENSEÑANZA
INTRODUCCIÓN	Los participantes comentarán los objetivos y contenidos del curso. Formarán un ambiente propicio para el aprendizaje grupal.	2 horas	Preparar el ambiente cordial limando asperezas. Motivar a los participantes a trabajar en equipo e invitarlos a elaborar los arreglos para el respeto mutuo.	Simulador, Instructivo del participante, Pintaron.	Dinámicas, Exposición, Lectura, Discusión del grupo.

FALLA DE ORIGEN
TEST CON

COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD
 GERENCIA REGIONAL DE PRODUCCIÓN DE OCCIDENTE
 SUBGERENCIA REGIONAL DE GENERACIÓN HIDROELECTRICA BALSAS SANTIAGO

GUÍA INSTRUCCIONAL

CURSO:

FORMACIÓN DE OPERADORES

CLAVE DEL CURSO:

HORAS DE DURACIÓN:

20 HRS. CON 2 HORARIOS DE 10 - 14 Y 16 - 20 (4 HRS. DIARIAS)
EL PERSONAL SE ADAPTÓ AL HORARIO CONVENIENTE CON SUS TURNOS

DIRIGIDO A:

PERSONAL DE OPERACIÓN DE CENTRALES ELECTRICAS

ESCOLARIDAD: MAXIMA: PROFESIONAL

MINIMA: SECUNDARIA

PROMEDIO:

OBJETIVO GENERAL:

ESTRUCTURA DE TEMAS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	TIEMPO ASIGNADO EN HORAS	ACTIVIDAD	EQUIPO REQUERIDO	TECNICAS DE ENSEÑANZA
- Ley de OHM. - Resistencia en serie, paralelo y serie paralelo. - Circuitos de corriente directa. - Evaluación	- Interpretarán la Ley de OHM con instrumentos de medición, fuentes y resistencia.	4 horas	Exponer el tema, explicar, mostrar el quipo pos su funcionamiento, seguridad en su manejo.	Simulador, Instructivo del participante, Pintaron. Prueba elaborada.	Dinámicas, Exposición, Lectura, Discusión del grupo. Corrillos Preguntas abiertas, cerradas y de complementación.
	- Calcularán, medirán y conectarán resistencias en serie, paralelo y serie paralelo.	8 horas			
	- Calculará y verificará en forma practica circuitos de C.D.	4 horas			
	- Aplicar.	2 horas			

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

ANEXO 4

ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA

ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA UTILIZADAS POR EL INSTRUCTOR

ILUSTRACIONES

LECTURAS Y TEXTOS
EXPOSITIVOS

PREGUNTAS
INTERCALADAS

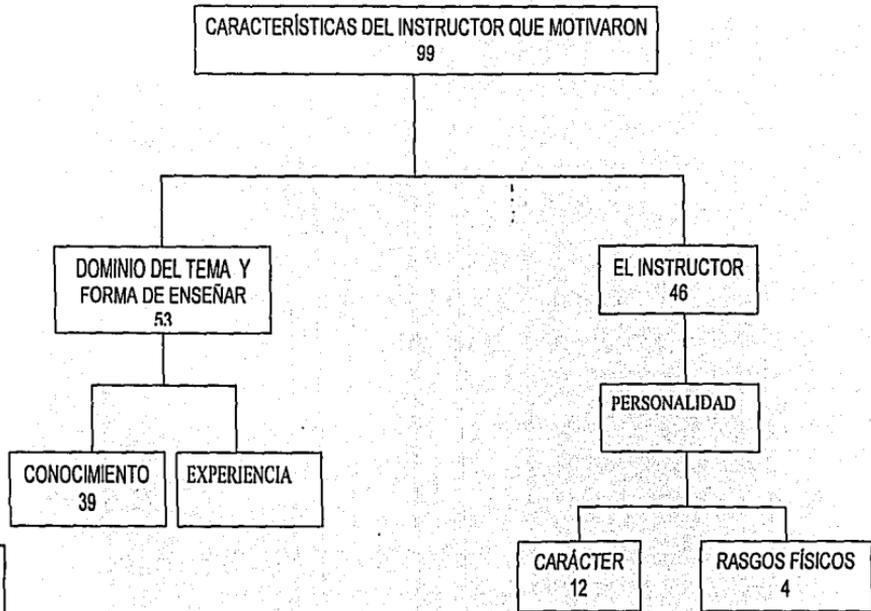
DEMOSTRACIONES
Y PRÁCTICAS

ANALOGÍAS

RESÚMENES

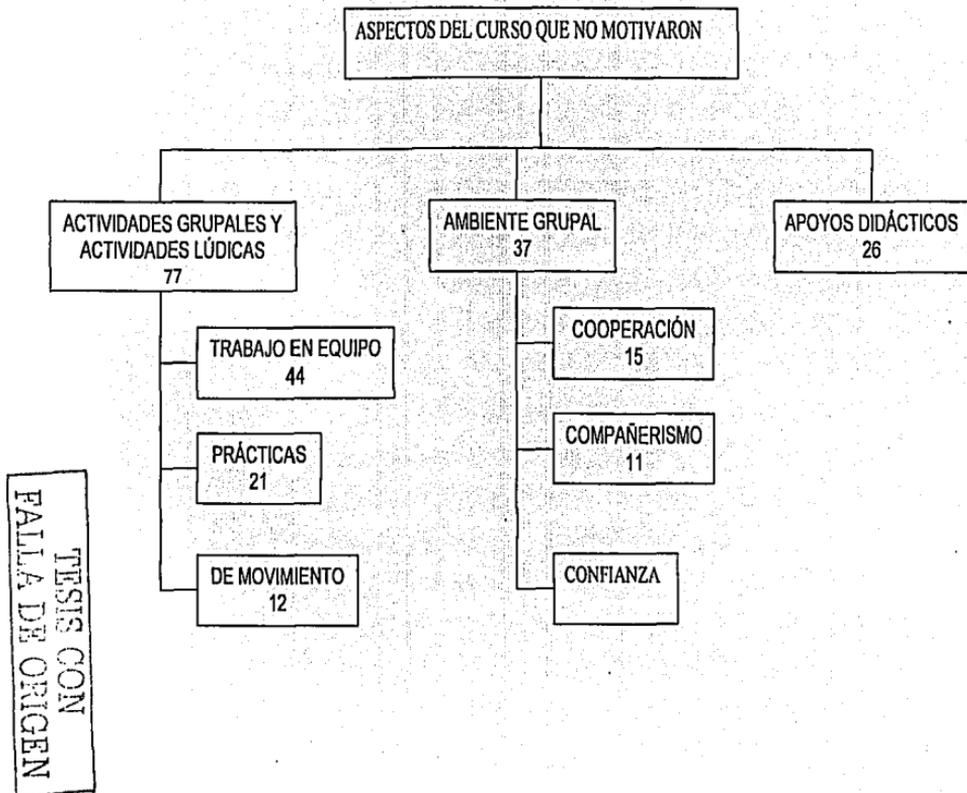
FALLA DE ORIGEN
TÉCNIC CON

ANEXO 5



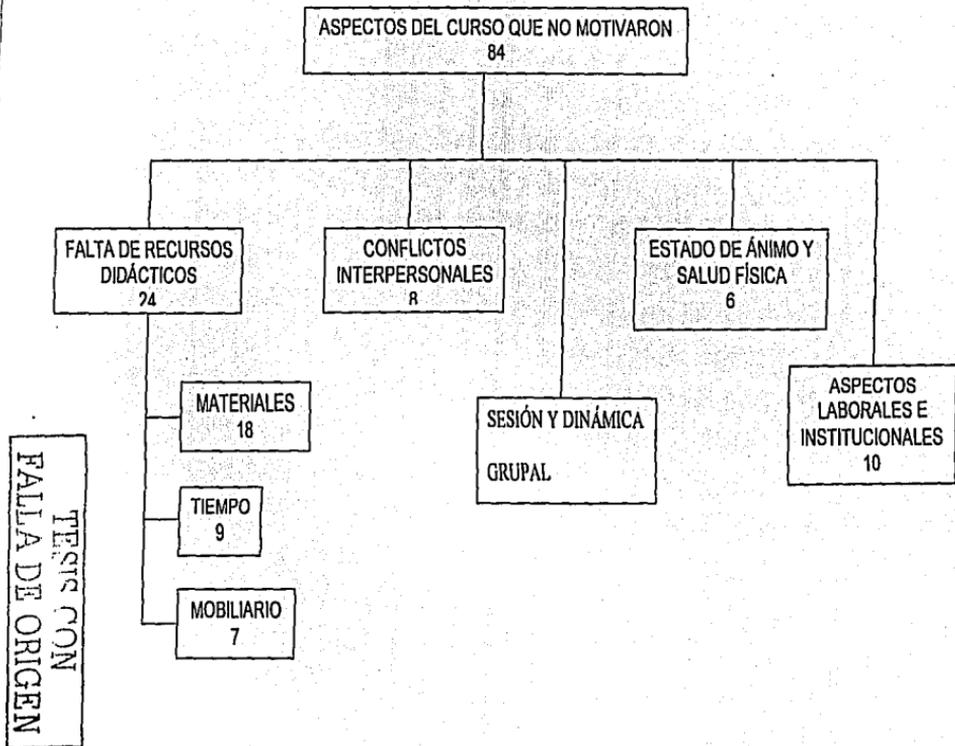
TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ANEXO 6



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ANEXO 7



ANEXO 8

