

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

ESCUELA DE PEDAGOGÍA

**Competencias del pedagogo en las funciones de la capacitación
laboral.**

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN PEDAGOGÍA

PRESENTA:

Olga Malleli Medina Duarte

ASESOR: JAVIER BONAPARTE GONZÁLEZ

URUAPAN, MICHOACÁN, 2007.



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.

Indice

Introducción.	1
Antecedentes.	2
Planteamiento del problema.	3
Objetivos.	4
Preguntas de Investigación.	5
Justificación.	6
Marco de referencia.	7
Capítulo 1.- Pedagogía	
1.1.- Concepto.	10
1.1.1.- Historia.	11
1.2.- El pedagogo.	12
1.2.1.- Perfil y Características.	14
1.3.- Educación.	16
1.4.- Aprendizaje.	20
1.5.- Andragogía.	21
1.5.1.- Características del aprendizaje de los adultos.	23
1.6.- Didáctica.	25
1.6.1.- Recursos didácticos	27
1.6.2.- Material didáctico.	29
1.7.- Métodos y técnicas de enseñanza.	31
1.8.- El pedagogo como capacitador laboral.	33
1.9.- La capacitación como campo de acción del pedagogo.	35
Capítulo 2.- Capacitación Laboral	
2.1.- Concepto.	37
2.2.- Capacitador.	40
2.2.1.- Perfil y Características.	41
2.3.- Filosofía.	44
2.4.- Objetivos de la Capacitación.	46
2.5.- Características positivas de la capacitación.	48
2.6.- Características negativas de la capacitación.	49
2.7.- Importancia.	51
2.8.- ¿Qué son las necesidades de Capacitación?	53
2.8.1.-Tipos de necesidades.	54
2.9.- La capacitación en la actualidad.	55

Capítulo3.- Metodología y análisis de resultados.	
3.1.- Metodología.	57
3.1.1.- Investigación descriptiva.	58
3.1.2.- Enfoque cualitativo..	59
3.1.3- Diseño Transversal Descriptivo.	60
3.1.4.- Técnicas e instrumentos de investigación.	61
3.1.4.1.- La observación.	62
3.1.4.2.- La entrevista.	63
3.1.4.3.- Diario de campo.	63
3.1.4.4.- Cuestionario.	64
3.2.- Análisis e interpretación de resultados.	65
Conclusiones.	77
Bibliografía.	83
Anexos	

Introducción.

Antecedentes.

Algunas de las investigaciones que se han realizado acerca del tema de la Capacitación Laboral están encaminadas a conocer más a fondo cómo se imparte la capacitación en las empresas, que beneficios otorgan, la importancia de documentar las necesidades de Capacitación, el como influye la Capacitación para que los trabajadores se motiven y realicen mejor su trabajo, así como alternativa estratégica en educación permanente a través de un departamento en una empresa comercial.

En la tesis titulada La importancia de la planeación didáctica en el proceso de capacitación laboral en una empresa cervecera de Uruapan realizad por Blanca Juana Rodríguez Jaramillo, se llegó a la conclusión de que es necesario contar con un departamento que se encargue de la Capacitación Laboral de la empresa, para que los cursos que se impartan se realicen de acuerdo con las necesidades específicas, con una planeación eficiente y un material didáctico adecuado.

Por otro lado, la investigación denominada La Capacitación Como Factor de Motivación para el Trabajador realizada por Juan Manuel Tena Vega, concluyó que el trabajador se desempeña mejor y desarrolla mayores habilidades cuando existe un factor motivante como el capacitarse y formarse de una manera integral.

Otra de las tesis, la cual lleva por título La Capacitación Laboral Como una Alternativa Estratégica en Educación Permanente a Través de un Departamento en una Empresa Comercial realizad por Ubaldo Chavira Gomez, llegó a la conclusión de que es necesario descentralizar el departamento de capacitación, para que en cada sucursal se planee y ejecute de acuerdo a las necesidades que se presenten ahí mismo, de igual forma se señala que es importante crear espacios adecuados por medio de un departamento de capacitación que permita un desarrollo integral del trabajador.

Un punto muy importante es que se necesita contar con el apoyo de un profesionalista preparado para planear, orientar y evaluar las acciones de capacitación y adiestramiento.

La capacitación es una actividad importante que no se debe dejar de lado, muchas veces de esto depende que una empresa funcione exitosamente, ya que se logra por este medio que el empleado se desempeñe mejor en su trabajo pues al tener conocimientos, desarrollará sus habilidades y trabajará de una manera más integral en la empresa en la que esté laborando.

Planteamiento del problema.

La capacitación laboral es uno de los campos de acción del pedagogo, ya que en el ámbito de la empresa también tiene lugar el proceso de enseñanza aprendizaje y el pedagogo tiene los conocimientos esenciales que la capacitación requiere.

Sin embargo, no se cuenta con información suficiente acerca de las labores que podría realizar el licenciado en Pedagogía como capacitador laboral, aún cuando en la actualidad la capacitación es un área de suma importancia en la empresas, ya que se vive en un mundo cambiante y donde la globalización es un fenómeno que se percibe, pero que a la vez es un tanto ajeno porque no se sabe cómo hacer frente.

También se pretende dar a conocer de forma más amplia el perfil con el que cuenta un Licenciado en Pedagogía, para que alumnos de la carrera, empresarios y cualquier otra institución educativa tomen en cuenta las características que posee este profesionista y así mismo conozca el campo laboral donde puede desempeñar su trabajo.

Así la presente investigación pretende responder a la pregunta ¿Qué ventajas podría ofrecer el pedagogo como capacitador laboral en comparación con otros capacitadores?

Objetivos.

General:

Conocer ampliamente las actividades que el pedagogo puede realizar como capacitador laboral en comparación con otros capacitadores.

Particulares:

1. Reafirmar el campo de acción del pedagogo dentro de la capacitación laboral.
2. Establecer el perfil con el que cuenta un pedagogo y un capacitador usual.
3. Dar a conocer las habilidades, actitudes y conocimientos con los que cuenta un Licenciado en Pedagogía.
4. Explicar las ventajas que podría tener el contratar un pedagogo para estar a cargo de la capacitación laboral.

Preguntas de Investigación.

Este trabajo pretende conocer más ampliamente las actividades que el pedagogo realiza dentro de la capacitación laboral y también busca establecer y compararlo con las labores de otros capacitadores que comúnmente ejercen en las empresas tanto públicas como privadas, para lo anterior, habrán de resolverse las siguientes preguntas:

- 1.- ¿Está preparado el pedagogo para ser Capacitador Laboral?
- 2.- ¿Qué ventajas puede ofrecer el pedagogo como capacitador laboral?
- 3.- ¿Qué actividades desempeña el Licenciado en Pedagogía como Capacitador Laboral?
- 4.- ¿Qué tipo de servicios puede prestar?
- 5.- ¿Qué diferencias existen entre un pedagogo y un capacitador común dentro del área de la capacitación laboral?

Justificación.

La presente investigación pretende beneficiar a los pedagogos y a los empresarios. Por un lado, los mismo pedagogos no conocen las actividades que pueden desempeñar dentro de una empresa como capacitadores laborales, emplean los conocimientos de pedagogía en profesiones principalmente encaminadas a la docencia, dejando de lado otros campos de acción como lo es la empresa y la capacitación, por lo tanto es necesario describir ampliamente lo que se requiere dentro de esta área , para lo cual el pedagogo cubre las características que se requieren.

Y por otro lado, se pretende dar a conocer a los empresarios y todo tipo de personas interesadas en la capacitación, el trabajo que el pedagogo puede realizar debido a su perfil, conocimiento y habilidades que desarrolla durante la carrera.

Tesis: Competencias del pedagogo en las funciones de la capacitación laboral.

El objetivo general de la investigación es conocer ampliamente las actividades que el pedagogo puede realizar como capacitador laboral en comparación con otros capacitadores.

Las preguntas de investigación en las que se basó este trabajo para conocer más ampliamente la actividad que el pedagogo puede realizar como capacitador laboral fueron las siguientes:

- 1.- ¿Está preparado el pedagogo para ser capacitador laboral?
- 2.- ¿Qué ventajas puede ofrecer el pedagogo como capacitador laboral?
- 3.- ¿Qué actividades desempeña el Licenciado en Pedagogía como capacitador laboral?
- 4.- ¿Qué tipo de servicios puede prestar?

Para contestar las cuestiones anteriores se realizó un trabajo teórico y de campo, abordando en la primera parte conceptos básicos que engloba la pedagogía, características, perfil del pedagogo, definición de educación, aprendizaje y por su puesto el pedagogo como capacitador laboral y la capacitación como campo de acción.

También resultó necesario indagar acerca de la capacitación laboral, su filosofía, objetivos, la importancia que tiene, el perfil y características del capacitador laboral, para poder situar al pedagogo dentro de la capacitación laboral, encontrándose con esta investigación que el pedagogo sí puede desempeñar las funciones de un capacitador laboral, además de que se observó que los capacitadores no pedagogos, necesariamente precisan de conocimientos pedagógicos y de didáctica.

Marco de Referencia.

La investigación requiere de observaciones las cuales se llevarán a cabo dentro de la institución Comisión Federal de Electricidad, que se encuentra ubicada en la Ciudad de Uruapan, Michoacán, específicamente en la calle Bruselas.

Empresa en la cual se capacita constantemente a su personal, para que se encuentre preparado ante cualquier situación, y así seguirse manteniendo como una empresa de categoría mundial, con personal calificado.

El 14 de agosto de 1937 fue creada la Comisión Federal de Electricidad (CFE), debido a que 3 empresas privadas que proporcionaban el servicio de energía eléctrica, no satisfacían la demanda, las interrupciones de luz eran constantes y las tarifas muy elevadas. En una primera etapa se dio a la tarea de construir plantas generadoras para satisfacer la demanda, y con ello beneficiar a más mexicanos mediante el bombeo de agua de riego, el arrastre y la molienda; pero sobre todo, con alumbrado público y para casa habitación.

Los primeros proyectos de CFE se emprendieron en Teloloapan, Guerrero; Pátzcuaro, Michoacán; Suchiate y Xía, en Oaxaca, y Ures y Altar, en Sonora. En 1938, la empresa tenía apenas una capacidad de 64kw, misma que, en ocho años, aumentó hasta alcanzar 45,594kw. Entonces, las compañías privadas

dejaron de invertir y la empresa se vio obligada a generar energía para que éstas la revendieran.

En 1960 de los 2308 Mw de capacidad en el país, CFE aportaba 54%. Tal situación del sector Eléctrico Mexicano motivó al entonces presidente Adolfo López Mateos a nacionalizar la industria eléctrica, el 27 de septiembre de 1960.

Al finalizar los 70's se superó el reto de sostener el mismo ritmo de crecimiento, en los 80's el crecimiento fue menos espectacular, principalmente por la disminución en la asignación de recursos.

La Misión de CFE es asegurar dentro de un marco de competencia y actualizado tecnológicamente el servicio de energía eléctrica, en condiciones de calidad, cantidad y precio, con la adecuada diversificación de fuentes de energía.

Optimizar la utilización de su infraestructura, física, comercial y de recursos humanos. Protegiendo el ambiente, promoviendo el desarrollo social y los valores.

El objetivo principal es mantenerse como la empresa de energía eléctrica más importante a nivel nacional.

Operar sobre las bases de indicadores internacionales en materia de productividad, competitividad y tecnología.

Capítulo 1.

Pedagogía.

A lo largo de este capítulo se abordarán algunos de los aspectos que abarca la pedagogía, comenzando por conocer qué es y quién es el pedagogo, cuál es su perfil, qué conocimientos posee, qué actividades es capaz de realizar, qué actitudes presenta dentro de un proceso educativo, es decir conocer a grandes rasgos algunos de los componentes con los que cuenta la pedagogía y un pedagogo los cuales hacen posible realizar un proceso de enseñanza-aprendizaje de cualquier tipo.

Así mismo, se hablará de la importancia de la educación a lo largo de toda la vida, que es de lo que se encarga la pedagogía, estudiar todos los fenómenos educativos que se suscitan, facilitando aprendizajes, optimizando recursos y adaptando todas las herramientas con las que cuenta y medios de una forma más específica para obtener mejores resultados. De diversas formas y en distintas situaciones, ya sea en grupo, de forma individual en escuelas o instituciones.

1.1. Concepto.

“... La pedagogía ocupa un puesto similar al de la didáctica, sólo que con un horizonte mucho más amplio. Trata acerca de la educación humana. Como arte, es la habilidad para educar. Como ciencia, es la sistematización fundamentada de los hechos, principios y valores que rigen a la educación humana”.(Gutiérrez;2001:16)

Usualmente se define a la Pedagogía como la encargada de la conducción de los niños en la educación o como un medio para dirigir adecuadamente el aprendizaje, pero en la actualidad el concepto es mucho más amplio, ya que abarca la actividad humana, tanto en la forma de transmisión, conducción e intencionalidad. No sólo de los niños sino de jóvenes y adultos, en diferentes circunstancias educativas y no limitado al espacio escolar, va más allá.

Por un lado, trata sobre la relación entre el educador y el alumno y los contenidos que se pretenden transmitir en todo proceso educativo. Y por otro, se encarga del ser humano en cualquier etapa de su vida.

En sentido estricto, la Pedagogía estudia e investiga los problemas y fenómenos relacionados con la educación dentro de la escuela, la familia, la empresa, la sociedad, el trabajo, ya sea de forma grupal o de manera individual.

De acuerdo con Jerez (1970), la Pedagogía estudia los hechos educativos, tal como suceden, muestra su aspecto descriptivo, es decir, se basa en los hechos y situaciones reales que se van presentando, en las diversas condiciones de la transmisión cultural; es normativa cuando habla de lo ideal o lo que debería ser; es un arte cuando trata de la parte práctica, de la técnica, de lo que se hace.

1.1.1. Historia.

“El arranque histórico de la pedagogía como ciencia no tiene lugar hasta que la enseñanza elemental no se generaliza, a mediados del siglo XIX. Sin embargo, algunos autores ya muestran su interés por el tema durante los siglos XV y XVI.

Durante ese período en el que los enseñantes se ocupan únicamente del contenido de las materias a impartir: La base pedagógica de los jesuitas se fundamenta en la competencia, incentivada a través de premios y certificada por medio de los exámenes. Este sistema pedagógico se instituirá en el modelo oficial, que aún revive en estos días.”(Focus;1999:25)

Autores como Decroly y Dewey, representantes de una pedagogía contemporánea, centran su preocupación en la relación entre escuela y vida, en lo que dicen debería ser una pedagogía permanente.

Por su parte Rogers e Ilich atacan a la pedagogía oficial desde diferentes ángulos discutiendo su validez como relación educativa.

En la actualidad existen diversas escuelas pedagógicas, entre las que destacan la pedagogía institucional en Francia, el movimiento de educación cooperativa italiano y la pedagogía no directiva en Reino Unido y Estados Unidos.

1.2. El Pedagogo.

En cualquier proceso de enseñanza aprendizaje es la persona que se va a encargar de conducir dicha labor, es indispensable, en este caso se habla del pedagogo, el cual está capacitado para dirigir el aprendizaje, realizando la adecuación de sus métodos, procedimientos y formas en las que labora.

Es un profesional que debe valorar las bases biológicas, psicológicas y sociales del desarrollo de la conducta humana a fin de generar las condiciones de factibilidad de fines y objetivos en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Es capaz de planear, administrar, conducir y evaluar los objetivos de los sistemas educativos, institucionales o extrainstitucionales, así como modelos de docencia, y analizar y diseñar en todas sus fases de investigaciones sobre problemas psicopedagógicos, sociopedagógicos y de planeación educativa.

En relación a lo mencionado por Jerez (1970), la personalidad del pedagogo lleva implícito un conocimiento sólido sobre su materia, todo lo que planea lleva un objetivo y un fin, tiene capacidad para las relaciones humanas, ya que su trabajo requiere estar en constante relación con personas, ya sea frente a un grupo como docente, en una institución educativa o como capacitador laboral o docente, su trabajo siempre requiere, de actitudes específicas encaminadas al área, afectiva, emocional y cognoscitiva.

La enseñanza no es una tarea fácil, sino que se requiere de paciencia para realizar dicha actividad, es necesario sentir amor por la enseñanza. Llevar a cabo todas las funciones didácticas que sean posibles, que ayuden a que sea eficiente el proceso.

La labor del pedagogo es guiar a las personas para lograr aprendizajes, de tal forma que se tiene que valer de elementos muy variados desde el estímulo, la motivación, la empatía, hasta la adecuación y graduación de conocimientos para que su transmisión sea más fácil.

Tiene la responsabilidad de utilizar todos los medios que esten a su alcance, para conducir, estimular y apoyar al grupo a lograr sus objetivos.

Cuenta con las habilidades y conocimientos necesarios para adecuar su materia de enseñanza a los intereses del alumno tomando en cuenta su edad, cultura, costumbres, grupo al que pertenece, contexto, necesidades e intereses.

Presenta una formación adecuada para incorporarse ampliamente en el ámbito educativo y aportar conocimientos así como nuevos proyectos que puedan servir de base para avanzar en lo respectivo a la educación y todos los elementos que la rodean.

El pedagogo es “ un constante estudioso de los objetivos de la educación en general, de los objetivos de la carrera profesional a cuyos futuros miembros trata de formar, de los objetivos formativos de la materia que explica, de la psicología de la edad y condiciones de los alumnos que atiende, de las técnicas de enseñanza, en fin todo lo que constituye el vasto universo de la ciencia pedagógica”. (Jerez;1970:69)

1.2.1. Perfil y Características.

El licenciado en Pedagogía cuenta con un perfil definido para la actividad que realiza y características que lo distinguen, por medio de las cuales se influye para que el proceso de enseñanza-aprendizaje se lleve a cabo de una manera más fácil, logrando resultados efectivos y un mayor entendimiento entre el educador y el educando.

Así, el pedagogo:

- Conoce el contexto económico político y social del lugar donde se encuentra.
- Gradúa la información para que se dé con mayor accesibilidad.
- Propicia la formación de buenos hábitos, adecuadas habilidades y sólidos conocimientos.
- Es capaz de planear y administrar una institución y las actividades de aprendizaje que se requieran dentro de la misma.
- Habilidad para adecuar el contenido de un tema al tiempo disponible, así como estructurarlo en forma ordenada y coherente. Optimizando los recursos con los que cuenta.
- Tiene herramientas necesarias acerca de la didáctica.
- Conoce la dinámica de los grupos y sabe como trabajar con ellos.
- Diseña, propone y aplica estrategias que promueven el desarrollo de los individuos y la sociedad.
- Identifica problemas en el grupo de trabajo que puedan bloquear el aprendizaje, promueve soluciones para mejorar el ambiente de trabajo.
- Utiliza métodos y técnicas de enseñanza que favorecen la participación activa y reflexiva de los alumnos.
- Coordina técnica y pedagógicamente la selección de equipos humanos, instrumentales y materiales para desarrollar ciertas actividades.
- Elabora material didáctico impreso, audiovisual y técnico.
- Evalúa los procesos formativos durante la acción y al termino de está.

- Aplica métodos y recursos técnico pedagógicos e incorpora nuevas metodologías y estrategias a su actividad.
- Analiza las necesidades del alumno y lo motiva.
- Informa, orienta y asesora al alumno individualmente o en grupo, en el aula o en el entorno socio-laboral.
- Estimula para que se logren los objetivos.
- Canaliza resultados, aplicando una evaluación formativa.

1.3. Educación.

Dentro de la Pedagogía, un concepto muy importante es la educación, ya que por medio de ésta se pretende “capacitar al individuo para actuar conscientemente frente a nuevas situaciones de la vida aprovechando la experiencia anterior y teniendo en cuenta la integración, la continuidad y el progreso social. Todo ello de acuerdo con la realidad de cada uno, de modo que sean atendidas las necesidades individuales y colectivas”. (Nérici;1989:19)

La educación es el medio por el cual se pretende transmitir a las nuevas generaciones toda una serie de pautas de comportamiento, conocimientos y valores culturales, éticos y estéticos, imprescindibles para la evolución del individuo en la sociedad.

Este concepto es más amplio que el de enseñanza y se lleva a cabo por múltiples medios: familia, amigos, instituciones, medios de comunicación y principalmente la escuela.

El educar no es solamente repetir lo que se aprende, sino asimilarlo y reflexionarlo para provocar soluciones originales, esto puede ser más fácil sabiendo cómo hacerlo y aprovechando lo que ya se sabe, es decir, siempre se deben aprovechar las experiencias anteriores, para que se faciliten las dificultades presentes.

“La educación es el proceso que tiene como finalidad realizar en forma concomitante las potencialidades del individuo y llevarlo a encontrarse con la realidad, para que en ella actúe conscientemente, con eficiencia y responsabilidad, con miras en primer lugar, a la satisfacción de necesidades y aspiraciones personales y colectivas y, en segundo lugar, al desarrollo espiritual de la criatura humana, adoptando para ello, la actitud menos directiva posible, y enfatizando la vivencia, la reflexión y la creatividad, la cooperación y el respeto por el prójimo”.
(Nérici;1989:21)

La principal responsabilidad de la escuela es la de educar, pero puede variar dependiendo de los objetivos que persigan, tanto la institución como los alumnos.

Es necesario recalcar que sin los objetivos la escuela no tendría ningún sentido porque entonces no se sabría que se busca al educar y tampoco se tendría idea de para qué hacerlo.

“La educación del hombre debe ser la preocupación del grupo social y prepara 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 humana en la esfera social, despertando y fortaleciendo el sentido de su libertad, así como el de sus obligaciones, derechos y responsabilidades.”(Silíceo;2004,19)

Existen diferentes tipos y fines educativos, desde buscar la propia autosuperación, la cual hace que el individuo mejore en sus habilidades, conocimientos y actitudes, para lograr consolidar algunos de sus objetivos y perfeccionar sus posibilidades. Hasta autolimitarse, ya que al ir aprendiendo y conociendo cada individuo se da cuenta hasta donde es capaz de llegar y entonces comprende que existen limitantes y que sus posibilidades tienen una meta.

La educación puede variar dependiendo de muchos factores, como son: lugar, época, cultura, teoría, metodologías, las cuales van cambiando a lo largo de la historia para cubrir ciertos intereses y satisfacer diversos objetivos establecidos, porque no se educa por educar, ya que todo fenómeno educativo trae implícitos diversos fines y objetivos.

“La educación es el proceso por el cual el hombre actualiza sus potencias y obtiene una cierta plenitud, siempre perfeccionable”. (Gutiérrez;2001:18)

Este proceso permite al ser humano adquirir una infinidad de elementos para su propia persona, que por ende, retribuye en las que le rodean, ya que no es un ser aislado, se encuentra en un espacio donde los procesos se entrelazan y se relacionan unos con otros, la educación es materia de todos, directa o indirectamente.

Por medio de ella, el ser se hace pensante y razonable, y cuando aspira a más, los resultados son benéficos para él y su entorno.

De acuerdo con Silíceo (2004), la educación debe centrar sus fines en formar al hombre para que sepa desarrollarse de forma adecuada en la sociedad donde se desenvuelve, realizando el papel que le corresponde de una manera efectiva, útil y dando servicio a la comunidad cuando está lo demande.

La persona humana y su propia perfección, deben ser el objetivo primordial de la educación, brindándole conocimientos y desarrollando su personalidad para que así, actualice sus habilidades y logre su perfeccionamiento.

1.4. Aprendizaje.

Este concepto, al igual que el de educación, son indispensables mencionarlos si se va a hablar de un proceso educativo, ya que van unidos uno con el otro, y no se puede aislar a ninguno.

Una definición de aprendizaje es: “el proceso interno en el que a través de la práctica, los seres humanos adquieren conocimientos, desarrollan habilidades, modifican, actitudes, hacen suyos valores, que en conjunto los conducen a un cambio relativamente permanente de su conducta”. (ICAM;s/f:9)

El hombre desde que nace está en constante aprendizaje de una gran cantidad de cosas, desde el control voluntario de su cuerpo, hasta el desarrollo de su percepción. El individuo va aprendiendo cuando se enfrenta con situaciones para las cuales no tiene respuestas adecuadas de comportamiento, lo cual induce a buscarlas y descubrirlas y es ahí donde se genera o modifica el aprendizaje. Aprender también implica cambiar de forma de pensar, sentir o actuar.

“Debido a la magnitud e importancia que el aprendizaje tiene en la vida de las personas, se han hechos estudios acerca del tema, desde un enfoque biológico el cual tiene que ver con el funcionamiento del cerebro, hasta las nuevas investigaciones que pretenden revolucionar la capacidad de aprender del ser humano. También han existido varias escuelas perfectamente identificadas que

han aportado diferentes enfoques al proceso enseñanza-aprendizaje como: el Conductismo, el Cognoscitismo, la Teoría Humanista y el Constructivismo.

Se han tratado de integrar a las circunstancias actuales, ya sea del aula o de cualquier espacio educativo, la música, el movimiento, los recursos didácticos, la tecnología, la estimulación de los canales de percepción, la meditación, el juego y cualquier otro medio que lleve a un verdadero aprendizaje que atienda a las necesidades del ser humano y del mundo cambiante que se le vaya presentando”.
(ICAM;s/f:10)

1.5. Andragogía.

La Andragogía es una parte de la pedagogía que se encarga de la educación y conducción de los adultos en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

“Es el arte y la ciencia de ayudar a los adultos a aprender, una teoría para justificar el hecho de aprender de los adultos”.(ICAM;s/f,46)

Como ya se mencionó anteriormente, la Pedagogía no se limita a guiar o conducir el proceso educativo de niños o jóvenes, debido a que la educación es permanente, es decir, dura toda la vida, desde que se nace se aprenden cosas, y así sucesivamente durante toda la vida hasta el momento de la muerte.

El adulto no por estar en esa etapa de su vida, va a dejar de seguir adquiriendo conocimientos, pero al igual que los infantes, requieren ayuda, alguien que se encargue y se involucre en la forma en que aprenden, como lo aprenden y que es lo que requieren aprender.

La Andragogía ha ido variando y transformándose a través del tiempo, jugando un papel importante en la alfabetización, capacitación, así como el desarrollo de mano de obra para la industria y el comercio. Son tantas las necesidades actuales hablando de materia educativa que cada vez se extiende más.

“... La Andragogía es la ciencia y arte que, siendo parte de la Antropología y estando inmersa en la educación permanente, se desarrolla a través de una praxis fundamentada en los principios de participación y horizontalidad; cuyo proceso, al ser orientado con características sinérgicas por el facilitador del aprendizaje, permite incrementar el pensamiento, la autogestión, la calidad de vida y la creatividad del participante adulto, con el propósito de proporcionarle una oportunidad para que logre su autorrealización”. (Alcalá;1997:35)

Es necesaria una persona encargada de administrar actividades, tareas y acciones, que ayuden al adulto a comprender de alguna forma práctica y sencilla lo que él requiere. Pero debido a que él ya tiene experiencias previas y conocimientos, busca un conductor con el que pueda llevar una relación de

confianza, comprensión y compromiso, la cual le asegure, que trabajando en conjunto se lograran los fines que el participante tenga planteados.

1.5.1. Características del Aprendizaje en los Adultos.

Para cualquier proceso educativo es necesario conocer a la persona con la que se va a trabajar, ya que así los objetivos podrán ser alcanzados, tanto para el emisor como para el receptor, de la forma más satisfactoria posible. Tratándose de adultos es aconsejable poner énfasis en conocer los rasgos del adulto y el cómo trabajar con ellos, para que la actividad sea mas favorable. Por lo tanto es importante tomar en cuenta que el adulto:

- Ya trae experiencia y conocimientos, es fundamental reconocer ambos para que no se sienta rechazado.
- Necesita ser reconocido como una persona autodirigida, pero sin dejar de otorgarle motivaciones concretas y específicas.
- Tiene capacidad para aprender de una forma selectiva, es decir toma lo importante, lo que sienta que le puede ser de utilidad y lo reestructura.
- Puede mostrar una conducta estereotipada, generalmente con una ideología arraigada.

- Llega a resistirse al cambio.
- Puede manifestar apatía si no se satisfacen sus expectativas o su personalidad no va de acuerdo a lo que se le pretende inculcar.
- Al ser involucrado en su aprendizaje se automotiva y se obtiene mayor aprendizaje.
- Requiere que se le proporcione intervalos razonables para asimilar contenidos.
- Para los adultos es indispensable recibir retroalimentación de sus avances.
- Mientras más retome lo visto y aborde los contenidos, lograra un recuerdo a un plazo más largo.
- Necesita vincular los conocimientos nuevos con los ya adquiridos.

El aprendizaje puede y debe ser una actividad placentera, y conociendo a la persona con la que se entablará una relación, será mucho más fácil administrar los recursos necesarios, para que este reciba su aprendizaje de una forma significativa y sin muchos obstáculos.

La creatividad del facilitador es clave para que una experiencia de aprendizaje sea apropiada, el uso de recursos distintos que llamen la atención, el involucramiento activo del participante, la ambientación adecuada, una buena relación y comunicación, son algunos elementos que pueden contribuir a que el participante se sienta satisfecho y contento aprendiendo en su faceta de adulto.

1.6. Didáctica

“Es la rama de la Ciencia de la Educación que se ocupa de los problemas de la enseñanza en todos sus niveles y aspectos” . (Jerez,1970:49)

“La didáctica es el estudio del conjunto de recursos técnicos que tienen por finalidad dirigir el aprendizaje del alumno, con el objeto de llevarlo a alcanzar un estado de madurez que le permita encarar la realidad, de manera consciente, eficiente y responsable, para actuar en ella como ciudadano participante y responsable”. (Nérici,1989:57)

La didáctica busca la forma de cómo enseñar fácilmente, la manera en que la educación contribuya directamente al individuo y lo llene de características positivas que le ayuden a formarse integralmente tomando en cuenta la capacidad que cada persona tiene para aprender. Pretende que la enseñanza se adecue, al

tiempo, espacio, y sobre todo a las necesidades del alumno, orienta para que se planeen las actividades, para que exista una coherencia y lógica en los contenidos, ayuda a la escuela para que el sentido de está sea agradable para el alumno, es un instrumento indispensable para la institución porque en ella existen objetivos educativos que quieren ser alcanzados y la didáctica es el medio para hacerlo.

También pretende que el hombre sea libre pero responsable, que se conozca internamente y como va evolucionando, que sepa relacionarse con los demás actuando adecuadamente en el ambiente en el que se desarrolla, por tales motivos es que la didáctica se auxilia de diversas ciencias para lograr sus objetivos.

La didáctica se encarga principalmente de todo lo que involucra el proceso de enseñanza-aprendizaje: en primera cuenta el instructor, planeamiento, ejecución y evaluación del aprendizaje. Estos 3 últimos se pueden decir que son los momentos de la acción didáctica.

“Planeamiento. Enfocado hacia los planes de trabajo adaptados a los objetivos a alcanzar, a las posibilidades, aspiraciones y necesidades de los alumnos, y a las necesidades sociales.

Ejecución. Orientada hacia la práctica efectiva de la enseñanza, a través de las clases, de las actividades extraclase y además actividades de los alumnos, dentro y fuera de la escuela.

Evaluación. Dirigida hacia la certificación de los resultados obtenidos con la ejecución ¿Los objetivos fueron alcanzados y el planeamiento estuvo de acuerdo con la realidad de los alumnos? A través de la verificación, se llega a la conclusión de si es preciso o no llevar a cabo rectificaciones de aprendizaje, modificaciones en el planeamiento, y si, además es conveniente promover una ampliación del aprendizaje”. (Néricsi,1989:64)

1.6.1. Recursos Didácticos.

Ya que la didáctica busca que el aprendizaje se lleve a cabo de la mejor forma, es indispensable que se ayude de algunas herramientas que faciliten aún más el proceso enseñanza-aprendizaje.

Por lo tanto “los recursos didácticos son todos aquellos materiales y equipos que utilizan las dos personas que se encuentran inmersas en la enseñanza y el aprendizaje, las cuales facilitan la comprensión y aplicación de contenidos en el desarrollo de dicha labor”. (ICAM;s/f:121)

El facilitador requiere de estos recursos, ya que para él será más factible que el alumno comprenda lo que desea transmitir, y brindará un mayor número de posibilidades para que todo se desarrolle en un ambiente dinámico y agradable.

Para el participante mientras más herramientas le brinden para su aprendizaje se le facilitarán las actividades, lo asimilará mejor y será más significativo. Por lo tanto los recursos didácticos tienen objetivos específicos, como los siguientes:

- “Presentar información llamativa y diferente.
- Facilitar la comprensión de los hechos y los conceptos.
- Complementar lo que se dice verbalmente.
- Fomentar la participación de los alumnos y dando lugar a que muestren sus aptitudes, habilidades y conocimientos.” (ICAM;s/f:122)
- Propiciar la motivación y animar a los participantes para involucrarse aún más.

Los recursos didácticos presentan ventajas y desventajas, por lo que es indispensable saber seleccionarlos dependiendo lo que se quiere lograr y ofrecer, así se logrará que el proceso sea favorable y agradable, que es lo que se debe buscar para que se genere el aprendizaje, así como un ambiente de motivación, donde los participantes fijen su atención y memoricen, practicando sus habilidades conocimientos y actitudes.

1.6.2. Material Didáctico.

“La palabra material trae a la memoria el vocablo cosa y se sabe que la didáctica tiene por objeto la enseñanza y el aprendizaje. Por consiguiente, el material didáctico son las cosas que ayudan a formar e instruir a los alumnos”.
(Santillana,1990:268)

Debido a que no se puede aprender solamente de la realidad, el material ayuda a que se represente de la mejor forma posible, el contenido o el tema del cual es objetivo la clase, sesión o curso.

“Mientras que la palabra del maestro sólo proporciona sensaciones auditivas, el material didáctico ofrece al alumno un verdadero cúmulo de sensaciones, visuales, auditivas y táctiles, que facilitan el aprendizaje”.
(Santillana,1990:268)

Es más favorable aprender escuchando y viendo lo que se está diciendo, representándolo de cualquier forma ilustrativa pues así, se crean ambientes propicios para que el participante se familiarice con los contenidos y los haga suyos. El aprendizaje humano se basa en la percepción, cuantas más sensaciones reciba el sujeto, mayor provecho obtendrá y mejor acercamiento a la realidad.

Ciertos aprendizajes son complicados en su transmisión de parte del maestro hacia alumno, pero apoyándose con fotografías, láminas, recortes, revistas, dibujos, libros etc. El proceso se facilita, la clase se aprovecha aún más de lo pensado y el alumno se motiva para conocer y aprender, a la vez que sin darse cuenta aprende más de lo que se puede sospechar.

El material debe tener un fin específico para que los efectos sean los que se esperan y el coordinador debe saber utilizarlo para que se saque provecho de él. Por lo tanto, se puede decir que tiene su razón de ser y diversas finalidades por las que se usa en las aulas o en los medios donde se lleva a cabo un proceso de enseñanza-aprendizaje.

- Ayudar al alumno a que comprenda mejor lo que se quiere enseñar.
- Motivarlo a que aprenda.
- Facilitarle conceptos, temas, contenidos.
- Complementar lo que se está diciendo.
- Provocar un aprendizaje significativo, que propicie una fijación más durable en la persona.
- Mayor participación por parte de los alumnos y desarrollo de habilidades, conocimientos y aptitudes.
- Despertar el interés y las ganas de involucrarse en la actividad.
- Favorece la enseñanza basada en la observación y la experimentación
- Ayuda a comprender mejor las relaciones entre las partes y el todo en un tema, objeto o fenómeno.

- Permite que la persona concrete un concepto en su mente.
- La actividad se vuelve más dinámica.
- Se reflexiona y se fortalece lo que se aprende.

Todo material se debe utilizar con cierta medida, es decir no abusar de el porque se puede volver una parte imprescindible para aprender, y perdería su sentido de ser una herramienta facilitadora del aprendizaje.

1.7. Métodos y Técnicas de Enseñanza.

Son los encargados de propiciar la actividad de las personas que se van a educar, por lo tanto, son básicos en la enseñanza. Dependiendo de la materia o la intencionalidad, es como se va escoger con que técnica se trabajará y que método se seguirá.

De acuerdo con Síliceo (2004), la enseñanza debe estar centrada en el grupo y no en el instructor, lo cual quiere decir que es necesaria la creatividad, la interacción y la aportación de cada uno de los educandos, ellos son la clave del éxito en la función educativa. Pero es tarea esencial del pedagogo incluir en su planeación los métodos y las técnicas que harán su participación oportuna y eficaz.

Como en todo proceso educativo se busca llegar a una meta, es necesario basarse en un método para poder conducir la situación y lograr cumplir con los objetivos preestablecidos. Si no se utilizara alguno no se llegaría a ninguna parte, además de que se perdería tiempo, recursos y esfuerzos.

El método brinda los pasos que se deben seguir para llegar a la meta y la técnica más específicamente, va a decir como realizar cada uno de esos pasos.

“La metodología de la enseñanza no es, pues, nada más que el conjunto de procedimientos didácticos expresados por sus métodos y técnicas de enseñanza y tendientes a llevar a buen término la acción didáctica, lo cual significa alcanzar los objetivos de la enseñanza y, por consiguiente, los de la educación, con un mínimo de esfuerzo y el máximo de rendimiento”. (Nérici,1989:363)

Los métodos y técnicas, al igual que los recursos y materiales didácticos, son elementos que ayudan a que la pedagogía se constituya de una forma completa, para conocer, aprender, evaluar y reestructurar el fenómeno educativo.

La clasificación de métodos y técnicas puede ser muy variada de acuerdo a las necesidades y las personas a quien se dirige la temática y puede ser :

“1.- Según el grado de educación que se va a impartir y los objetivos que se persiguen.

2.- Según la actividad realizada por el sujeto: individual o grupal.

3.- Información de conocimientos.” (Silíceo;2004:117)

La pedagogía no tendría razón de ser si alguno de estos elementos, los cuales no son todos, le faltaran, ya que la educación es un proceso muy complejo, que requiere de una gran diversidad de partes que lo componen. Desde el educador hasta el educando, pasando por todas las herramientas y características necesarias para llevar a cabo tal actividad.

1.8. El pedagogo como capacitador laboral.

El pedagogo tiene un gran reto como capacitador laboral, se le contrata para lograr cambios productivos en las personas, desarrollando aún más el potencial que las personas ya poseen. Para lo cual se necesita ciertas características y cumplir con funciones determinadas como lo son:

Planificación de actividades coordinando técnica y pedagógicamente la selección de equipos humanos, instrumentales y materiales para desarrollar la actividad, elaborar material didáctico impreso y audiovisual, impartir acciones formativas, evaluar los procesos de enseñanza aprendizaje antes, durante y después de la acción, aplicar métodos y recursos técnico pedagógicos e incorpora nuevas metodologías y estrategias a su actividad, conoce las características del participante para saber como motivarlo y orientarlo, etc.

Por su papel y reto frente al cambio “el capacitador requiere contar con conocimientos, actitudes, aptitudes y características de la personalidad. Un perfil de facilitador que esté vinculado a la realidad y al contexto en el que desempeñe su práctica”. (ICAM;s/f,191)

El profesional en pedagogía cuenta con una formación a fin con las necesidades de la capacitación laboral, ya que durante la carrera de pedagogía el plan de estudios busca adaptar la formación del pedagogo a las cambiantes necesidades de la sociedad de México.

“Cuenta con una formación científica del quehacer pedagógico y asume el compromiso que su elección profesional implica frente al desafío de transformación de la realidad que enfrenta. Juzga el contexto social, económico, político y cultural en que se encuentra la educación nacional, sus fundamentos filosóficos y políticos, así como los grandes problemas que afronta.

Es capaz de planear, administrar, conducir y evaluar los objetivos de los sistemas educativos, institucionales o extrainstitucionales.”(ENEP-Acatlán;!983:34)

1.9. La capacitación como campo de acción del pedagogo.

Los campos de acción del pedagogo son muy variados, pero hablando específicamente de la capacitación laboral, el estudioso de la educación tiene una amplia tarea, ya que “la educación se transformará en las próximas décadas más de lo que ha hecho desde que, hace más de trescientos años, fue creada la escuela moderna gracias al desarrollo de la imprenta. Una economía en la que el conocimiento ha llegado a ser el verdadero capital y el primer recurso productor de riquezas, plantea a las instituciones educativas nuevas realidades y exigentes demandas de eficacia y responsabilidad educativa”. (Silíceo;2004:21)

Esta tarea involucra al pedagogo a ser partícipe en la formación y desarrollo de las personas dentro del área laboral, de una forma productiva personal y social, la educación y las personas cambian constantemente por lo que los métodos de enseñanza y aprendizaje se tienen que estar actualizando constantemente, el pedagogo debe ir a la vanguardia educativa y al día con las necesidades que se estén presentando en la sociedad donde se desenvuelve.

“... Las necesidades de un auténtico desarrollo integral del ser humano y de la sociedad reclaman que, desde este momento en adelante, la educación ocupe un primer plano dentro de los objetivos a nivel nacional e internacional; pues la gran mayoría de los problemas fundamentalmente morales, sociales, políticos y económicos, son problemas de educación y es ella la clave para solucionarlos”. (Silíceo;2004:24)

El estudio, investigación y aplicación de los métodos de instrucción es una tarea importante en la acción del pedagogo encaminada a la tecnología educativa que ha tomado mayor importancia en los últimos años. Otros capacitadores fijan la atención en aspectos formales e instrumentales y no le dan la importancia real a los fines para los que se capacita, tampoco ponen dedicación al momento de escoger los contenidos, muchas veces los temas tratan situaciones que no tienen relevancia y no aportan beneficios a las personas que participan en la capacitación.

De acuerdo con Siliceo (2004) últimos avances de pedagogía han demostrado que muchos métodos tradicionales de enseñanza no son muy eficientes. La enseñanza debe estar centrada en el grupo y no en el instructor, el papel del pedagogo como capacitador deberá cubrir alternadamente diversas funciones, estrategias y hablando de métodos de enseñanza procurará buscar el adecuado dependiendo del público al que se va a dirigir y las necesidades que se presenten, es decir, los objetivos que se quieran cumplir.

Capítulo 2.

Capacitación laboral.

En la actualidad la empresa como unidad social y económica, requiere estar en constante transformación y evolución, al día con la tecnología y al corriente con los conocimientos que debe poseer su personal, para lo que se requiere de la capacitación laboral tema del cual se hablará en este capítulo, así como de su filosofía, propósitos, dimensiones, características negativas y por supuesto conoceremos ampliamente el perfil del capacitador y el papel que juega dentro del área de la capacitación laboral.

2.1. Concepto.

En estos tiempos se busca generar competitividad entre las organizaciones y las instituciones para que se puedan mantener en el lugar de mercado que tienen o que desean tener, por lo que el grado de adaptabilidad de la organización y evidentemente de su personal al cambio, es un factor de éxito que debe de estar presente en las acciones que día a día se tengan que hacer.

Por tanto, la capacitación es un proceso que va ayudar a hacer coincidir las necesidades de los individuos con las necesidades de la empresa, en virtud de

que si una sola de ellas no es atendida, provocará desinterés, además de que la empresa encontrará mayores beneficios al contar con trabajadores desarrollados más integralmente.

La capacitación laboral se puede definir como: “una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador”. (Mendoza;986:25)

Entonces se puede decir que la capacitación es un proceso mediante el cual las organizaciones proporcionan a sus trabajadores las herramientas necesarias, para desempeñarse mejor en su labor, contribuyendo a desarrollar aún más las habilidades, actitudes y valores que ya poseen, logrando así contribuir de manera más efectiva y eficiente el logro de los objetivos de las organizaciones y el desarrollo de la persona, considerando como base el perfil del trabajador y de la función laboral.

Por otra parte, la capacitación “es un concepto basado en la necesidad de la empresa de inducir un nuevo elemento en su estructura que le permita mantener en forma permanente su potencial de actuación y de cambio a través del conocimiento y desarrollo de las habilidades de sus componentes, lo que se transforma en una función más como podría ser la de producción y que en estos casos responde a una función educativa con perspectivas de presente y de futuro”. (Pinto,2004:42)

Para que una empresa funcione satisfactoriamente y pueda cumplir sus objetivos, es necesario que tome en cuenta como elemento indispensable la capacitación, ya que sin ésta no podrá satisfacer las expectativas ni del empresario, ni de los trabajadores.

La capacitación colabora de una manera magnífica con el empresario y con el trabajador, brindando a las dos partes beneficios, al empresario le retribuirá el que sus trabajadores estén capacitados, ya que obtendrá una mayor producción y ventajas para su empresa y al trabajador le da la posibilidad de desarrollar sus habilidades, complementar su formación, mejorar su ambiente laboral, así como también logrará una mejor calidad de vida al superarse en su trabajo.

Es un servicio que se brinda al trabajador, lo prepara para la vida, para el trabajo y para su desenvolvimiento dentro de la empresa; como factor de desarrollo humano, lo ayuda a incrementar sus conocimientos, a que conozca todas las herramientas que le puedan servir para resolver los problemas reales y actuales que se le presentan en su vida diaria laboral, el ambiente dentro del trabajo también puede mejorar, ya que este proceso ayuda a que se valoren muchas cosas como: la cooperación, la solidaridad, el trabajo en equipo, es decir todo aquello que hace posible que el trabajo se realice de una forma agradable y sin tantas dificultades, al obtener todos estos elementos positivos se creará una imagen sana y limpia de la empresa u organización. Se cumplirá con la función educativa dentro de la empresa, se satisficieron necesidades presentes y se preverán necesidades futuras respecto a la preparación de los trabajadores.

2.2. Capacitador.

El papel del capacitador es de suma importancia en el proceso de aprendizaje y la clave del éxito de todo programa de capacitación. No es suficiente tener el mejor equipo, un magnífico lugar y la más avanzada tecnología, si la persona encargada de conducir el proceso no está suficientemente capacitada y no tiene el perfil que se requiere, hay muchas probabilidades de que no se obtenga el éxito y los resultados deseados.

En los días actuales es un gran reto para todo instructor saber manejar un grupo e instruirlo con éxito.

Se puede decir que “el capacitador es la persona encargada de conducir el proceso, tiene como materia de trabajo el aprendizaje en seres humanos, la posibilidad de influir en otros y el colaborar en el desarrollo de estos , se encarga de lograr un crecimiento en las personas y en las organizaciones en las que se involucra”. (ICAM,s/f)

Los buenos o malos resultados que se logren están en función de si el capacitador provoca un desarrollo personal o profesional en el participante y la magnitud de influencia que el participante le dé a los aprendizajes y su aplicación dentro de su contexto.

2.2.1. Perfil y Características.

“El rol del capacitador en función de las nuevas estructuras sociales, los nuevos cambios pedagógicos, la rapidez del cambio actual, la modernización de los métodos de enseñanza y la organización cibernética debe responder a las características de activador y animador, concientizador con alto grado de excelencia del desarrollo cultural, humano, técnico y social del trabajador.

El sistema de capacitación debe encuadrarse en el sistema político y económico del país, orientándose hacia la vida concreta del trabajador y no solamente la escolaridad y simples conocimientos.

El capacitador debe tomar la opción real sobre los objetivos de la capacitación y su metodología orientada hacia los aspectos técnicos, administrativos, culturales, sociales y empresariales”. (Ramírez,1993:20)

Como se menciona anteriormente, las actividades del capacitador pueden ir desde lo simple hasta lo complejo, por lo tanto, no cualquier persona puede encargarse de llevar a cabo este proceso, es necesario cumplir con cierto perfil y cubrir diversas características para que se logren resultados satisfactorios, tanto para los empresarios como para los capacitados.

Las características y perfil son muy precisos y tienen muchas consideraciones como resultado de una sociedad que demanda más calidad, por lo tanto un capacitador requiere:

- Formación integral y especializada.
- Modernización periódica de sus conocimientos en la actividad pedagógica.
- Asistencia a cursos de actualización.
- Seguimiento de cursos de formación en la industria.
- Pedagogo teórico práctico.
- Dotado de conocimientos técnicos y manuales.
- Conocedor de la tarea a la que va a reforzar con la enseñanza.
- Experiencia práctica en el menester de la tarea tanto manual, gerencial o de cualquier nivel del que se trate.
- Experiencia en la tarea capacitadora.
- Conocer el contexto cultural, sociolaboral y económico del lugar donde se va a desempeñar.
- Capacidad de adaptación.
- Autocontrol y Autodisciplina.
- Tenacidad.
- Capacidad de iniciativa y toma de decisiones.
- Responsabilidad.
- Entusiasmarse y saber entusiasmar.
- Visión global.

- Razonamiento lógico.
- Capacidad organizativa.
- Creatividad.
- Análisis y solución de problemas.

La presencia del capacitador en el grupo trae como consecuencia de manera inevitable influencia al mismo, al ambiente de trabajo, así como al comportamiento grupal y por ende al aprendizaje.

Desde el momento en el que éste se presenta al grupo el coordinador, debe comenzar a ejercer influencia con su forma de actuar y su personalidad, en el ambiente de trabajo, en el comportamiento del grupo, en su aprendizaje y en el ambiente general.

Muchos de ellos propician una actitud de aceptación o de rechazo, provocan reacciones que se reflejarán en el desarrollo del curso, de ahí que sea tan importante que el capacitador cuente con un perfil que ya está establecido y que cubra las características requeridas.

2.3. Filosofía.

La actividad del capacitador está guiada por un conjunto de creencias, valores y principios que conforman el esquema de referencia que permite tener una idea de lo que las personas son , de dónde estan, de qué hacen y de qué es lo que quieren.

“La reflexión filosófica respecto a las actividades del capacitador en el trabajo resultan importantes en cuanto a que trabaja con seres humanos, que si bien ocupan una posición dentro de la estructura organizacional y tiene asignado determinados objetivos y funciones que cumplir, también poseen intereses, necesidades, creencias y valores propios que el capacitador 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”. (Pinto,2004:23)

La capacitación no se debe realizar sólo con fines de lucro sino encaminarse a rescatar valores y fomentar el sentido del respeto, la cooperación y la responsabilidad dentro de la empresa, con compañeros, jefes y en general con todas las personas que están dentro y fuera del área laboral. Así como también desarrollarse integralmente para aplicar todas las capacidades que se poseen tanto intelectuales como físicas, en el trabajo y en cualquier situación que se presente, aún siendo fuera de la organización a la que se pertenece.

Debido a que los trabajadores no son seres aislados y están en contacto constante con personas, es necesario que conozcan el sentido filosófico de la capacitación para de esta forma comprenderlo y poder llevarlo a la práctica con un sentido de desarrollo humano, que beneficiará al medio social y familiar en la que se desarrollan las personas involucradas en este proceso.

“La capacitación se dirige al mejoramiento de la calidad de los recursos humanos valiéndose de todos los medios que le conduzcan al incremento de conocimientos, el desarrollo de habilidades y al cambio de actitudes en cada uno de los individuos que conforman la empresa. Se sustenta en una filosofía que rescata el valor del ser humano dentro de la empresa y que responde a una manera de pensar y entender el medio ambiente social, labora y familiar en que éste se desenvuelve”. (Pinto,2004:23)

La filosofía de la capacitación debe tener en su esencia, el buscar obtener lo mejor de la persona, desarrollar su potencial interno que posee para crecer como auténtico hombre, en su familia, con sus compañeros, jefes, ciudadanos, etc. Libres de sentimientos que pueden obstaculizar su crecimiento tanto personal como laboral.

2.4. Objetivos de la Capacitación.

De acuerdo con Siliceo (2003), los retos de productividad, calidad y excelencia que tienen las organizaciones de hoy, serán logrados en la medida en que a través de un modelo educativo integral, se forme y transmita la cultura de productividad a partir de valores de calidad, excelencia, eficacia, ahorro, etc.

“La capacitación como elemento cultural de la empresa y proceso continuo sistemático debe concebirse por todos los medios como un apoyo indispensable para lograr el mejoramiento constante de los resultados, así como facilitador del cambio y del crecimiento individual y por ende el desarrollo sólido de la empresa”.
(Siliceo,2003:27)

Es decir, la capacitación no sólo se limita a un objetivo, ya que es todo un proceso que va encaminado a lograr varios resultados positivos, tanto en la organización, empresario y capacitado. Por lo tanto se encamina a:

- Coordinar y concertar todos los esfuerzos, que en materia de capacitación hace la empresa en beneficio de sus empleados, a fin de orientar las acciones y recursos, hacia la satisfacción de necesidades específicas.

- Responder a las necesidades y características de la empresa y de los trabajadores.
- Mejorar el nivel de los trabajadores para lograr un crecimiento en cuanto a productividad y bienestar social.
- Ampliar conocimientos, destrezas y habilidades de los capacitados.
- Desarrollo interior y exterior de la persona, para que se desempeñe en su entorno de una manera integral.
- Incrementar una personalidad responsable en el trabajo y fuera de él.
- Implementar aptitudes que faciliten la convivencia en el área de trabajo.
- Adquirir conocimientos que le permitan actuar eficazmente sobre la realidad.
- Crear, difundir, reforzar, mantener y actualizar la cultura y valores de la organización.
- Lograr un cambio en la conducta del capacitado e influir en sus acciones posteriores a la capacitación.
- Que el personal resuelva sus problemas de manera efectiva.
- Motivar al personal a permanecer en la organización.
- Inducción y orientación de nuevo personal en la empresa.
- Actualizar conocimientos y habilidades.

2.5. Características positivas de la capacitación.

Anteriormente se habló de todo lo que busca la capacitación, es decir, lo que se pretende lograr, y si los objetivos se cumplen de forma satisfactoria, automáticamente se enlaza con las cosas positivas que se obtiene durante dicho proceso:

1. Se dan cambios favorables en las personas y en la empresa.
2. Logra que los trabajadores se desempeñen mejor en su trabajo.
3. Se propicia un sentimiento de superación y éxito.
4. Se concientiza al capacitado.
5. Sucede una integración individual y grupal.
6. El clima laboral mejora.
7. Actualiza los sistemas administrativos.
8. Da calidad a los sistemas directivos.
9. Incremento de pensamiento y razonamiento por parte de los trabajadores.
10. Despierta el interés por conocer e investigar más.
11. Se alcanzan buenos niveles de calidad-productividad.
12. Elimina gran parte de hábitos y costumbres nocivos para la empresa.
13. Se incrementa el crecimiento y se mejora la tecnología.
14. El trabajador y la empresa se actualizan constantemente.
15. Genera más empleos.

Es de suma importancia conocer que tantos beneficios se pueden propiciar durante la capacitación laboral, para de esta manera valorarla y tomar en cuenta que tan factible puede ser para las personas que laboran dentro de una empresa y para los empresarios por supuesto.

2.6. Características negativas de la capacitación.

“El papel que juega la capacitación es determinante, es esencial, pero desafortunadamente su importancia y trascendencia no está evaluada en su exacta dimensión y sentido”. (Silíceo,2003:56)

En todo proceso y actividad existen, puntos a favor y en contra, y en este apartado se mencionarán algunas de las características negativas, de las que la capacitación no queda excluida.

A pesar de que la capacitación resulta indispensable en todo lugar donde se lleva a cabo una actividad que requiere de un proceso de aprendizaje y actualización, los empresarios toman a la capacitación como un gasto y no como una inversión, en caso extremo se toma como una obligación que se debe cumplir ante la ley y no como una necesidad para el funcionamiento del sistema empresarial.

En caso de que la capacitación sí se efectue, muchas veces es por medio de capacitadores poco preparados, o que nada tienen que ver con el área a capacitar.

Los encargados de la capacitación generalmente no reúnen el perfil que requiere el puesto, en muchos casos lo ocupan personas de diversas carreras que ven el panorama desde otra perspectiva dependiendo de su formación.

Un gran número de capacitadores son empíricos o improvisados, los cuales se limitan tanto en contenidos como en conocimientos, y terminan dando simples cursos que no cambian en nada la situación que se pretende mejorar dentro de la empresa, y sin embargo se permiten hacer planes y programas de capacitación a niveles gerenciales, recopilando información de cursos y copiando técnicas, métodos y programas que ya están establecidos.

Día a día, se dan constantes cambios y el no renovarse es otro punto en contra hacia la capacitación, porque de nada sirve llevarla a cabo con contenidos obsoletos o que nada tienen que ver con las necesidades que se están presentando, no se le toma la importancia real que tiene, se imparte de una forma mediocre y por supuesto no se logran los objetivos especificados y es una cadena que genera como consecuencia que se piense que la capacitación no funciona.

En muchas empresas la capacitación no les interesa a los empresarios, por ende a los trabajadores tampoco, ya que no reciben remuneración alguna por dedicar más tiempo a su formación profesional, los contenidos no cubren ni satisfacen las expectativas de los capacitados, no se efectúa una adecuada planeación, dando como resultado pérdida de tiempo, dinero y recursos en general. No se motiva al trabajador ni se concientiza acerca de la importancia de está, muchas veces porque ni los propios empresarios saben el impacto que puede tener.

“La empresa actual como unidad social y económica requiere, en el nuevo marco de la evolución tecnológica, personal altamente calificado para lo cual es necesario reconvertir, cambiar las actitudes y rendimientos del trabajador mediante una constante preparación y adaptación a los hechos que se suceden”.
(Ramírez;1993:193)

2.7. Importancia.

En México existe un panorama desalentador, en cuanto a crecer como un gran país productor, hay un círculo vicioso inminente, “no hay productividad porque no hay organizaciones productivas, éstas no lo son porque no se capacita a su personal y porque carecemos todavía de una filosofía del trabajo más sana y comprometida con la calidad, rentabilidad y productividad. Ello no permite que se

invierta en capacitación y en nuevas fuentes de trabajo y así nunca podremos llegar a ser productivos...”. (Silíceo,2003:54)

Por lo tanto, se debe dar prioridad a los modelos educativos, como lo son: La capacitación, entrenamiento, adiestramiento y desarrollo del personal, que de alguna forma pueden ser la vía para dar solución al problema.

La capacitación implica, adicionalmente a la ejecución de los cursos, seminarios o alguna otra modalidad, actividades preliminares y actividades posteriores. Constituye un sistema con objetivos definidos.

Comprende una serie de actividades en secuencia, cuya parte central es la realización de los cursos o eventos, abarca un período temporal durante el cual la empresa y las personas que laboran en ellas sufren cambios, a favor personal y de su trabajo.

La capacitación no es en ninguna de sus etapas una actividad mecánica, rígida, por el contrario es un evento eminentemente humano que exige cooperación y compromiso de todos los involucrados en ella, dado que busca generar el comportamiento del personal.

“Nunca como ahora es necesario un manejo científico de la educación es decir, un plan sistemático y organizado de cada país , de cada empresa, de cada familia y de cada persona que desarrolle y oriente actitudes hacia el bien común ,

entendiendo éste como: el conjunto organizado de condiciones sociales por medio de las cuales el hombre puede realizar su vida o destino natural o espiritual, se requiere de un medio eficaz para atacar la ignorancia y la obsolescencia dentro de las organizaciones, y este medio es la capacitación.” (Silíceo,2004,24)

2.8. ¿ Qué son las necesidades de capacitación?.

- Es el vínculo entre los objetivos de la empresa y las acciones de capacitación.
- El punto de partida para planear el desarrollo del personal.
- El fundamento en el que se basan los planes y programas de capacitación.
- El conjunto de datos que debe estar presente en las etapas siguientes de la capacitación ya que constituyen el criterio orientador más importante.
- El reflejo de los intereses de los trabajadores y de la empresa.
- Proceso dinámico que se transforma en la medida en que las personas y las empresas sufren modificaciones, ya sea por cambios planeados o por el paso del tiempo.
- Hechos de los cuales los trabajadores y jefes tienen ideas poco precisas.

2.8.1. Tipos de necesidades.

En cada empresa se suscitan necesidades diversas, existen elementos en común, pero se difiere en algunos aspectos debido a que no todas las empresas producen el mismo trabajo y de la misma forma, por lo tanto es importante conocer qué tipo de necesidades existen dentro de la empresa o de la organización, la estructura organizacional que se tiene, los objetivos de la empresa y su filosofía.

Se puede dar el caso de requerir capacitación cuando se da un cambio de equipo de trabajo, se introducen nuevos procedimientos o se modifican las políticas de la empresa, a este tipo de necesidad de capacitación se le llama organizacional.

Otra es la departamental, ésta es muy importante y se lleva a cabo cuando se dan cambios o rupturas en la secciones, departamentos o gerencia, debido a que se afectan áreas importantes que requieren una reestructuración o reacomodo para volverse a ejecutar adecuadamente.

“Las necesidades ocupacionales son las que se refieren a un puesto en específico, como puede ser un vendedor, secretaria, supervisor. En esta misma puede entrar las necesidades personales ya que se llevan a cabo unitariamente en la persona que lo requiere”. (Mendoza,1986:38)

El tiempo en el que cada capacitación se ejecute y la duración de ésta va a estar determinada por muchos factores como pueden ser: políticas de la empresa, necesidades de actualización, recursos económicos, facilitadores disponibles, etc.

2.9. La Capacitación en la actualidad.

Cada vez se incrementa más el número de empresas que se interesan porque su personal esté constantemente capacitado, ya que la función educativa ha tenido gran auge en varios sectores de la empresa pública y privada. Existe una gran cantidad de personas a las que les está interesando conectarse con el mundo actual, estar y mantenerse a la vanguardia. Aunque es importante comentar que aún falta dar un paso mayor en este aspecto, ya que son cifras alarmantes en donde la capacitación no se ha hecho presente.

“... Es necesario que tanto las organizaciones públicas como las empresas privadas establezcan programas periódicos de educación, brindando, así, el tipo de enseñanza necesaria para que se realice el trabajo con mayor eficacia y productividad, y esté sea más significativo para el trabajador.” (Silíceo,2003:19)

Se han ido transformando las ideas de la capacitación y en la actualidad tiene básicamente dos razones de ser. Primeramente satisfacer las necesidades que se dan y segundo prepararse para las situaciones que se puedan presentar, y

así estar vigentes en el mercado, sino probablemente la alta competencia y competitividad que se presenta en estos momentos, contribuya para que desaparezcan ciertas empresas y organizaciones.

Se está concientizando para que se tome a la capacitación como un medio de productividad muy rentable y no como un gasto innecesario. A la par se escoge con mayor atención y de forma minuciosa a la persona encargada de esta actividad, para lograr que este proceso tenga éxito y así lograr múltiples beneficios.

Capítulo 3.

Metodología y Análisis de resultados.

En este capítulo se abordarán puntos muy importantes del trabajo de investigación que se realizó. Se hablará de cómo se hizo, con qué metodología, que técnicas e instrumentos se aplicaron y por su puesto de cómo se llevo a cabo el proceso. Así mismo se realizará un análisis de resultados para comparar lo observado los datos obtenidos y lo investigado, con lo ya establecido, es decir, la teoría.

3.1. Metodología.

Para lograr obtener toda la información necesaria para esta investigación, es necesario utilizar la investigación descriptiva, un enfoque cualitativo, ciertas técnicas e instrumentos de recopilación de datos, como lo son: la entrevista, la observación y el diario de campo. Los cuales en conjunto contribuyen a encontrar la respuesta a la pregunta de investigación.

3.1.1. Investigación Descriptiva.

“La investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice”. (Hernández,2004,119)

Este tipo de investigación se enfoca hacia los hechos, el cómo se dan y no tanto cuántos casos de ese tipo se dan. También toma importancia en evaluar los aspectos, las dimensiones y componentes del fenómeno a investigar.

“El investigador elige una serie de conceptos a medir que también se denominan variables y que se refieren a indicadores que pueden adquirir diversos valores y medirse. Los mide y los resultados le sirven para describir el fenómeno de interés”. (Hernández,2004,118)

Es decir, la persona que se interesa en el caso, pone atención especial a ciertas áreas que le interesa conocer a fondo y que son partes primordiales para construir un todo. Estudia cada conducta, actitud o hecho, para después conjuntarlos, compararlos y obtener resultados. Aunque también se puede llegar a obtener lo esperado de una forma más general sin relacionar todas las variables medidas.

Para poder realizar un trabajo de investigación descriptiva, el investigador debe poseer panoramas previos de lo que quiere conocer, ciertas características en las que se va a enfocar durante su labor, las cuáles le ayudarán a que su trabajo sea más fácil y sus resultados más acercados a los que se pretende obtener.

3.1.2. Enfoque Cualitativo.

“Utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación y puede o no probar hipótesis en su proceso de interpretación”. (Hernández,2004,6)

Este enfoque habla de la importancia de comprender el fenómeno estudiado, es muy dinámico, ya que no se rige sobre una hipótesis y sobre el mismo estudio se pueden ir comprobando las preguntas de investigación y adecuando algunas otras cosas de lo observado. También se puede hacer más extensa la recolección de datos, ya que sobre la marcha surgen más acciones que suelen llamar la atención y que pueden ser de gran ayuda para la investigación.

“Los estudios cualitativos involucran la recolección de datos utilizando técnicas que no pretenden medir ni asociar las mediciones con números, tales como observación no estructurada, entrevistas abiertas, revisión de documentos,

discusión en grupo, evaluación de experiencias personales, inspección de historias de vida...”. (Hernández,2004,12)

Estas investigaciones se basan en lo real y cotidiano, sin tratar de manipular conductas o acciones de los individuos observados, es decir se lleva una dinámica natural, donde el fenómeno ocurre de manera normal, dando paso a agregar variables y a flexibilizar lo establecido. Se busca comprender lo que está pasando y no las cantidades en las que ocurre.

“Los estudios cualitativos no pretenden generalizar de manera intrínseca los resultados a poblaciones más amplias, ni necesariamente obtener muestras representativas; incluso, no busca que sus estudios lleguen a replicarse. Asimismo, se fundamentan más en un proceso inductivo. Van de lo particular a lo general.”(Hernández,2004,13)

3.1.3. Diseño Transversal Descriptivo.

“Los diseños transeccionales descriptivos tienen como objeto ubicar, categorizar y proporcionar una visión de una comunidad, un evento, un contexto, un fenómeno o una situación”.(Hernández,2004,273)

Este tipo de estudios se basa en la descripción, teniendo como proceso, primeramente el ubicar lo que se quiere estudiar y qué se quiere estudiar, para después empezar a observar y describir la acción ocurrida.

“En los estudios bajo la perspectiva cualitativa algunas veces se describen las variable o los conceptos, en términos de inventarios o categorías y su presencia”.(Hernández,2004,274)

3.1.4. Técnicas e instrumentos de investigación.

El proceso de investigación requiere de un conjunto de elementos, que le permitan cubrir los objetivos que se pretenden, en este caso se trata de las técnicas e instrumentos, los cuáles son imprescindibles a lo largo del trabajo.

En particular para esta investigación se ocupó la observación, la entrevista y el cuestionario como medios para obtener información relevante para este estudio.

3.1.4.1. La observación.

“La observación es una técnica de recogida de datos, y como tal se puede utilizar en distintos métodos de investigación. Pero además la observación también puede ser un método de investigación”. (Bisquerra;1989:134)

Por medio de esta técnica se pretende observar la realidad tal y como ocurre sin ningún tipo de interferencia, modificación o manipulación. Puede ser desde un punto específico ya establecido o algo ocasional que puede complementar el propósito establecido de la investigación.

Según Bisquerra (1989), existen dos tipos de observación: de alta Inferencia, la cual requiere una gran capacidad de juicio por parte del observador y la de baja Inferencia que requiere poco juicio por parte del observador.

En la investigación cualitativa, como ya se dijo anteriormente, existen diversas características que son punto de observación, como no se puede observar todo se tiene que definir qué elementos son significativos para el fin que persigue el investigador y basándose en ellos se realiza el proceso de observación.

“El efecto del observador es la diferencia entre lo que el observador registra y el fenómeno que se investiga”.(Bisquerra;1989:138)

3.1.4.2. La Entrevista.

“Es un instrumento técnico que tiene gran sintonía epistemológica con este enfoque y también con su teoría metodológica”. (Martínez,2002:64)

La entrevista da la posibilidad de obtener información valiosa, acerca del tema que se está investigando, permite conocer a la persona para acercarse al tema de una forma más profunda, motivando al entrevistado a que aporte sus conocimientos y vivencias. Para posteriormente incorporarlas al trabajo de campo, que es lo que se hizo en este caso.

Se entrevistó a algunos de los capacitados y capacitadores de la C.F.E. acerca del tema de la capacitación laboral y lo que involucra como la planeación, recursos y material didáctico, horarios, ventajas y desventajas, todo esto con el fin de conocer su punto de vista y compararlo con lo ya investigado.

3.1.4.3. Diario de campo

Es un instrumento de gran utilidad, que se usa en el trabajo de campo, como apoyo en las observaciones, realizadas durante la investigación. En el cual se anotan detalladamente los acontecimientos y actividades que se van sucediendo, así mismo se registran las conductas y actitudes de las personas observadas. En este caso las del capacitador y los participantes.

También se incluían datos como el tema, materiales utilizados, personas que participaban, etc. Todo con la finalidad de posteriormente analizar los datos obtenidos e interpretarlos.

3.1.4.4. Cuestionario.

Este instrumento consta de un listado de preguntas acerca del tema que se tratará, se elaboró en base a los objetivos de la investigación, para que al momento de la entrevista se aplicara.

Constó de 10 preguntas para los capacitados y 8 para los capacitadores, por medio de ellas se conoció más ampliamente su punto de vista, experiencia y expectativas de los cursos a los que asisten.

Por otro lado los capacitadores permitieron conocer en que consiste su labor profesional y cómo la realizan. Además de que ampliaron el panorama de lo que es una capacitación, con su experiencia y forma de trabajo.

3.2. Análisis e interpretación de resultados.

En este apartado se realizará, de forma más concreta, una interpretación de los datos que se recopilaron y obtuvieron durante el proceso de investigación, para que de esta forma se respondan las preguntas de investigación y se pueda llegar a las conclusiones pertinentes.

Para que la información sea entendible, se organizó de manera que se mezclen y combinen los datos que se obtuvieron dentro del marco teórico y la investigación de campo.

Debido a que el tema principal es el pedagogo como capacitador laboral en comparación con cualquier capacitador de diferente formación, se comenzará por decir que el pedagogo como capacitador laboral es la persona encargada de la transmisión conducción e intencionalidad de la educación, tomando en cuenta las necesidades de las personas a las que va a capacitar, ya que conoce los propósitos de la educación y el contexto que lo rodea, así mismo diagnostica, antes, durante y después de cada proceso para cerciorarse que los objetivos que se plantea se cumplan de la forma adecuada y su trabajo de los resultados esperados, que serían en cualquier capacitación laboral: mejorar la forma de trabajo, para lograr un mejor desempeño de los trabajadores y mayor productividad.

Con lo observado durante el trabajo de campo se pudo constatar, que “los capacitadores, buscan que la gente que trabaja en las empresas estén constantemente preparadas, para que puedan enfrentar los retos presentes y solucionar sin tanto conflicto los problemas que se suscitan en el trabajo cotidiano.”(D.campo,25/05/06)

Los capacitadores de Comisión Federal de Electricidad, siendo Ingenieros, Licenciados en Administración, etc. buscan “aportar todos los elementos que a los trabajadores les puedan servir para desarrollar mejor su labor”.(Ent.RMS/25-may-06), por lo que planean los cursos basándose en las necesidades reales de la empresa o la organización en la que trabajan, para que de esta forma les resulte atractivo y funcional el recibir dicha capacitación a los trabajadores y el proceso esté orientado a que éste logre un cambio en los conocimientos habilidades y actitudes, lo cual le retribuirá en una mejora en su persona, trabajo y calidad de vida.

Se puede decir que “el capacitador es la persona encargada de conducir el proceso, tiene como materia de trabajo el aprendizaje en seres humanos, la posibilidad de influir en otros y el colaborar en el desarrollo de estos , se encarga de lograr un crecimiento en las personas y en las organizaciones en las que se involucra”. (ICAM;s/f:8)

En cuanto a la pregunta hecha a los capacitados de para ellos quién es un capacitador, un 70 % de los trabajadores comentó que “es la persona encargada de facilitar la información que servirá para tener un mejor desempeño dentro de la empresa” y un 30% “dijo que es un experto en determinada área que se compromete en informar y transmitir a los demás datos importantes sobre un tema que puede ser de utilidad para su persona y trabajo.” (Ent. Capacitados/26-05-06)

Con lo observado se pudo constatar que el capacitador y los capacitados, comparten sus conceptos, ya que, para el capacitador, la capacitación laboral es “una necesidad, porque existe un compromiso con la empresa con la que se trabaja, con los compañeros y con la familia, es importante conocer, aplicar y trabajar con las medidas necesarias, para que no haya cosas que lamentar, por no estar en constante actualización”. (D.campo/23-05-06) para el capacitado es la forma por medio de la cual se actualizan en su trabajo ya sea para obtener un mejor puesto o desempeñar adecuadamente su trabajo en la empresa.

Por otro lado, Silíceo (2003), menciona que la capacitación es un elemento cultural de la empresa, como apoyo indispensable, para que la empresa y el individuo crezcan y se logre un desarrollo sólido.

Con los resultados obtenidos se pudo encontrar que la capacitación no se limita a cumplir con una norma o un reglamento establecido, sino que se toma

como un compromiso conjunto, que va encaminado a lograr resultados positivos, en ambas partes.

Ya que se mencionó lo que es un capacitador y la capacitación laboral , es necesario conocer la importancia de la capacitación en la actualidad, y la importancia que le dan las personas a dicho proceso.

Para el capacitador el tener al personal constantemente capacitado resulta “fundamental para lograr que las personas mejoren cada día” (Ent. RMS/26-05-06) y para los capacitados la importancia trasciende en que “mejora su formación dentro de la empresa, lo cual da, por ende una mejor calidad de vida y satisfacción personal.” (Ent. Capacitados/26-05-06)

Durante las observaciones del 23 de mayo del 2006, previas a las entrevistas, los trabajadores daban la importancia necesaria a su capacitación, “llegaron a tiempo a la sesión, el instructor explicaba y ellos atendían de una forma atenta, a la vez si algo no quedaba claro, preguntaban o realizaban comentarios acerca del tema para complementar lo visto”.(D.campo/23-05-06) Por lo tanto se infiere, que no lo toman como un simple requerimiento que la empresa pide, más bien lo ven como un compromiso y un beneficio que les puede reeditar.

No en todas las empresas o instituciones de México se le da la importancia adecuada “... no se capacita a su personal, porque se carece todavía de una

filosofía del trabajo más sana y comprometida con la calidad, rentabilidad y productividad...”. (Silíceo,2003:54)

La importancia que se le da a la capacitación laboral dentro de C.F.E. incluye varios aspectos como: mejorar productiva y personalmente, actualizar sus conocimientos y estar a la vanguardia, por lo tanto, es una necesidad asistir a los cursos de capacitación y así lo llevan a cabo como algo necesario para desarrollar con perfección su trabajo e incrementar su formación dentro de la empresa.

Durante el curso para brigadas de evacuación, el instructor, iba mostrando y explicando detalladamente los colores que se utilizan en protección civil, los cuales ellos también ocupan dentro de la planta donde trabajan, por lo que una participante preguntó “¿el blanco tiene diferentes significados como color de fondo?, Le pregunto porque he visto el color en fondos y creo necesario saber si puede variar el significado para no cometer algún error o darle el significado que no le corresponde” (D.campo 25/05/06). Se mostró que existe la necesidad por parte de los trabajadores de conocer más a fondo la información que los ayude a desarrollar bien su trabajo, ya que si existía una duda la preguntaban y los demás aportaban ideas para lograr un conocimiento más completo.

Por otro lado, Mendoza (1986), señala que las necesidades ocupacionales pueden variar dependiendo del puesto en el que la persona se vaya a desempeñar y éstas pueden satisfacer dos áreas: la laboral y personal.

Por lo tanto, cuando se preguntó a los trabajadores si es una necesidad capacitar dentro de la empresa. El 100% contestó afirmativamente, ya que lo consideran indispensable, porque en el área en la que se encuentran se puede correr el riesgo de perder hasta la vida por no conocer bien el funcionamiento del área de trabajo y la forma de prevenir y de actuar durante desastres. (Ent. Capacitados 26/05/06).

Por lo cual es indispensable al momento de diseñar un curso de capacitación, tomar en cuenta, las necesidades de la empresa pero sin olvidar las que les atañen a los trabajadores que se van a capacitar, para que el individuo ya en su realidad pueda "...actuar conscientemente frente a nuevas situaciones de la vida aprovechando la experiencia anterior y teniendo en cuenta la integración, la continuidad y el progreso social. Todo ello de acuerdo con la realidad de cada uno, de modo que sean atendidas las necesidades individuales y colectivas". (Nérici;1989:19). Porque si los contenidos que se emiten dentro de una capacitación no son significativos o son poco aplicables a la vida y trabajo de la persona, la capacitación pierde sentido e importancia.

Con lo observado durante las sesiones del curso de capacitación aplicado a los trabajadores de C.F.E. se pudo comprobar que sí se toman en cuenta las necesidades de los trabajadores, ya que “apuntaban en un manual lo que les era útil e interesante, preguntaban constantemente sus dudas, daban ejemplos de cómo lo podrían aplicar en la realidad y mostraban satisfacción con lo aprendido porque iba a ser de utilidad para ellos, para su trabajo y hasta para su familia” (D.campo 26/05/06)

En lo que refiere a la pregunta dirigida a los capacitadores de cómo elaboran los programas de capacitación coincidieron en que los realizan “De acuerdo a las peticiones de la empresa pero considerando las necesidades que presentan los trabajadores.” (Ent. Capacitadores 26/05/06)

A parte de tomar en cuenta las necesidades e intereses de los trabajadores los cursos son teóricos, prácticos y dinámicos, dando como resultado que las personas que asisten a dichos cursos saquen provecho y se lleven además de un manual teórico, diversas vivencias que dejan más en claro los temas vistos. (D.campo 25/05/06)

Jerez (1970) menciona que el pedagogo es un constante estudioso de los objetivos de la educación, de las personas a las que va a formar, de los objetivos formativos de la materia que explica, de las características de la enseñanza. Por lo tanto toma, en cuenta todos los elementos necesarios para que el curso sea digerible, atractivo, adecuado y funcional.

Lo que se busca al momento de capacitar es que las personas aprendan cosas nuevas que les puedan ser de utilidad, pero muchas veces por diferentes factores, las capacitaciones son obsoletas, porque no se toma en cuenta el contexto que existe o porque los capacitadores no están lo suficientemente preparados para llevar a cabo la tarea.

En la capacitación que se llevó a cabo en C.F.E. se pudo conocer a grandes rasgos la formación de las personas encargadas de dar las capacitaciones a los trabajadores de la empresa. “Son personas profesionistas que llevan el título de Licenciados o Ingenieros, y que cuentan con las competencias necesarias y específicas para impartir un curso de capacitación .

(D.Campo 25/05/06)

Por lo tanto el trabajo, es productivo y de calidad, los temas son entendibles, las técnicas enriquecen la formación y los recursos didácticos complementan el quehacer del capacitador.

En relación a este tema se les preguntó a los capacitados el 26 de mayo del 2006 acerca de cómo fue el curso de capacitación recibido, un 60% contestó que interesante, un 20% dijo que muy práctico y entendible y el 20% restante dijo que dinámico.

En todo proceso de enseñanza-aprendizaje es muy conveniente hacer uso de diferentes herramientas que faciliten la labor de la persona que va a coordinar dicho proceso, “los recursos didácticos son todos aquellos materiales y equipos, que utilizan las dos personas que se encuentran inmersas en la enseñanza y el aprendizaje, las cuales facilitan la comprensión y aplicación de contenidos en el desarrollo de dicha labor”. (ICAM,s/f)

En la pregunta hecha a los capacitados el 26 de mayo del 2006 acerca de si consideraron útil y adecuado el uso de los recursos utilizados, como el cañón, los rotafolios, manuales, videos, acetatos, el 90% contestó que sí y un 10% comentó que sí pero que en algunos momentos era demasiada información y no toda la podían captar.

Para el capacitador el utilizar recursos didácticos en sus capacitaciones es “muy importante porque en gran medida de eso va a depender que se cumplan los objetivos establecidos y se cumplan las expectativas de la empresa y el personal.” (Ent. RMS/26/05/06)

Durante los días de observación, se percibió que el capacitador hace un adecuado uso de los recursos didácticos. “entregó un manual con la información de lo que se iba a estar viendo para que los participantes lo fueran usando de guía en el transcurso de las sesiones, usan tecnología de apoyo, como efectos para simular el humo de un incendio, alarmas para diferentes simulacros, luces, etc.

Uso diversos videos de casos reales que tenían muy atentas a las personas y por medio de los cuales surgieron preguntas y respuestas que aclararon varias dudas, algunas diapositivas que se presentaron tenían la información adecuada y algunas otras estaban muy saturadas, debido a que era mucha la información que se tenía que revisar.” (D.campo 26/05/06)

El brindar diferentes opciones en los cursos de capacitación hace que el ambiente se torne agradable y dinámico, que los capacitados queden satisfechos con lo recibido y que los aprendizajes sean útiles y significativos.

La forma en la que se estructura y planea la capacitación además de llevar implícito recursos y materiales didácticos, también se basa en los métodos y técnicas para dar un seguimiento al proceso, todos estos elementos en su conjunto ayudan a que la pedagogía se constituya de una forma completa, para conocer, aprender, evaluar y reestructurar el fenómeno educativo, logrando también que se optimicen resultados y se disminuyan esfuerzos.

“El instructor o diseñador de curso tiene la gran oportunidad de ejercer su creatividad y darle el sello de originalidad al mismo, con la combinación de técnicas que le den como resultado el aprendizaje del tema por los participantes con la mayor rapidez y alcanzando los objetivos que se hayan establecido.” (ICAM;s/f:91)

En respuesta a la pregunta hecha a los capacitadores el 26 de mayo del 2006, acerca de cuáles son las técnicas que utilizan con más frecuencia en las capacitaciones respondieron que el “panel, mesas redondas, exposiciones, estudio de casos y lluvias de ideas, existen una gran cantidad pero utilizamos estas de acuerdo a los objetivos de aprendizaje, considerando los diferentes requerimientos y características de los participantes.” (Ent. RMS y JLP/26/05/06)

De acuerdo con las observaciones pertinentes, se pudo observar que “las técnicas favorecieron la dinámica de trabajo haciéndolo sencillo, efectivo, práctico y vivencial, se usaron varias técnicas, como la expositiva, lluvia de ideas, panel, etc. Donde el participante estuvo activo y jugaba un papel importante en el proceso. Así mismo se pudo observar que existía disponibilidad de los participantes, accesibilidad a los materiales didácticos que se asociaban con la técnica instruccional, los espacios eran variados y adecuados, para el tema a tratar y el número de participantes.” (D.campo 25/05/06)

Por otra parte, diseñar cualquier curso de capacitación, se hace basándose en objetivos específicos que se pretenden alcanzar, objetivos que se plantean para la empresa, el capacitador y el capacitado, procurando favorecer a todo un conjunto de personas, logrando cambios que sean permanentes, en su conducta, en sus habilidades y en la forma de relacionarse con las demás personas con las que se rodea, muchas veces las capacitaciones sólo se quedan dentro del aula donde se llevó a cabo y no se aplican a la realidad laboral, por eso es importante

realizar una evaluación y dar un seguimiento al trabajo realizado para cerciorarse que el curso sea funcional y si no lo es ajustar, quitar o poner los elementos que sean necesarios.

“Es necesario determinar de la forma más objetiva posible los resultados de las personas que pasaron por el proceso de capacitación y si el saber contribuye a las organizaciones. La evaluación es un proceso sistemático integrado por múltiples acciones que tiene por objeto determinar y valorar los logros alcanzados por los alumnos en el proceso de enseñanza-aprendizaje, con respecto a los objetivos planeados.” (ICAM,s/f:136)

Por otro lado, el capacitador señaló que para saber si la capacitación es eficiente, “se aplica un examen de evaluación final al término de las capacitaciones y se realiza un seguimiento mediante una carta compromiso realizada por los participantes” (Ent.RMS25/05/06)

Se percibió que efectivamente se realiza una evaluación completa, los trabajadores realizan una carta compromiso, que se entrega a sus directivos, donde se comprometen a llevar acabo los conocimientos adquiridos, así mismo un poco antes de finalizar por completo, se realiza un examen evaluatorio con 50 preguntas aproximadamente, donde los capacitados plasman todo lo que aprendieron y se les quedo grabado durante su capacitación. (D.campo 26/05/06)

Conclusiones.

En la investigación realizada acerca de la actividad del pedagogo como capacitador laboral, en comparación con capacitadores de otra profesión, como lo son en este caso el Licenciado en Administración de Empresas e Ingeniero en Electrónica de Comisión Federal de Electricidad (CFE), se trabajó en conjunto con diferentes aspectos, como la teoría que fue la base de la investigación, las observaciones a los cursos de capacitación y la entrevista como una técnica de apoyo para complementar la información obtenida y así poder saber si se cumplió el objetivo y si fueron respondidas las preguntas de la investigación.

Así, se puede establecer que el objetivo general y los específicos fueron cumplidos, ya que se trataba de conocer ampliamente las actividades que el pedagogo puede realizar como capacitador laboral en relación con otros capacitadores, y así fue, se reunió la información teórica necesaria para conocer el perfil, características y funciones del pedagogo como capacitador laboral y se comparó con la actividad de otros capacitadores específicamente los de CFE, obteniendo que la labor del pedagogo sí abarca la capacitación laboral, ya que cuenta con los conocimientos y herramientas necesarias, para diagnosticar, diseñar, llevar a cabo y evaluar diversos tipos de capacitación laboral. Esta conclusión se hizo tomando en cuenta la forma de capacitar de un Licenciado y un Ingeniero, los cuales usan un sustento pedagógico y capacitan dentro del área que

ya tiene años de conocer y, por lo tanto la dominan, su trabajo se constituye de diversos estudios y constante preparación para poder impartir temáticas importantes para los trabajadores y de una forma que no solo sea teórica, sino lo más importante es que sea funcional, y que la puedan aplicar en su trabajo y hasta en su vida diaria.

Los pedagogos pueden realizar perfectamente la tarea de la capacitación laboral en cualquier empresa o institución porque cuenta con el perfil indicado para esta área, ya que conoce el contexto político y social donde se encuentra, es capaz de planear, diagnosticar y evaluar, conoce acerca del manejo de grupos, y por lo tanto, se le facilita interrelacionarse con personas de distintas edades, ya que tiene un conocimiento de sus características. Tal como lo hicieron los capacitadores observados; además de que tiene la facilidad de adecuar los temas con los recursos, técnicas y tiempos disponibles para que los conocimientos se den de una forma dinámica dejando aprendizajes significativos en las personas.

Otras de las características del pedagogo es que, como estudia constantemente el fenómeno educativo, es capaz de propiciar en las personas , buenos hábitos y sólidos conocimientos, con la finalidad de lograr un desarrollo en la persona y en general en la sociedad.

Tiene la facilidad de identificar en las personas el estilo de aprendizaje que le puede dar mejores resultados, por lo que les facilita a las personas el aprender

algo nuevo o simplemente el integrar y complementar lo que ya conocen sin que les cause mayor complicación, además de que hecha mano de todas las herramientas y recursos didácticos que puedan hacer atractivo, dinámico y entendible cada uno de los cursos que diseñe y que lleve a cabo, basándose en los tiempos, espacios, recursos materiales y sobre todo en las características de las personas que van a participar, para que sea más atractivo y práctico cada curso, propiciando una participación activa y reflexiva, que de mejores resultados que una simple capacitación basada en pura teoría y en necesidades donde no se toman en cuenta la realidad laboral y los intereses de los capacitados.

En la actualidad en muchas empresas se ve a la capacitación laboral como un gasto y no como una inversión, ya que algunos cursos no han aportado a las empresas lo esperado, dejando así una mala impresión de la capacitación y de los capacitadores, por lo tanto es un campo amplio donde el pedagogo puede trabajar en manera conjunta con directivos, trabajadores y otros profesionistas, para dar un cambio a la percepción que se tiene de la capacitación y del pedagogo como capacitador laboral.

En C.F.E se realizan capacitaciones exitosas debido a que las personas encargadas de llevar a cabo los cursos de capacitación al personal de la empresa están debidamente capacitadas en el área pedagógica, es decir, han sido preparadas para enseñar al recibir cursos de didáctica y de material didáctico, no sólo conocen el tema de su área, sino que también saben acerca de lo que implica

la capacitación laboral, la pedagogía, la educación, técnicas y métodos de instrucción, por lo tanto, los cursos que realizan cumplen con los puntos necesarios para que sean favorables a la empresa y a los trabajadores. Se toman en cuenta tanto las necesidades de la empresa como las de las personas que ahí trabajan, entonces a la hora de trabajar se hace de una manera activa, armoniosa y responsable, ya que los beneficios que se obtienen cubren intereses de los capacitados y no sólo de la empresa, además de que se estimula al recibir las capacitaciones, ya sea con cambio de puesto, remuneración económica y satisfacción personal de aprender cosas nuevas.

Los cursos se realizan en un 60% prácticos lo que facilita que los contenidos sean entendidos de una forma clara, el expositor no se limita a exponer simplemente, ni satura las sesiones con material didáctico, se realiza dentro de los horarios de trabajo, suspendiendo las labores cotidianas y dedicándose sólo al curso, lo que propicia óptimos resultados y que los cursos se aprovechen de mejor forma. En cada curso se trata de abarcar una temática muy amplia, se puede decir que ese aspecto es un poco negativo ya que las personas no pueden asimilar tanto y puede dar como contraste una confusión en todo lo que se le imparte.

Es muy importante darse cuenta de qué tanto están sirviendo los cursos y por eso cuentan con instrumentos de evaluación como lo son la práctica y participación durante los cursos, un examen final, el complementar el manual ya

después de terminados los cursos con una investigación externa e individual y una carta donde se comprometen a mejorar en su trabajo poniendo en práctica todos los conocimientos obtenidos, de esta forma los capacitadores pueden dar seguimientos a los resultados obtenidos para cerciorarse si las capacitaciones están funcionando o es necesario innovar de alguna otra forma.

Ahora bien, la ventaja de contratar a un pedagogo para el área de la capacitación laboral sería que éste conoce la importancia de la educación, sabe lo necesario que resulta el tomar cuenta los intereses de las personas que participaran, para que sea significativo y factible, usa métodos, técnicas y material didáctico que hace más dinámico el proceso enseñanza-aprendizaje, estimulando para que los involucrados logren sus expectativas. Es una persona creativa encargada de transmitir los conocimientos que se le encomienden, buscando por el mejor medio, contribuir en el desarrollo productivo, personal y/o profesional de las personas con las que se encuentre inmerso en el proceso. Valiéndose de los recursos y tiempos que tiene a su disposición.

Respondiendo la pregunta de si el pedagogo está preparado para ser un capacitador laboral, se puede decir que sí, porque cuenta con el fundamento básico para diseñar sus propios cursos de capacitación y por supuesto llevarlos a

cabo, pero en ocasiones puede ser necesario que se especialice en algún tema dependiendo la complejidad o la necesidad de actualización.

El pedagogo conoce la importancia de planear y distribuir los tiempos y recursos de manera que se aproveche todo lo que se tiene disponible, logrando así resultados convenientes tanto para la empresa porque puede ahorrar tiempo y costos y para el trabajador por que sabe la necesidad que hay de tomar en cuenta las características, habilidades intereses y formas de aprender de las personas que participarán, haciendo más agradable, dinámico y funcional el curso.

Algo muy importante también es que el pedagogo sabe diagnosticar y evaluar, con lo que se puede saber que necesidades tiene el trabajador de una forma más específica para así mismo diseñar el curso de una manera directa a las deficiencias o necesidades que se esten presentando y evalua constantemente para saber si lo que se esta aplicando está dando buenos resultados y de no ser así, tiene los conocimientos, la creatividad y habilidad para modificar y rediseñar.

Bibliografía

Acevedo Ibáñez, Alejandro. (1999)

El Proceso de la Entrevista.

Ed.Limusa,México.

Bisquerra, Rafael. (1989)

Métodos de Investigación Educativa.

Ed. CEAC, España.

Cheahaybar, Edith. (1989)

Técnicas para el aprendizaje Grupal.

UNAM, México.

Comisión Federal de Electricidad. (s/f)

ICAM. Capacitación productiva.

CFE.México.

Enciclopedia Técnica de la Educación.(1990)

Ed.Santillana.

Enciclopedia Multimedia Focus. (1999)

Ed.Planeta

Gutierrez Saénz, Raul.(2001)

Introducción a la didáctica.

Ed.Esfinge, México.

Hernandez Sampieri, Roberto y cols. (2004)

Metodología de la Investigación.

Ed.MC Graw Hill, México.

Martínez M,Miguel. (2002)

La Investigación Cualitativa Etnográfica en Educación.

Ed.Trillas, México.

Mendoza Núñez, Alejandro. (1985)

La Capacitación Práctica en las organizaciones.

Ed.Trillas, México.

Nando Aguilar, Alfonso. (1998)

Importancia de documentar las necesidades de capacitación de los puestos de trabajo en la CFE en el contexto de la norma ISO9002.
Tesis inédita del Licenciado en Administración U.D.V. México.

Ramírez Cavassa, César. (1993)
Vicios y Virtudes de la Capacitación.
Ed.PAC, México.

Rodríguez Jaramillo Blanca Juana.(2005)
La importancia de la planeación didáctica en el proceso de capacitación laboral en una empresa cervecera de uruapan.
Tesis inédita de la Licenciada en Pedagogía. U.D.V. México.

Pinto Villatoro, Roberto.(2004)
Proceso de Capacitación.
Ed.DIANA, México.

Silíceo Aguilar Alfonso.(2004)
Capacitación y desarrollo de personal
Ed.LIMUSA, México.

Tena Vega Juan Manuel.(2003)
La capacitación como factor de motivación para el trabajador.
Tesis inédita del Licenciado en Pedagogía. U.D.V. México.

Ubaldo Chavira Gomez.(1997)
La capacitación laboral como una alternativa estratégica en educación permanente a través de un departamento en una empresa comercial.
Tesis inédita del Licenciado en Pedagogía. U.D.V. México.

ANEXOS

Entrevista para Capacitadores

Nombre:

Grado de estudios:

1.- ¿Para usted que es la capacitación laboral?

2.¿Quién es un capacitador laboral?

3.-¿Cuál es la importancia de capacitar en la actualidad?

3.-¿Cómo elabora los programas de capacitación?

4.- ¿Qué técnicas utiliza con más frecuencia en las capacitaciones?

5.-¿Considera necesario utilizar recursos didácticos en sus capacitaciones?

6.-¿En base a qué necesidades elabora los cursos de capacitación?

7.-¿Cuál es el objetivo de capacitar?

8.-¿Cómo sabe si la capacitación es eficiente?

Entrevista para Capacitados

Nombre:

Puesto en la empresa:

1.- ¿Para usted que es la capacitación laboral?

2.- ¿Quién es un capacitador laboral?

3.- ¿Considera necesaria la capacitación para su formación dentro de la empresa?

Si

no

4.- ¿A cuántos cursos de capacitación asiste al año?

5.- ¿Cómo fue el curso de capacitación recibido?

Aburrido

Interesante

Cansado

6.- ¿Cómo calificaría la participación del capacitador?

Bueno

malo

regular

7.- ¿Considera que la dinámica de trabajo fue la más adecuada para favorecerle aprendizajes?

Si

no

porque-----

-

8.- ¿Cree que los recursos didácticos que se utilizan dentro de la capacitación, como el cañon, rotafolios y otros más fueron utiles y adecuados?

Si

no

9.- ¿Cómo le gustaría que fueran los cursos que recibe?

10.- ¿El horario en el que se impartió el curso es adecuado para usted?

Si

no

11.- El curso recibido le favorecerá en:

su persona

empresa

otros-----

12.- Mencione dos aspectos positivos y dos negativos del cursos que recibió.