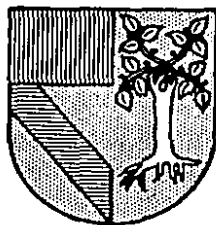


308923

2
201



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Escuela de Pedagogía
Incorporada a la
Universidad Nacional Autónoma de México

LA FORMACION DIDACTICA A INSTRUCTORES INTERNOS
HABILITADOS DE UNA EMPRESA MEDIANA
DEL AREA INDUSTRIAL.

T E S I S

Que para obtener el título de:
LICENCIADO EN PEDAGOGIA

P r e s e n t a n :

María de Jesús Carmina Espinosa Mercado
Sara Millares Meré

México, D. F.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1988



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

	Pág.
Introducción.....	i
Capítulo I FUNDAMENTACION PEDAGOGICA	
I.1 - Educación y Pedagogía.....	1
I.2 - Enseñanza-aprendizaje y didáctica.....	6
I.3 - Planeación didáctica de un programa.....	9
I.4 - Fundamentación del Programa.....	17
I.4.1. . Objetivos de aprendizaje.....	17
I.4.2. . Temario.....	19
I.5 - Planeación de la realización.....	20
I.5.1. . Métodos de enseñanza-aprendizaje.....	20
I.5.2. . Técnicas de enseñanza-aprendizaje.....	28
I.5.3. . Material didáctico.....	33
I.5.4. . Tiempo didáctico.....	35
I.6 - Planeación de la Evaluación.....	35
I.6.1. . Propósito de la evaluación.....	36
I.6.2. . Técnicas de evaluación.....	38
I.7 - Educación del Adulto.....	41
I.8 - Características significativas del aprendizaje en el adulto.....	43
Capítulo II LA CAPACITACION Y EL INSTRUCTOR	
II.1 - La Capacitación en la Empresa.....	49
II.2 - Diferencia de la Capacitación con otros términos.....	60
II.3 - Ley de Capacitación.....	66
II.4 - La Didáctica en la Capacitación.....	70

II.5	- El instructor en la Empresa.....	75
II.6	- Funciones y características del instructor.....	78

Capítulo III DETECCIÓN DE NECESIDADES Y DISEÑO DE UN PROGRAMA DE CAPACITACION DIDACTICA A INSTRUCTORES.

III.1	- Metodología y análisis de la detección de necesidades.....	85
III.2	- Descripción de instructores.....	85
III.3	- Análisis de resultados.....	86
III.4	- Fundamentación de un Programa de Capacitación a Instructores Internos Habilitados.....	110
III.4.1.	. Objetivos generales.....	112
III.4.2.	. Temario.....	113
III.4.3.	. Justificación del contenido.....	114
III.4.4.	. Objetivos particulares.....	122
III.4.5.	. Desglose de contenido.....	124
III.5	- Planeación de la Realización.....	128
III.5.1.	. Metodología.....	128
III.5.2.	. Técnicas didácticas.....	128
III.5.3.	. Material didáctico.....	128
III.6	- Planeación de la Evaluación.....	135
III.6.1.	. Técnicas de evaluación.....	136
III.6.2.	. Duración del Programa.....	137

Anexos

Anexo 1	138
Anexo 2	139
Anexo 3	140
Anexo 4	145

	Pág.
Anexo 5	146
Anexo 6	150
Anexo 7	153
Conclusiones	162
Bibliografía	165

INTRODUCCION

La educación como proceso permanente en el sistema educativo, promueve y beneficia el avance tecnológico, científico y cultural de un país.

La importancia de la educación sistemática respecto al área escolar, desde jardín de niños hasta estudios de posgrado, ha sido incrementada a través de los años, traduciéndose en esfuerzos por mejorar todo este proceso educativo. Sin embargo, la capacitación es una actividad educativa que hasta hace pocos años, se ha tornado imperante a nivel laboral.

En la actualidad la capacitación en la empresa es un proceso por medio del cual se favorece el desarrollo personal de los trabajadores y se eleva el nivel tecnológico de la empresa.

Por ser actual la capacitación en el ámbito empresarial, desafortunadamente no han sido óptimos los resultados, ya que en dicho proceso educativo, faltan elementos pedagógicos que satisfagan las necesidades de la empresa y se logre una alta productividad.

Los objetivos de capacitación en muchas empresas, no han sido concientizados por los directivos, y por ello descuidan aspectos de esta praxis educativa. Lo anterior tiene como consecuencia un dinamismo hueco y sin sentido, que deja en último término la atención a los momentos didácticos: planeación, realización y evaluación.

Los tres momentos son importantes y factibles de mejorar, sin embargo el momento de la realización es de suma importancia sin que por esta

afirmación se infravalore a los otros dos, los cuales no podrían estar aislados del proceso educativo.

El presente trabajo no propone un diseño de programa determinante, sino que se pone a disposición de aquellas personas que lo crean conveniente, para aplicarlo o reubicarlo en la empresa en donde se requiere satisfacer dicha necesidad.

Al considerar la falta de formación didáctica a instructores internos se plantea la siguiente hipótesis a demostrar:

"La falta de una correcta interrelación entre la formación didáctica del instructor y la realización del proceso educativo, hacen necesaria la elaboración de un programa encaminado a fortalecer la adecuada formación didáctica a instructores internos"

Para lograr el diseño del programa propuesto, se ubicará la capacitación en la pedagogía primero, y después en la empresa; posteriormente se realizará un breve resumen sobre la empresa en la cual se llevará a cabo una investigación descriptiva que fundamente el diseño del programa. Dicho programa estará conformado por la fundamentación del mismo así como por la planeación de la realización y la planeación de la evaluación.

Así este trabajo, propone un programa de capacitación didáctica a instructores internos habilitados en Aceite Casa, S.A. de C.V.. No obstante,

puede ser una guía para la elaboración de otros diseños de programas con cierta semejanza al presente trabajo.

La realización está conformada por el educador, educando, contenido de aprendizaje, recursos didácticos y objetivos de aprendizaje; todos estos elementos deben interactuar eficientemente para lograr el proceso de enseñanza-aprendizaje.

No obstante, existen ciertas deficiencias en los elementos de la realización que contribuyen a un proceso educativo mal efectuado.

Un elemento que tiene un papel importante en la praxis educativa es el educador, quien debe tener una formación intelectual, técnica, humana y didáctica a fin de lograr una participación efectiva que garantice la calidad del aprendizaje del educando.

Desafortunadamente la formación didáctica a instructores internos en el proceso de capacitación es deficiente, lo cual provoca que el desarrollo de cursos se haga en forma intuitiva e improvisada, resultando sesiones desorganizadas y mal planeadas; aún cuando tienen una formación intelectual y técnica magnífica, no saben transmitir sus conocimientos.

Esta falta de formación en los instructores internos es un problema que se traduce en que los esfuerzos de las personas que administran la capacitación estén orientados al cumplimiento de los planes y programas exigidos por la Ley de Capacitación, sin tomar en cuenta la formación didáctica del instructor.

Lo anterior demuestra la necesidad de una capacitación a instructores internos.

Con el fin de contribuir a la satisfacción de esta necesidad, la presente tesis proporciona el diseño de un programa que sirva de base a empresas medianas, cuyos instructores internos no hayan recibido ninguna capacitación didáctica.

CAPITULO I

FUNDAMENTACION PEDAGOGICA

- Educación y Pedagogía
- Enseñanza-aprendizaje y Didáctica
- Planeación Didáctica de un Programa
- Fundamentación del Programa
 - . Objetivos de aprendizaje
 - . Temario
- Planeación de la Realización
 - . Métodos de enseñanza-aprendizaje
 - . Técnicas de enseñanza-aprendizaje
 - . Material Didáctico
 - . Tiempo Didáctico
- Planeación de la Evaluación
 - . Propósitos de la evaluación
 - . Técnicas de evaluación
- Educación del Adulto
- Características significativas del aprendizaje del adulto.

EDUCACION Y PEDAGOGIA

La educación es un fenómeno social que se ha manifestado reiteradamente en el desarrollo y sucesión de las diferentes civilizaciones humanas, razón por la que es posible suponer que como tal no terminará mientras persiste la sociabilidad del hombre. "Hay una forma de educación válida para cada fase evolutiva del hombre, sea cual fuere su situación en la vida, a fin de convertirlo en un miembro mejor de la comunidad en función de sus posibilidades personales"¹

Etimológicamente la palabra educación "deriva de dos voces latinas: E-Du care que procede del verbo educare o ex-ducare. La primera raíz E o Ex tiene una significación de dirección, ya que significa fuera y la segunda Ducare o Ducere quiere decir conducir, llevar"². Es la acción de sacar algo de dentro, es dirigir, conducir hacia afuera. Es un proceso individual que se realiza en el ser humano, por lo cual la actividad educativa se lleva a cabo en el interior de éste, exteriorizándose sólo a través de sus conductas o comportamientos.

Dicho proceso educativo primero es individual y después social, pues trasciende y se manifiesta hacia los demás, siendo por lo mismo inherente a la cultura y a la vida del hombre, ya que lo enfrenta a la realidad en forma conciente y deliberada, con el fin de que actúe en consecuencia responsablemente.

¹ NERICI, I.G. Metodología de la Enseñanza, 3

² BALLESTEROS, E.E. Ciencia de la Educación, 58

Se habla también de fenómeno educativo cuando éste implica transmisión de costumbres, hábitos, conocimientos y normas sociales, pues la educación continúa y perpetúa el avance cultural y técnico de la sociedad.

Por lo mismo la educación es constante, pues las generaciones adultas transmiten el saber acumulado a los jóvenes. De hecho la educación permanente, "tiene por objeto la constante realización y actualización del individuo para que éste pueda adaptarse más eficientemente a las transformaciones sociales y realizar más plenamente su vida"³.

En la actualidad es imperativa la actividad educativa en las empresas, pues "las exigencias sociales de producción y consumo influyen sobre la educación en lo referente al tipo general de mano de obra a formar, para atender a la productividad necesaria al mantenimiento y a la expansión social así como al sistema de comercialización y distribución. La educación debe responder a toda una estructura social"⁴.

La educación es un proceso inmerso en la sociedad, que tiende a capacitar al individuo para actuar conscientemente frente a nuevas situaciones de la vida, y así "lograr su perfección, por medio de la ejercitación de la inteligencia y su voluntad, aprovechando las experiencias anteriores y teniendo en cuenta la integración, la continuidad y el progreso social"⁵.

³ NERICI, ob.cit. 3

⁴ MATTOS, L.A. Compendio de Didáctica General, 17

⁵ NERICI, I.G. Hacia una Didáctica General Dinámica, 19

La educación así concebida es el objeto de estudio de la pedagogía.

"Etimológicamente la palabra pedagogía resulta de la yuxtaposición de dos raíces griegas:

- a) país, paidós = niño
- b) ago, aguein = dirigir, llevar"⁶

La pedagogía en su definición etimológica es limitada, ya que según ésta debe abocarse a dirigir y conducir al niño. Sin embargo a través del tiempo ha logrado ampliar su área de acción en las diversas etapas del hombre, no sólo en el aspecto intelectual sino también en el formativo de la persona. Por ello más recientemente se le ha definido como el "conjunto de conocimientos sistemáticos relativos al fenómeno educativo"⁷, lo que quiere decir que a pesar de ser considerada primero como disciplina, se le ha tomado en cuenta como ciencia, pues su sistematización comprobada con la realidad ha alcanzado un desarrollo trascendente en el ámbito de la educación: la "reflexión pedagógica -apunta Víctor García Hoz no proviene de una actitud puramente especulativa, sino práctica"⁸. Por ésto, la pedagogía es descriptiva y normativa. Es descriptiva en cuanto se auxilia de la psicología, la sociología y la antropología entre otras, "puesto que no hace sino explicar lo que está implícito en la realidad educativa presente o pasada"⁹. Es normativa porque implica la delimitación de la acción educativa por medio de la sistematización de métodos y técnicas para consumir el proceso educativo.

⁶ NERICI, ob.cit., 1

⁷ MATTOS, ob.cit., 17

⁸ GARCÍA, H.V. Principios de Pedagogía Sistemática, 40

⁹ Ibidem, 39.

La pedagogía así entendida es la ciencia y arte de educar, ya que "trata acerca de la educación humana como arte en la habilidad para educar. Como ciencia, en la sistematización fundamentada de los hechos, principios y valores que rigen a la educación humana"¹⁰.

En virtud de ser la pedagogía una ciencia descriptiva, su esencia es teórica, mientras que su dimensión práctica le viene de ser considerada como normativa, razones por las que el proceso educativo se le considera como gobernado por la pedagogía. El aspecto teórico se fundamenta en la historia y la filosofía; la historia de la educación informa sobre hechos educativos pasados que ahora son útiles para comprender los presentes, mientras que la filosofía de la educación coadyuva al proceso educativo en cuanto determina el ideal como objetivo-fin, lo mismo que los valores éticos y sociales que la educación debe tener, desde el momento que pretende lograr la perfección del hombre. El aspecto normativo se fundamenta en la psicología de la educación, para conocer hechos educativos relativos al comportamiento humano, y en la sociología de la educación, para ubicar estos hechos en una sociedad que determina el proceso educativo.

La pedagogía así concebida se ubica en el marco del deber ser del proceso educativo, pues sigue rumbos de la práctica educativa, así como de los medios útiles y convenientes para lograr los objetivos planeados. Sin embargo, los hechos reales de la pedagogía se fincan en la investigación científica, vale decir por medio de indagaciones que mejoren la realización del proceso educativo.

¹⁰ GUTIERREZ, S.R., Introducción a la didáctica, 17.

Las ciencias auxiliares de la pedagogía, como son la psicología y la so
ciología de la educación, determinan y estudian el fenómeno educativo desde el punto de vista descriptivo. Por su parte la filosofía de la educación proporciona los elementos axiológicos y antropológicos neces
arios para justificar los fines del proceso educativo.

Por lo mencionado anteriormente, la pedagogía trata de la formación inte
gral del ser humano, si bien la eficacia del aprendizaje se adjudica a la aplicación eficiente de la didáctica, para ampliar su campo de acción en diferentes esferas cognoscitivas. La didáctica unida necesariamente a la pedagogía tiene como objeto de estudio al proceso de enseñanza-apren
dizaje, ya que sistematiza las normas y procedimientos involucrados en dicho proceso.

ENSEÑANZA-APRENDIZAJE Y DIDACTICA

La didáctica es el conjunto de técnicas destinadas a dirigir la enseñanza mediante principios y procedimientos aplicables a todos los temas de estudio de modo que su aprendizaje se lleve a cabo con mayor eficiencia y prontitud, por esto, "la didáctica es el conjunto sistemático de principios, normas, recursos y procedimientos específicos que todo profesor debe conocer y saber aplicar para orientar con seguridad a sus alumnos, en el aprendizaje de las materias y de los programas, teniendo en vista sus objetivos educativos"¹¹.

La praxis de la didáctica tiene como finalidad la efectividad de la enseñanza, conduciendo y dirigiendo el esfuerzo del alumno. Por esto, "la didáctica tiene por objeto específico la técnica de la enseñanza, esto es la técnica de incentivar y orientar eficazmente a los alumnos en su aprendizaje"¹².

Así la didáctica se ocupa de la fundamentación práctica de la enseñanza, basándose principalmente en la psicología y en la sociología ya que éstas le proporcionan los principios, leyes y fundamentos teórico-prácticos al proceso de enseñanza-aprendizaje, tanto en lo que hace a la conducta humana como en lo referente a las relaciones interpersonales que se dan en sociedad, garantizando la calidad del proceso educativo.

¹¹ MATTOS, ob.cit., 24
¹² Ibidem, 24

El proceso de enseñanza-aprendizaje se compone de dos actividades: la enseñanza y el aprendizaje. Tradicionalmente enseñar era en lo esencial un proceso de transmisión, mientras que aprender era más bien uno de recepción, que se daban por lo general entre dos sujetos, maestro y alumno. Sin embargo, "en la actualidad debemos entender y aceptar que la enseñanza debe estar centrada en el grupo y no en el instructor, lo cual quiere decir que la creatividad, la interacción y la aportación de los los educandos, son la clave del éxito en la función educativa"¹³. De ahí que la enseñanza ayuda a aprender, estimulando la máxima intervención de la persona que aprende. La enseñanza no es pues la causa del aprendizaje, sino un factor condicionante que el profesor deberá encaminar y estimular en las actividades y las experiencias de la persona, para que de esa forma pueda aquél valorar el desarrollo y los resultados de la conducta de éste.

"El arte de enseñar se puede concebir como una cualidad que se da en el profesor que perfecciona sus facultades, principalmente en el campo intelectual y que se reconoce externamente por la facilidad para lograr un efecto en los alumnos"¹⁴. Por esto el educador tiene un papel importante en la enseñanza, pues debe lograr que los educandos adquieran un perfeccionamiento cuya manifestación sea el aprendizaje. Por tal efecto es necesario que la enseñanza promueva "intencionada y sistemáticamente el

¹³ SILICEO, A. Capacitación y Desarrollo de Personal, 48
¹⁴ GUTIERREZ, ob. cit., 15

proceso de aprendizaje del alumno"¹⁵, de tal forma que se obtenga una transformación de su conducta.

"Aprendizaje viene del latín aprehender-coger (en lo físico y en lo moral) comprender, adquirir un conocimiento"¹⁶. El aprendizaje es el proceso mediante el cual el individuo cambia su conducta, su manera de pensar, de hacer o de sentir, por su propia actividad, enriqueciendo su personalidad por medio de la realización de tareas de una manera diferente, cambia su actitud o sus puntos de vista para lograr una mejora o perfeccionamiento. "Es una actividad mental por medio de la cual el conocimiento y la habilidad, los hábitos, actitudes e ideales son adquiridos, retenidos y utilizados originando progresiva adaptación y modificación de la conducta"¹⁷.

Atendiendo a este concepto, el aprendizaje implica que una persona ha aprendido cuando ha modificado e interiorizado algún aspecto de su conducta que antes no tenía, de tal forma que con ella consigue una superación, teniendo además en cuenta que debe de haber una fijación de esas conductas de una manera más o menos permanente para que se pueda decir que aprendió. De ahí pues la importancia de propiciar un aprendizaje significativo.

Para que este proceso mental sea eficaz son necesarios el intelecto y

¹⁵ MORENO, B.G. Didáctica Fundamental y Práctica, 15

¹⁶ FOULQUIE, P. Diccionario del Lenguaje Filosófico, 62

¹⁷ KELLY, W.A. Psicología de la Educación, 244

la voluntad, ya que se requiere de la organización e integración de ex periencias, lo cual se logrará si el educando posee una disposición para aprender.

Así "el proceso de enseñanza-aprendizaje es una función educativa en la que la enseñanza constituye el complemento indispensable para que se dé el aprendizaje y a la vez se sustente en él para formar ambos el hecho de la instrucción"¹⁸.

La enseñanza y el aprendizaje integran el proceso educativo cuya sistematización se fundamenta en la didáctica, pues proporciona las normas y principios adecuados para propiciar el cambio de conducta en los educandos.

PLANEACION DIDACTICA DE UN PROGRAMA

El proceso de enseñanza-aprendizaje fundamentado en los principios de la didáctica, hace posible la eficiencia tanto en el aprendizaje del educando como en la labor del educador. Dicho proceso sistematizado requiere de una acción docente, la cual "consta fundamentalmente de tres momentos: planeación, ejecución y verificación"¹⁹. Estos regidos por la didáctica, garantizan el proceso de enseñanza-aprendizaje, determinando los lineamientos para su eficacia en dicho proceso, de modo que interrelacionados sistemáticamente, logran óptimos resultados en la función educativa.

¹⁸ Organó Informativo del Servicio Nacional ARMO. Adiestramiento, 18. Junio 1979 N. 79, año IX.

¹⁹ NERICI, I. G., Ibidem, 128.

La planeación didáctica en un sistema educativo, es una previsión de lo que tiene que hacerse: puede versar sobre el plan escolar, las disciplinas, las actividades extraclases, la orientación pedagógica. La planeación es imprescindible para lograr los objetivos del aprendizaje, pues con ésto se evita la improvisación que tanto perjudica a la eficiencia del proceso educativo.

La ejecución o realización didáctica, es la práctica de la planeación, actividad realizada por el alumno (el que aprende) y por el profesor (el que enseña) con el objeto de favorecer el aprendizaje y lograr los resultados deseados. La ejecución didáctica se ubica en el tiempo y en el espacio determinados en la planeación.

La verificación o evaluación es el elemento didáctico que prevalece durante el proceso educativo, constatando, tanto en el que enseña como en el que aprende, hasta qué grado y de qué forma están alcanzando sus objetivos, así como identificar fallas o deficiencias que obstaculicen el éxito de dicho proceso. Lo anterior es con el fin de rectificar aspectos negativos durante la realización didáctica, tomando en cuenta también los aspectos positivos para la planeación siguiente.

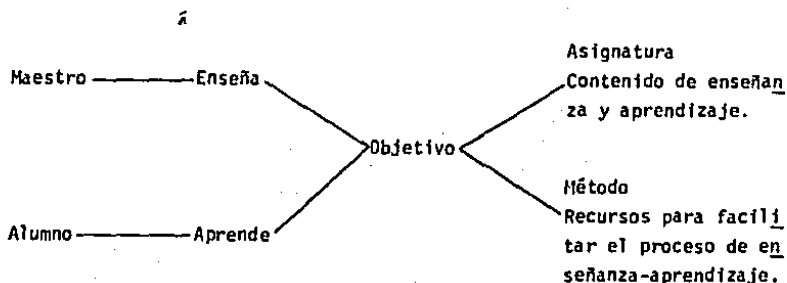
Así los momentos didácticos requieren de elementos sin los cuales no se podría realizar el proceso educativo. Estos elementos son los siguientes:

a) El educando, no sólo como alumno que debe aprender con su memoria y

- su inteligencia sino como ser humano en evolución, con todas sus ca
pacidades y limitaciones.
- b) El maestro, no sólo como explicador de la asignatura sino como educa
dor apto para desempeñar su compleja misión de estimular, orientar y
dirigir con su habilidad el proceso educativo y el aprendizaje.
- c) Los objetivos, son la razón de ser y las metas necesarias de toda la
bor escolar y debe ser el norte de toda la vida en las escuelas y en
el aula, dándoles perspectivas definidas y conduzcan a resultados po
sitivos.
- d) Las asignaturas, que incorporan y sistematizan los valores cultura
les, cuyos datos deberán ser seleccionados, programados y dosifica
dos de forma que faciliten su aprendizaje.
- e) El método de enseñanza, integra todos los recursos personales y mate
riales disponibles para alcanzar los objetivos propuestos con más se
ridad, rapidez y eficiencia"²⁰.

Estos elementos humanos y técnicos propician el proceso de enseñanza -
aprendizaje.

²⁰ MATTOS, L. A., ob. cit., 27



La planeación didáctica favorece la sistematización de planes y programas implementados en centros educativos.

La planeación didáctica es "la previsión inteligente y bien calculada de todas las etapas del trabajo escolar y la programación racional de todas las actividades, de modo que la enseñanza resulte segura, económica y eficiente"²¹.

Por lo mismo, a los planes se les atribuye el trabajo previsto en un determinado tiempo de actividades realizadas durante un año lectivo o en el período de duración del curso (semestral, trimestral o mensual). El programa, más específico, integra, restringe y particulariza el contenido de aprendizaje correspondiente a una asignatura.

El programa es "una sucesión de actividades de previsión y de programación de labores escolares que, partiendo de lo más general y sintético,

²¹ Ibidem, 88.

se va particularizando progresivamente y llega a los últimos pormenores concretos sobre los datos informativos que deben enseñarse"²².

El programa es un instrumento organizado e integrado por el educador, planeando objetivamente los elementos técnicos que favorezcan la realización y evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Las finalidades que persigue el proceso de enseñanza-aprendizaje sistematizado en un programa son:

- a) Propiciar eficazmente la educación en una sociedad cambiante.
- b) "Dispensar mayor atención a los aspectos esenciales de la materia.
- c) Posibilitar la coordinación de las disciplinas entre sí, a fin de alcanzar una enseñanza integrada.
- d) Proporcionar secuencia y progresividad a los trabajos escolares.
- e) Proporcionar tareas escolares adecuadas al tiempo disponible y a las posibilidades de los alumnos"²³.
- f) Adaptar y adecuar el contenido de aprendizaje con los objetivos previstos.

²² Ibidem, 79.

²³ NERICI, ob. cit., 128

- g) Seleccionar métodos, técnicas y material didáctico idóneos para con seguir un aprendizaje eficaz.
- h) Evaluar los resultados y seleccionar los elementos esenciales para ser usados en el futuro.

La planeación de un programa cada día adquiere mayor importancia, siendo una exigencia en todo el ámbito educativo. El planeamiento didáctico de un programa requiere atención en los elementos que lo constituyen, ya que de éstos dependerá la eficiencia de la enseñanza y del aprendizaje. Estos elementos son: fundamentación, planeación de la realización y planeación de la evaluación, los cuales serán objetivos y eficaces si se basan en las características de la realidad educativa (Contexto Ambiental y Contexto Curricular).

El Contexto Ambiental determinará la interrelación entre la fundamentación, la planeación de la realización y la planeación de la evaluación, ya que este contexto deberá fundamentar la eficiencia de dicha interrelación en la actividad educativa.

El Contexto Ambiental por su parte, deberá tomar en cuenta los siguientes aspectos:

- Necesidades educativas a satisfacer en una institución vinculada a la praxis educativa. Estas necesidades detectadas, y ya satisfechas, deben responder a las exigencias de cada situación determinada por la sociedad, ya que "las exigencias sociales de producción y

consumo influyen sobre la educación en lo referente al tipo general de mano de obra a formar, para atender a la productividad necesaria, al mantenimiento y la expansión social, así como al sistema de comercialización y distribución.

La educación debe responder a toda una estructura social²⁴.

- **Objetivos Generales de la Institución.** Estos objetivos determinarán los resultados que se deseen obtener a través del proceso de enseñanza-aprendizaje en los educandos, con el propósito de formar personas que respondan a una situación socioeconómica cada día en continuo dinamismo.
- **Políticas de la Institución.** Estas son condiciones generales inherentes a la institución para realizar el proceso de enseñanza-aprendizaje: horario de trabajos por turno, lineamientos establecidos por el sindicato, organigrama, presupuesto para fines educativos, proceso de selección para la admisión de alumnos, tipos de programa (anual, semestral, trimestral), días festivos.
- **Recursos Humanos.** Se toman en cuenta las características del personal que constituye el organigrama e influye en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Esto puede ser dependiendo del tipo de organigrama; docente, discente, mantenimiento.
- **Recursos Materiales.** Los recursos materiales son importantes ya que

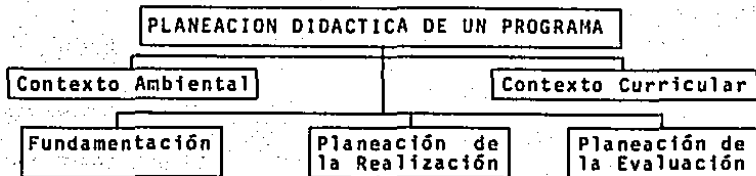
²⁴ Ibidem, 1.

van a facilitar la realización del programa y así lograr los objetivos propuestos. Estos recursos materiales se delimitan en el lugar físico donde se impartirán las clases: mobiliario adecuado para llevar a cabo el proceso educativo, material didáctico, elementos necesarios para las actividades extraclase.

El Contexto Curricular está integrado por:

- Objetivos del Plan de Estudios.
- Objetivos de cada programa por áreas.
- Contenido de los programas y su interrelación en el plan de estudios por áreas.
- Objetivos y contenido de cursos anteriores.
- Cursos posteriores que se piensan impartir.
- Características de los estudiantes: nivel académico, coeficiente intelectual, disposición para el estudio.

Estos aspectos deben ser conocidos para tener antecedentes o consecuencias que determinan en un momento dado la planeación del programa. Tanto el contexto ambiental como el curricular son indispensables para que los elementos de la planeación didáctica sean objetivos y eficaces en el proceso de enseñanza-aprendizaje.



FUNDAMENTACION DEL PROGRAMA. La fundamentación del programa está constituida por:

A. OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

Los objetivos de aprendizaje son los elementos vitales de toda actividad educativa, pues por el logro de éstos se garantiza el proceso de enseñanza-aprendizaje. "Los objetivos son los resultados conscientemente previstos y deseados"²⁵ en la praxis educativa, por medio del educador y del educando, ya que además de ser una exigencia humana el dirigirse a unas metas previstas, los objetivos deben ser un criterio para la realización de la evaluación del aprendizaje.

Los objetivos de aprendizaje se logran por el esfuerzo del alumno a través de las actividades que conducen a un aprendizaje eficaz. Es to es, que aprende el alumno, siendo éste el fruto o resultado de la enseñanza.

El objetivo de aprendizaje se diferencia del objetivo de enseñanza, pues el primero se refiere a las actividades específicas que el alum no debe realizar para aprender más y mejor, el segundo es el que se

²⁵ MATTOS, Ob.cit., 47

plantea al profesor previamente en función de la práctica educativa, con el fin de conducir eficazmente el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Para los diferentes tipos de aprendizaje se han usado diversas terminologías en los programas didácticos. En este trabajo se considera la siguiente:

OBJETIVOS GENERALES DE UN PROGRAMA: Son conjuntos de enunciados que describen genéricamente los resultados del aprendizaje que el alumno debe lograr en función del amplio contenido del programa.

OBJETIVOS PARTICULARES DEL PROGRAMA: Son conjuntos de enunciados que predicen conductas específicas en función de los objetivos generales. Estos objetivos son considerados también como objetivos por unidad o tema del programa.

OBJETIVOS ESPECIFICOS DEL PROGRAMA: Son enunciados propios de una sesión o clase que desglosan en conductas más concretas que los objetivos particulares.

Por la importancia de los objetivos de aprendizaje en los programas es necesario que éstos sean operativos, por lo cual se han establecido diversos criterios para clasificarlos. En este trabajo se considerará la taxonomía de objetivos propuesta por Benjamín S. Bloom,

expuesta por Jerrold E. Kemp: "Objetivos Cognoscitivos: se refiere a los objetivos relacionados con los que sabe el estudiante y sus capacidades intelectuales. Esta categoría es la más usual en centros docentes. Objetivos Psicomotores: comprende el campo psicomotor o de destreza motora, que se refiere a la capacidad de usar y coordinar los músculos y el esqueleto. Objetivos Afectivos: es la más difícil de dominar, pues considera el comportamiento en los sentimientos y emociones, expresados como actitudes o apreciaciones"²⁶.

Estas categorías de objetivos constituyen la base para una evaluación objetiva en función de la cual se puede apreciar el avance de cada uno de los estudiantes.

B. TEMARIO.

Los temas es el contenido del programa o curso, "un esquema de conocimientos que el profesor, antes que nadie, debe tener completamente al día como base de su actitud segura, motivadora y dialogante"²⁷.

La especificación de temas básicos y secundarios es importante, pues los esfuerzos de los alumnos son orientados y conducidos eficazmente. Por tal motivo, el orden lógico, la estructuración y la unidad del contenido temático de un programa facilitará el aprendizaje.

El temario es la descripción del contenido de un programa o curso,

²⁶ KEMP, J.L. Planeamiento didáctico, 31

²⁷ GUTIERREZ, ob. cit., 75

en cambio los objetivos son metas para lograr el aprendizaje del contenido mencionado.

PLANEACION DE LA REALIZACION. La planeación de la realización está constituida por:

a. METODOS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE.

El método de enseñanza-aprendizaje es indispensable en toda actividad educativa pues provoca el aprendizaje en los educandos, ya que activa dinámicamente su mente.

"Método viene del griego metá, a través, más allá, y de hodós, camino que recorre"²⁸. Esta definición etimológica conduce a la concepción de método como aquella práctica inteligente de los medios y procedimientos para cubrir los objetivos de aprendizaje. Así el método es considerado como "la organización racional y práctica de los recursos y procedimientos del profesor, con el propósito de dirigir el aprendizaje de los alumnos hacia los resultados previstos y deseados"²⁹.

En el método, normado por la didáctica, se interrelaciona armónicamente las técnicas, material y tiempo didáctico, lo que da sentido de unidad a todos los pasos de la enseñanza y del aprendizaje, principalmente en todo lo que se atañe a la presentación

²⁸ MATTOS, ob. cit., 71

²⁹ Ibidem, 72

de la materia y a la elaboración de la misma.

Existen diferentes métodos de enseñanza-aprendizaje. La siguiente clasificación está basada en el libro de Imedeo G. Nericí "Hacia una didáctica general dinámica"³⁰

1. Método en cuanto a la forma de razonamiento.

1.1. Método Deductivo. Se realiza cuando el aprendizaje se basa en principios lógicos, definiciones o afirmaciones de las cuales son extraídas consecuencias o casos particulares.

1.2 Método Inductivo. Se realiza cuando el aprendizaje se basa en conocimientos obtenidos por medio de la experiencia la observación o los hechos (casos particulares), con el propósito de descubrir los principios generales que los rige.

2. Métodos en cuanto a la coordinación de la materia

2.1 Método Lógico. Se utiliza cuando se presenta el contenido de aprendizaje en orden de antecedente y consecuente, de causa y efecto, basado en una estructuración de los hechos que va de lo menos a lo más complejo, del origen a la actualidad.

³⁰ Cfr, NERICI, 237.

- 2.2 **Métodos Psicológicos.** Los temas de estudio son presentados de acuerdo a la edad evolutiva del educando, siguiendo la secuencia de lo concreto a lo abstracto, de lo próximo a lo remoto.
3. **Método en cuanto a la concretización de la enseñanza.**
 - 3.1 **Método simbólico o verbalístico.** Es la presentación, por parte del profesor, del contenido de la clase por medio del lenguaje oral o escrito.
 - 3.2 **Método Intuitivo.** Los conocimientos adquiridos por medio de este método se logran a través de la objetividad, con el fin de proporcionar a los alumnos experiencias concretas y directas.
4. **Método en cuanto a la sistematización de la materia.**
 - 4.1 **Método de Sistematización.** El método de sistematización rígido, en cuanto que no permite flexibilidad en el desarrollo de los temas (por ejemplo el índice de un libro), o semirígido cuando el desarrollo de los temas es flexible de acuerdo a un conjunto de circunstancias.
 - 4.2 **Método Ocasional.** Se lleva a cabo cuando se aprovecha la motivación y los acontecimientos del momento presente, orientados a los temas de las clases dentro del curso.
5. **Métodos en cuanto a las actividades de los alumnos.**
 - 5.1 **Método Pasivo.** Cuando prevalece la actividad del profesor

en la exposición de los temas, permanece la actividad del alumno únicamente receptiva, evitando la reflexión e iniciativa y propicia la memorización.

- 5.2 Método Activo. La actividad del alumno se acentúa en clase, se realiza un verdadero aprendizaje por la motivación que tiene el educando al actuar física o mentalmente en el desarrollo de los temas. El profesor es únicamente un orientador, un gufa, un incentivador y no un transmisor.

6. Métodos en cuanto a la globalización de los conocimientos.

- 6.1 Método de Globalización. Este método se desarrolla a través de un centro de interés propiciado por un grupo de disciplinas, unidas por un mismo asunto, el cual es el más importante como objeto de estudio. Estas disciplinas participan en cuanto favorecen objetividad y significado a la realidad.
- 6.2 Método de no Globalización o de Especialización. Es cuando las asignaturas y parte de ellas son tratadas aisladamente sin relación entre sí, siendo autónomas e independientes por la dirección de sus actividades.
- 6.3 Método de Concentración. Este método consiste en mantener una asignatura como materia principal en un período de tiempo, funcionando las demás disciplinas como auxiliares.

7. Métodos en cuanto a la relación entre el profesor y el alumno.

- 7.1 Método Individual. En este método se realiza el proceso de enseñanza-aprendizaje con un alumno y un profesor únicamente.
 - 7.2 Método Recíproco. En este método el profesor prepara a sus mejores alumnos como monitores con el propósito de repetir a sus demás compañeros lo que van aprendiendo. (Sistema Lancasteriano).
 - 7.3 Método Colectivo. Cuando se tiene un profesor para muchos alumnos (dos o más), el docente realiza la actividad educativa sin descuidar las diferencias individuales de cada estudiante.
8. Métodos en cuanto al trabajo de los alumnos.
- 8.1 Método de Trabajo Individual. Este método consiste en que el profesor adapta las diferencias individuales de los alumnos al trabajo escolar, por medio de tareas diferenciadas a cada estudiante sin relacionarlo con sus compañeros, para lograr el aprendizaje individual.
 - 8.2 Método de Trabajo Colectivo. El aprendizaje obtenido por este método se logra a través del trabajo realizado por la interrelación de un grupo. El plan de estudio es distribuido entre los miembros del grupo, siendo su responsabilidad sacar el trabajo total con el esfuerzo de todos.

8.3 Método Mixto de Trabajo. Combina un trabajo socializado con uno individualizado, propicia el espíritu de grupo y el desarrollo de las posibilidades de cada estudiante.

9. Métodos en cuanto a la aceptación de lo enseñado.

9.1 Método Dogmático. La enseñanza es impuesta por el profesor sin discusión, fundamentándose en que esos conocimientos expuestos son verdaderos. Por esta razón no existe el razonamiento ni la reflexión.

9.2 Método Heurístico. El profesor motiva al alumno para que acepte los conocimientos como verdaderos, con la condición de conocer justificaciones lógicas y teóricas investigadas por el profesor o por el alumno que fundamente dichos conocimientos.

10. Métodos en cuanto al abordaje del tema de estudio.

10.1 Método Analítico. Para conocer un fenómeno éste se descompone en sus elementos constitutivos, con el propósito de conocerlo mejor.

10.2 Método Sintético. El estudio de los fenómenos se realiza a partir de la comprensión de sus elementos, los cuales asociándolos progresivamente constituirán el fenómeno total.

11. Método de enseñanza individualizada.

Estos métodos enfatizan la importancia de las diferencias

individuales, favoreciendo por ésto, el desarrollo de las capacidades de cada educando sin descuidar su socialización, organiza contenidos temáticos y las actividades de acuerdo a las circunstancias particulares y reales de cada estudiante.

12. Método de Enseñanza Socializado.

El principal objetivo de éstos es el de favorecer la integración social por medio de la participación activa en grupos de trabajo, adquieren así un sentimiento comunitario que se manifiesta en respeto hacia los demás. Este método favorece la unión de esfuerzos para lograr objetivos comunes, sin descuidar la individualización .

MÉTODOS
EN
FUNCIÓN
DE:

FORMA DE RAZONAMIENTO

{
Deductivo
Inductivo
Análogo

COORDINACIÓN DE LA
MATERIA

{
Lógico
Psicológico

CONCRETIZACIÓN

{
Símbólico
Intuitivo

SISTEMATIZACIÓN
DE LA MATERIA

{
Sistemático
Ocasional

GLOBALIZACIÓN DE
LA MATERIA

{
De globalización
De concentración
De especialización

RELACION PROFESOR-
ALUMNO

{
Individual
Recíproco
Colectivo

ACTIVIDADES DE
LOS ALUMNOS

{
Activo
Pasivo

TRABAJO DEL ALUMNO

{
De trabajo individual
De trabajo colectivo
De trabajo mixto

ACEPTACIÓN DE LO
ENSEÑADO

{
Dogmático
Heurístico

ABORDAJE DEL TEMA
DE ESTUDIO

{
Analítico
Sintético

INDIVIDUALIZACIÓN DE LA ENSEÑANZA

SOCIALIZACIÓN DE LA ENSEÑANZA.

8. TÉCNICAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

Siendo el método la organización inteligente de recursos y procedimientos para conducir eficientemente el aprendizaje del educando, dichos recursos se descomponen en técnicas y en material.

Las técnicas de enseñanza "es el recurso didáctico al cual se acude para concretar parte del método en la realización del aprendizaje"¹¹. La técnica determina la forma de actuar objetivamente para lograr la meta prevista, dicha situación puede realizarse a través de materiales didácticos.

Las técnicas de enseñanza son variadas, pues se utilizan dependiendo del contenido de aprendizaje, de las circunstancias y de los objetivos que se tengan planeados.

La clasificación de técnicas que se presentan a continuación son propuestas por NERICI en su libro "Hacia una didáctica general dinámica"¹².

1. Técnica Expositiva. Consiste en la exposición oral por parte del profesor del contenido de aprendizaje. Esta técnica requiere de motivación inicial, con el fin de atraer la atención y el interés de los alumnos.

¹¹ NERICI, ob. cit., 237

¹² Cfr., NERICI, ob. cit., 281

2. **Técnica del Dictado.** Esta técnica se realiza hablando pausadamente el profesor mientras los alumnos toman apuntes de lo que éste dice.
3. **Técnica Biográfica.** Consiste en exponer hechos o problemas por medio del relato de las vidas que participan en ellos, dando importancia a la vida y al pensamiento del biografiado.
4. **Técnica Exegética.** Consiste en la lectura comentada de textos relacionados con los temas de estudio. En esta técnica participan profesor y alumno.
5. **Técnica Cronológica.** Consiste en la exposición de hechos, tomando en cuenta el orden de su aparición en el tiempo, esto es, de su origen hasta el momento actual.
6. **Técnica de Círculos Concéntricos.** Consiste en analizar varias veces todas las esferas de un hecho o un tema de estudio, con el fin de ampliar, profundizar y comprender mejor los detalles y referencias de los hechos.
7. **Técnica de Efemérides.** Esta técnica consiste en correlacionar fechas o hechos significativos, así como aniversarios o centenarios de personajes estudiados con el calendario actual.
8. **Técnica del Interrogatorio.** Esta técnica permite conocer y diagnosticar el aprendizaje, por medio del diálogo entre profesor y

y alumno, con el fin de favorecer la retroalimentación en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Esta técnica propicia: la aproximación entre educador y educando.

9. Técnica de Argumentación. Consiste en la realización de un interrogatorio del profesor hacia el alumno, con el fin de verificar el aprendizaje. Se usa esa técnica para diagnosticar los conocimientos que antes ha estudiado el alumno.
10. Técnica del Diálogo. Esta técnica tiene como finalidad conducir al alumno a la reflexión por medio del interrogatorio realizado por el profesor.
11. Técnica Catequística. Esta técnica la lleva a cabo el profesor, quien elabora preguntas y respuestas relacionadas con asuntos de estudio complejo, las cuales deberán ser preguntadas a los alumnos.
12. Técnica de Discusión. Consiste en la discusión, sin defender algún punto de vista en particular, de asuntos de actualidad o que favorezcan una motivación o una recapitulación del contenido de aprendizaje. La discusión debe ser preparada antes por los alumnos con el fin de obtener una conclusión.
13. Técnica de Estudio de Casos. Consiste en presentar un problema o caso para que los alumnos, después de analizarlo, propongan posibles soluciones. Esta técnica también es llamada caso o

conferencia.

14. Técnica de Demostración. Esta técnica tiene como finalidad confirmar las explicaciones orales o escritas para practicar correctamente los estudios teóricamente. Esta técnica es generalmente combinada con otras técnicas para lograr dicha finalidad.
15. Técnica de la Experiencia. Es una técnica que se caracteriza por la activación del alumno, pues tiene como objetivo relacionar un fenómeno ya conocido con el contenido de aprendizaje, propiciando así la confianza para actuar en la realidad de una forma lógica y razonada.

Cunningham³³ sistematiza las experiencias en:

- Sensoriales: propician a través de actividades auditivas, visuales, táctiles o gustativas, la activación de los sentidos del educando.
- Sustitutivas: éstas son provocadas por lecturas, dibujos y relatos para propiciar una imaginación constructiva.
- Con Instrumentos: estas experiencias son propiciadas por instrumentos o aparatos para obtener la comprobación de una hipótesis, basada en una metodología científica.

³³ Op. C. NERICI, 310.

- De Vida Grupal: estas experiencias ubican al educando en diferentes situaciones o actividades sociales, con el fin de conducirlo a actuar y a reaccionar frente a otras personas.

16. Técnica de la Investigación: Esta técnica se realiza individual o grupalmente con el fin de demostrar, por elementos ordenados lógicamente, un problema o para comprobar una hipótesis existente en la realidad, basándose en la información obtenida por diversas fuentes; las cuales variarán de acuerdo al tema o disciplina a investigar.
17. Técnica de la Tarea Dirigida: Esta técnica puede realizarse en clase o fuera de ella, dependiendo del objetivo del trabajo que se desee alcanzar. Esta tarea realizada, individual o grupalmente, tiene como fin ejercitar al alumno a comprender e interpretar con precisión indicaciones, así como a practicar lo ya estudiado teóricamente.

Las técnicas realizadas fuera del salón de clases o fuera de las horas de instrucción son llamadas actividades extraclase. Las actividades extraclase deben reflejar, hasta donde sea posible, una correspondencia con la vida real. De tal forma el contenido de aprendizaje se asocia objetivamente con el mundo que rodea al educando, permitiendo estas actividades manifestaciones vocacionales y actitudinales hacia áreas específicas. Las actividades extraclase son aquellas "que se desenvuelven a manera de complemento de las que son propias de la clase, vinculadas o no

a las materias del plan de estudios y dirigidos preferentemente por alumnos bajo la supervisión del profesor"³⁴. Las actividades extraclase son técnicas realizadas fuera del tiempo didáctico, que orientan a los alumnos a descubrir sus aptitudes dando así sentido práctico a la enseñanza. Estas actividades pueden ser visitas, experimentos, trabajos de investigación, prácticas de laboratorio, lecturas, trabajos, ejercicios, etc.

C. MATERIAL DIDACTICO .

El material didáctico es "el nexo entre las palabras y la realidad"³⁵ entre el educador y el educando, con el fin de verificar el contenido del aprendizaje en una situación real. Así, el material didáctico "debe sustituir la realidad representándola de la mejor manera posible de modo que facilite su objetivación por parte del alumno"³⁶.

El material didáctico es un recurso que se objetiviza y motiva el aprendizaje en la actividad educativa, además facilita la percepción y comprensión de hechos y conceptos del contenido temático. Este recurso ayuda al profesor a conducir el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La clasificación del material didáctico presentado a continuación, está basado en el libro de Imedeo G. Nericí "Hacia una didáctica general dinámica"³⁷.

³⁴ Ibidem, 410
³⁵ Ibidem, 329
³⁶ Ibidem, 329
³⁷ Op. Cit. NERICI, 330

Material Permanente de trabajo	Pizarrón Gis Borrador Cuadernos Reglas Compases
Material Informativo e Impreso	Libros Revistas Periódicos Textos Enciclopedias Ficheros
Material Ilustrativo Visual	Esquemas Mapas Carteles Fanelógrafos Cuadros Sinópticos Dibujos Fotografías Retroproyector Diapositivas Murales Gráficas

Material Experimental

Maquinarias
Instrumentos de Investigación
Material de Laboratorio
Sustancias
Materiales Sólidos

Material Ilustrativo
Audiovisual

Programas de televisión
Películas sonoras
Programas de radio
Grabaciones en video o en cassette
Dioramas
Diapositivas con sonido
Proyectores de 16mm.

D. TIEMPO DIDACTICO

Es aquel en que se desarrollan prácticamente los recursos y procedimientos de acuerdo con un método didáctico ya seleccionado, con el objeto de avanzar eficientemente durante el proceso de enseñanza - aprendizaje.

Así el tiempo didáctico puede ser el destinado a las clases o sesiones en el ciclo escolar (anual, semestral, trimestral).

PLANEACION DE LA EVALUACION.

La planeación de la evaluación está constituida por los siguientes

elementos:

A. PROPOSITO DE LA EVALUACION.

Los propósitos de la evaluación permiten observar si se han cumplido los objetivos del programa, así como apreciar las deficiencias que obstaculizaron el proceso enseñanza-aprendizaje, por lo que la atención a la evaluación es importante por parte del educador para:

- Conocer hasta qué grado fueron logrados los objetivos de aprendizaje.
- Detectar la eficiencia o deficiencia de la interrelación del método, técnicas y material didáctico en la praxis educativa.
- Conocer la adecuación de la planeación didáctica del programa a las características de los educandos.
- Medir la participación activa y eficaz del educador en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La utilidad de la evaluación al inicio, durante y al final de la praxis educativa se torna valiosa porque: "Permite al alumno renovar sus esfuerzos y superar así sus deficiencias. La evaluación estimula, pues aprenden más y mejor las personas conscientes de su situación durante el proceso de enseñanza-aprendizaje. Permite al profesor corregir y mejorar los procedimientos y recursos empleados hasta el momento

y obliga a una revisión del programa"³⁸. Los momentos de la evaluación deben de ser tomados en cuenta para lograr una planeación del programa más eficaz. Estos momentos son:

1. Evaluación Diagnóstica: Permite adecuar los objetivos, contenido te mático, métodos, técnicas, material y tiempo didáctico a la informa ción obtenida de la realidad de los educandos, "realizando un diagnós tico, que determine el grado en que los alumnos poseen ya los conoci mientos, habilidades y destrezas que nos proponemos. Esto permite adecuar el proceso de enseñanza-aprendizaje a la realidad actual de los alumnos y a las posibilidades que en concreto se dan en el grupo escolar, permitiendo así hacer los ajustes necesarios"³⁹.
2. Evaluación Intermedia: Esta se realiza durante el curso, en base a los objetivos particulares, con el fin de implementar una retro - ali mentación en caso de no cubrir totalmente los objetivos planeados."Es to permite un clima de mayor seguridad en el grupo"⁴⁰.
3. Evaluación Sumaria: Se realiza al finalizar el curso, con el propósi to de determinar hasta qué grado se cumplieron los objetivos genera les. Esta evaluación debe ser utilizada como un elemento retroalimen tador hacia la labor del educador y hacia el mismo programa con el fin de ajustarlos a la praxis educativa futura.

³⁸ AGUIRRE, M.E., Manual de Didáctica General, 89

³⁹ Ibidem, 90

⁴⁰ Loc. cit., 90

Así los propósitos y momentos de la evaluación, deben ser "un proceso continuo y sistemático que consiste esencialmente, en determinar en qué medida la educación está logrando los objetivos de aprendizaje"⁴¹.

B. TÉCNICAS DE EVALUACION⁴²

Son instrumentos que permiten cumplir los propósitos de la evaluación. Entre las técnicas que deben ser utilizadas en el proceso de enseñanza-aprendizaje, tenemos las siguientes:

1. Observación. Esta técnica motiva la actitud del educador hacia una realidad del grupo escolar, en cuanto a las diferencias individuales y a las manifestaciones de interés, participación, creatividad y responsabilidad del grupo en general. Esta técnica requiere de un registro periódico de los alumnos.
2. Entrevista. Puede ser formal o informal, en la cual se detectan aspectos más concretos y particularizados en cuanto al avance y logro de los objetivos, así como de los obstáculos en el proceso de enseñanza-aprendizaje. La entrevista requiere un control de datos con el fin de registrar aspectos peculiares de cada alumno.
3. Encuestas. Se realizan sobre aspectos importantes que no pueden obtenerse directamente. Los datos obtenidos deben ser interpretados con claridad y precisión.

⁴¹ Loc. cit., 90

⁴² Ibidem, 94

4. Escalas de Estimación. Esta técnica permite detectar datos con ciertas características, por lo cual la elaboración de los reactivos, requieren una graduación de intensidad en cuanto al tipo de respuestas que se deseen obtener.

5. Exámenes.

5.1 Examen Oral. Este tipo de examen puede utilizarse como complemento de otras técnicas de evaluación. Consiste en una serie de preguntas sobre el contenido del aprendizaje, aplicables en forma individual o por equipos (dos o más alumnos).

5.2 Examen Escrito. Consiste en un conjunto de preguntas, las cuales requieren criterios objetivos de evaluación; por lo tanto permite tanto la concentración del alumno al contestar las preguntas, así como la revisión de los mismos en aciertos y errores.

5.3 Exámenes de respuesta abierta o por tema. Requiere una planeación por parte del educador, pues debe evitar divagaciones y evocación de datos sin relación al tema, facilitando al alumno la reflexión sobre un problema previamente aprendido. Este examen propicia la creatividad y expresión personal del alumno.

5.4 Examen de respuesta semiestructurada. Las respuestas de este tipo de examen son más breves y precisas. Se exige del alumno conocer el significado de los términos que estimula sus respuestas. El educador debe preveer sus respuestas para su corrección.

5.5 Examen Objetivo. Este tipo de examen requiere mayor

estructuración, pues admite una sola respuesta verdadera de cada reactivo, de tal manera que cualquier especialista en la materia esté de acuerdo con lo que se debe contestar. Este examen permite medidas comparativas entre los alumnos que contestan las mismas preguntas. La calificación es rápida en base a una clave previamente elaborada.

Los tipos de preguntas del examen objetivo son:

- Caneva: consiste en un enunciado incompleto que el alumno completará de acuerdo al contexto de dicho enunciado.
- Respuesta Alterna (FV): es un enunciado para que el alumno lo juzgue falso o verdadero.
- Opción Única o Múltiple: es un enunciado que presenta un problema, el cual puede ser resuelto por la elección de una opción correcta entre varias.
- Correspondencia: es la relación de dos columnas por medio de proposiciones, las cuales deben de correlacionarse con las afirmaciones presentadas en la otra columna, para que éstas sean correctas.
- Ordenamiento: consiste en una columna que el alumno debe ordenar o jerarquizar de acuerdo a un aspecto cronológico en forma lógica.

6. Examen práctico o de ejecución. Este tipo de exámenes dan a conocer el grado de destrezas y habilidades adquiridas por el alumno. Dicho examen toma en cuenta el desarrollo del proceso hasta el resultado final, exigiendo la determinación previa de aspectos o

rasgos a evaluar.

EDUCACION DEL ADULTO

Por la importancia que tiene la función del hombre en la sociedad y en los avances tecnológicos, se crea la necesidad de su educación permanente, por lo cual la educación se inicia desde el nacimiento y se continúa a lo largo de su vida.

Por lo anterior se puede definir al adulto como toda persona que ha alcanzado el máximo crecimiento y desarrollo físico y psíquico.

"Etimológicamente el término adulto procede del verbo latino *adolescere* que significa crecer, y es la forma del participio pasado *adultum*; significa por lo tanto que ha terminado de crecer o desarrollarse"⁴³. La educación del adulto está orientada al autoconocimiento y desarrollo integral, aceptando así sus propios límites y errores, siendo objetivo en cada circunstancia de su vida y logrando así la adquisición de conocimientos, destrezas y habilidades.

La educación es un proceso que va correlacionado con el hombre, por lo tanto, es una realidad humana que ha sido parte integral de todas las culturas en cualquier parte de la historia; "el hombre subsiste, tenga o no educación, mientras que la educación necesita del hombre para tener una realidad"⁴⁴. Cuando la educación del adulto se basa en experiencias,

⁴³ LUDOJOSKI, L.R., *Andragogía o Educación del Adulto*, 9.

⁴⁴ GARCIA HOZ, V., *El ser de la educación*, 13.

la modificación de la conducta se realiza de una manera eficaz y progresiva; la educación de un hombre no termina nunca, ya que siempre están en proceso de mejora de sus capacidades humanas:

Por lo expuesto anteriormente, se puede definir la educación del adulto como "un proceso que tiende a 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"⁴⁵.

La educación del adulto no está limitada por ningún concepto metodológico, ni atribuye valor a ningún proceso único más allá de su utilidad, para alcanzar eficientemente un objetivo del aprendizaje efectivo y adecuado para el grupo que se educa. La labor de la educación es despertar atención y elección de aquellos intereses socialmente deseables, para alcanzar metas inmediatas a lo largo de la vida. La educación del adulto incluye todas las experiencias que se pueden denominar educativas, dado que modifican, cambian o refuerzan al comportamiento de algún modo.

En un sentido muy amplio, la educación del adulto puede tener influencias positivas y negativas, por lo cual se debe actuar premeditadamente para alcanzar los objetivos previstos.

Dichos objetivos están fundamentados en una finalidad educativa, por consiguiente el adulto se debe esforzar por alcanzarlos.

⁴⁵ NERICI, Ob. cit., 19

CARACTERÍSTICAS SIGNIFICATIVAS DEL APRENDIZAJE EN EL ADULTO

Las características del adulto en la educación dependen en gran parte de las condiciones de vida y del medio educativo pasado y presente. Por lo cual, el adulto reacciona con una variedad de intereses y posibilidades ante una situación determinada; todas las nuevas experiencias del educando se simbolizan, se organizan o se ignoran, porque no existe una relación percibida. De aquí se deducen aspectos básicos que la educación para adultos debe tener en cuenta para el proceso de aprendizaje:

- a) La capacidad de retención del adulto es diferente, porque va más relacionada con su experiencia personal que con su capacidad memorística, pues necesitan de lo vivencial para aprender.
- b) Hay que considerar el ritmo del proceso de aprendizaje del adulto, ya que es más importante la calidad que la velocidad.

La enseñanza que se brinde a los adultos deberá ser seria. Los conocimientos deben ser reducidos a lo esencial para que se estudien, se analicen y se relacionen conscientemente. Cada clase ha de ser un avance en el saber y una valiosa ayuda para aprender o avanzar por sí mismo.

- c) En el proceso de aprendizaje hay que considerar la salud física de la persona, porque está muy ligada con la edad. "Los cambios fisiológicos ocurren gradualmente y a distinto ritmo entre los individuos,

aunque la tendencia total general sea constante. La mayoría de los adultos no conoce este cambio físico hasta que alguna experiencia traumática lo acentúa obligadamente"⁶.

Hay que tomar en cuenta que la habilidad y destreza de los adultos no siempre siguen siendo las mismas sino que se va notando una pérdida de las capacidades.

El organismo del adulto sufre continuos cambios a medida que avanza la edad. Estas alteraciones biológicas abarcan la declinación sensorial, la pérdida de fuerza, la disminución de reflejos, así como una declinación general de la energía total. No obstante las personas que no han dejado de utilizar su capacidad física y mental tienen mayor facilidad para aprender, ya que la actividad intelectual persiste mediante la imaginación creadora y el aprendizaje continuo, tendiendo lo anterior a retardar la declinación de la capacidad mental. Con la edad, la persona pierde parte de la agudeza y campos visuales así como auditivos; por la disminución de éstos un adulto no tiene la misma capacidad de aprender, ya que a falta de éstos, se originan problemas psicológicos y sociales.

- d) La capacidad de un individuo para aprender una nueva tarea depende del nivel intelectual que ha desarrollado a lo largo de su vida. La actividad intelectual continua depende del grado de escolaridad, proyectando su propia educación; sin embargo la experiencia, cuando se

⁶ VERNER, L. y BOOTH, A. Educación de Adultos, 32

adecúa a un interés o a un propósito, facilita nuevos aprendizajes.

- e) Una de las razones por las cuales los adultos continúan aprendiendo, es el interés que anime el deseo de superarse y estimular sus esfuerzos para alcanzar los objetivos definidos. Los adultos se interesan en el aprendizaje cuando las situaciones se identifican con sus necesidades, sin embargo el estímulo es un elemento necesario, si falta la voluntad, se paraliza, asimismo los resultados son irregulares y reducidos. Los motivos pueden ser variados pero tratándose de adultos, la intervención más valiosa es la comprensión de los fines generales del aprendizaje, de la materia que se trata y de los objetivos personales.

Según sea la intensidad con que se motiva y el grado de interés que tenga la persona facilitará el proceso de aprendizaje. Aprender bien es poseer voluntad, agilidad intelectual y seguridad para aplicar los conocimientos, así el entrenamiento no se limita a los dominios de lo externo sino el enriquecimiento de lo interno.

Para dirigir el proceso de aprendizaje es necesario saber que el aprendizaje modifica la conducta, ya que a través de dicho proceso se adquieren habilidades, conocimientos, hábitos, actitudes y destrezas; este cambio de conducta fundamentado en la motivación y ejercitación, debe ser personal, voluntario y consciente por parte del adulto; así "un observador externo puede reconocer que ha ocurrido el aprendizaje cuando se percata de la presencia de una transformación

de la conducta y también de la persistencia de esta transformación⁴⁷; por lo anterior, el adulto que aprende debe recibir y responder continuamente a estímulos externos con el fin de reforzar su aprendizaje y así favorezca su mejora personal.

En cuanto mayor sea la fijación y ejercitación de lo aprendido, mayor será la persistencia de la transformación de la conducta.

El aprendizaje como medio de mejora personal incrementa las posibilidades de superación en todas las esferas de la vida humana, por lo que si existe una motivación constante y reforzada, el adulto no dudará de su capacidad y no perderá el interés.

Para que el aprendizaje del adulto sea efectivo, hay que considerar las siguientes características:

1. La enseñanza debe basarse en los conceptos teóricos y en la experiencia.
2. El aprendizaje debe fundamentarse en experiencias con el fin de obtener un resultado significativo.
3. El aprendizaje debe ser más motivado que conducido para que el adulto no pierda el interés por aprender.

⁴⁷ GAGNE, M.R., Principios Básicos del Aprendizaje para la Instrucción, 13.

4. El aprendizaje y la enseñanza deben estar delimitados por objetivos que el adulto debe esforzarse por lograr.

Si el adulto conoce las finalidades de lo que estudia y siente verdadero afecto por lo que comprende, seguramente pondrá todo su empeño por adquirir los conocimientos que se le han presentado.

El proceso enseñanza-aprendizaje es una función educativa, en la que la enseñanza constituye el complemento indispensable para que se dé el aprendizaje, y a la vez se sustenta en él para formar entre ambos la actividad educativa.

En el proceso de enseñanza-aprendizaje siempre coexisten tres elementos: a) alguien que enseña, b) alguien que aprende y c) algo que aprender. Dentro de dicho proceso se maneja una serie de factores, que al interactuar, promueven el logro del aprendizaje.

El aprendizaje debe considerarse como un proceso que aporta un cambio en la conducta de la persona, de tal forma que propicie el desarrollo personal; ya que a través del aprendizaje continuado, se modifican conocimientos prácticos, actitudes, creencias y habilidades.

El hombre aprende lo que desarrolla en la práctica, o sea, lo que ejercita: "aprender es la ocupación más universal e importante del hombre, la gran tarea de la niñez y de la juventud y el único medio de progreso en cualquier periodo de la vida."⁶ Una persona ha aprendido cuando

⁶ KELLY, W.A., Op. cit., 245.

ha modificado positivamente algún aspecto de su conducta, de manera más o menos permanente en las etapas de la vida.

CAPITULO II

LA CAPACITACION Y EL INSTRUCTOR

- La Capacitación en la Empresa.
- Diferencia de la Capacitación con otros términos.
- Ley de Capacitación.
- La Didáctica en la Capacitación.
- El Instructor en la Empresa.
- Funciones y Características del Instructor.

LA CAPACITACION EN LA EMPRESA

La empresa es aquella unidad productiva constituida como un organismo compuesto de elementos materiales, humanos, técnicos y financieros, los cuales administrados convenientemente permiten lograr un mejor aprovechamiento de los recursos para la obtención de ciertos satisfactores socialmente necesarios. De ahí que sea el factor humano el que determine con mayor fuerza el sentido y la utilidad de la empresa, pues como señala Arias Galicia, "el destino de una nación depende de sus habitantes, los conocimientos, las habilidades, la salud, la ideología, las motivaciones;; en resumen, los recursos humanos con que cuenta un país delinearán su propio futuro"⁴⁹.

Los elementos componentes de una empresa son medios para que ésta ofrezca sus productos al mercado, ya que su funcionamiento implica el desarrollo de un determinado tipo de trabajo encaminado a transformar los recursos naturales y económicos con los que dispone para realizar una producción. Este organismo debe entonces estar integrado de modo tal que los elementos que la constituyen sean los más idóneos para lograr sus fines y objetivos, dependiendo uno del otro no obstante que sólo el ser humano puede facilitar dicha integración.

A través de los años los seres humanos se han esforzado en concebir formas de organización y sistemas de realización del trabajo más eficaces y cómodos. Los progresos logrados a lo largo de la historia en el diseño de instrumentos, mecanismos de apoyo y métodos de trabajo, se deben en

⁴⁹ ARIAS, G. Administración de recursos humanos, 89.

efecto principalmente a la experiencia humana. Sin embargo a pesar de que ésta ha contribuido enormemente al perfeccionamiento del equipo y de los métodos de trabajo, tiene también sus limitaciones, como ocurre sobre todo con los nuevos equipos cuyo uso limita la oportunidad de aprender en base a lo aprendido con anterioridad.

Algunos autores han utilizado a este respecto el término de "mecánica humana" relacionando así el ambiente de trabajo con las capacidades y limitaciones humanas. En la mecánica humana la conducta de los trabajadores es automática, toda vez que se les deparan actividades tales como recibir órdenes o información. Se llega a considerar incluso que el trabajo es un recurso de la producción como lo son las materias primas, la máquina y el dinero, de donde se desprende que así entendida su acción el trabajador pierde su dimensión humana al usarles, empleársele o manejársele como un recurso más.

Dada la importancia que se le da en nuestros días a la economía, el trabajo contribuye a la organización de esfuerzos físicos y materiales, así como técnicos y científicos, tendientes a producir tecnologías que ejerzan poderosa influencia en la empresa, persiguiendo el propósito fundamental si no es que exclusivo de generar la riqueza. De este modo al ser humano se le crean necesidades únicamente materiales, perdiéndose de vista lo importante de su plena integración como persona. Siguiendo esta misma lógica se remunera a los trabajadores sólo con la satisfacción económica, contribuyendo así al avance únicamente tecnológico y olvidando la experiencia personal adquirida en la realización del trabajo.

En lo que se refiere a los directivos, estos se abocan a orientar las tareas en sí, controlando reglas y procedimientos con el fin de conseguir estándares de producción sin darle mayor importancia al trabajador, haciéndolo esclavo del trabajo. Sin embargo el éxito de cualquier organización depende de que se cuente con un número adecuado de seres humanos en los puestos idóneos, todos produciendo a su máxima capacidad. Así el trabajo se convierte en una actividad humana dirigida a la producción de bienes o servicios ofrecidos en el mercado. Si bien la organización cuenta como tal con los elementos materiales y técnicos que le permiten lograr sus fines u objetivos, esta situación no hace sino subrayar que dichos elementos dependerán del ser humano, el que facilitará su integración y el funcionamiento adecuado a la producción.

Toda la empresa depende de seres humanos, de hecho sería imposible concebir una en que no participaran personas. Tarde o temprano cualquier relación, problema y decisión tiene que involucrar al elemento humano, razón por la que la empresa puede nacer y desarrollarse sólo mediante los esfuerzos de dicho elemento en el contexto de una administración dada. Es decir, dentro de una organización que depende tanto de una correcta determinación de objetivos y procedimientos como de la adecuada asignación de responsabilidades a las personas o el debido control de estándares de producción, lo que involucra a la vez reconocimiento al trabajador como tal y como persona. Así toda empresa debería tratar a los trabajadores como seres humanos y no como una mecánica humana, estimulando su progreso y mejoramiento, infundiéndoles el deseo de superación al reconocer el trabajo bien realizado o el trabajo equitativo.

De lo mencionado se deduce que el progreso económico depende si no totalmente, al menos en gran parte del trabajo humano, asegurando el progreso de la ciencia y de la tecnología en un ambiente de avance socioeconómico generalizado. El trabajo permite además una satisfacción económica a los trabajadores y un medio para lograr su auto-estima por la realización de un trabajo significativo, así como por la aceptación de su capacidad y su responsabilidad como individuo.

La organización permite que las personas trabajen colaborando en el desarrollo de métodos, procedimientos y productos del trabajo, contribuyendo así a las buenas relaciones humanas que inciden en la productividad empresarial, definiendo productividad como "la habilidad para producir más y mejores satisfactores con iguales o menores recursos" ⁵⁰. De ahí, que la productividad constituya el mayor recurso tecnológico, lo que a su vez implica que una capacitación dirigida a estimularla, contribuya a la eficacia y la eficiencia de la producción de satisfactores.

Dicho en otros términos, la capacitación es una actividad importante en la empresa desde el momento en que de ella depende el desarrollo industrial y productivo de ésta. Dentro de ella, "hay que ofrecer a todos y cada una de las personas de la organización la oportunidad de desarrollar especializaciones laborales concretas que les permite conseguir realizaciones predecibles según estándares preestablecidos"⁵¹. Por lo mismo,

⁵⁰ SERVITJE, Lorenzo. "Mejor capacitación: mayor productividad". USEM 64, 9.

⁵¹ PROCTOR, H.J. y THORNTON, H.W. Capacitación, 166.

para lograr los objetivos que satisfagan las necesidades de capacitación en la empresa, será necesario tener claro el concepto de capacitación.

Si se toma en cuenta que la capacitación consiste en "una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa, y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador"⁵², es necesario que sus resultados originen eficacia en cadena, como por ejemplo, en el caso de la mano de obra calificada, las promociones el incremento en la productividad o el desarrollo personal de los trabajadores.

La empresa, debe lograr por lo tanto, que sus trabajadores adquieran preparación necesaria, para que realicen mejor su trabajo y se sientan satisfechos de ello. Si bien es verdad que la capacitación por sí sola no contribuye a crear empleos, no menos cierto es que mejora las actividades del trabajador en el desempeño del trabajo ya existente.

La capacitación permite disponer además de mano de obra calificada con el fin de satisfacer la demanda conforme se vaya presentando en el mercado, razón por la que la persona capacitada debe prepararse entonces para el cambio planeado. La capacitación entendida como formando parte de un sistema educativo permanente, es un proceso que se realiza y manifiesta a través del aprendizaje del individuo, el cual genera cambios en el dominio de sus tareas. De ahí la importancia de que dicha capacitación propicie el desarrollo personal y laboral de los trabajadores, logrando

⁵² SILICEO, A. Ob. cit., 20

así "la oportunidad de desarrollar sus capacidades singulares de pensar, imaginar y adoptar decisiones"⁵³.

La importancia de la capacitación está en promover la educación permanente, así como la especialización de la mano de obra, con el fin de elevar no sólo el nivel socioeconómico del trabajador, sino también y consecuentemente el del país.

A fin de realizar una capacitación eficiente, se hacen necesarias dos condiciones:

- 1) Desarrollar conocimientos prácticos para realizar convenientemente tareas definidas, y
- 2) Propiciar en los trabajadores una actitud positiva hacia la adquisición de habilidades para planear, crear, tomar decisiones y actuar en consecuencia.

En esta medida, la capacitación propicia alternativas al trabajador, para su superación en un contexto socioeconómico y cultural propicio.

El efecto de la capacitación es la productividad, toda vez que genera un cambio cuantitativo en la producción. De hecho, "no existe mejor medio que la capacitación para alcanzar altos niveles de motivación y productividad"⁵⁴, por lo que la capacitación se vuelve promotora de cambios en

⁵³ Ibidem. 166

⁵⁴ SILICEO, ob. cit. 15

diferentes aspectos según las necesidades de la empresa. Dicho cambio in fluye tanto a la persona como a la sociedad, ésto último debido al desa rrollo tecnológico que se alcanza en beneficio del país.

Una de las funciones de la capacitación es la de proporcionar los medios a todos los trabajadores para:

- 1) Lograr un satisfactorio ajuste de los requerimientos tecnológicos.
- 2) Progresar como fuerza productiva en la empresa, mediante un continuo desarrollo de los conocimientos y las habilidades.

La capacitación tiende al desarrollo de obreros, técnicos, jefes medios y ejecutivos. Por ésto, el proceso de industrialización favorece la capaci tación de los trabajadores, pues surge como tarea importante y aún indis pensable en la adquisición de conocimientos, habilidades, destreza y acti tudes necesarias para el desempeño eficiente de un puesto.

Además de constituir un derecho y una obligación para trabajadores y pa trones, representa en el momento actual la posibilidad de alcanzar una jus ticia social. Por lo mismo no debe admitirse la capacitación como el can bío por otro tipo de prestaciones sociales, sino más bien como el medio que ha de coadyuvar al logro de las metas orientadas al desarrollo del país.

Dada la importancia de la capacitación en la empresa, por lo que se mencio nó anteriormente, conviene conocer la ubicación de esta actividad educa tiva en el ámbito empresarial. Dado que existen factores que influyen en

el establecimiento de la función capacitadora, no hay reglas para ubicar la dentro de una empresa. Sin embargo, al intentar ubicar dicha actividad educativa es necesario tener en cuenta que toda empresa se compone de cuatro departamentos principales que se relacionan directamente con la Dirección. Estos son:

- Finanzas
- Producción
- Ventas
- Recursos Humanos

De éstos dependen a su vez, diferentes áreas que interactúan en una forma dinámica para lograr los fines de cada uno de los departamentos principales. Respecto al departamento de recursos humanos, su organización varía de acuerdo con la estructura específica de cada empresa, si bien el área de capacitación se sitúa casi siempre en su interior.

Se pueden considerar así dentro del departamento de personal funciones como: "reclutamiento, selección, administración de prestaciones, servicios médicos, contratación colectiva y la administración del contrato en el sindicato, desarrollo de planes de calificación de méritos, seguridad y organización" ⁵⁵. Las funciones de capacitación son variadas y dependen del tipo de empresa, sus objetivos y políticas, la naturaleza del mercado laboral, el tamaño de la compañía, la aceleración tecnológica, el tipo de contrato sindical, etcétera. Sin embargo el responsable de capacitación debe dominar por lo menos ciertas funciones específicas del

⁵⁵ DALE, E., Organización, 74.

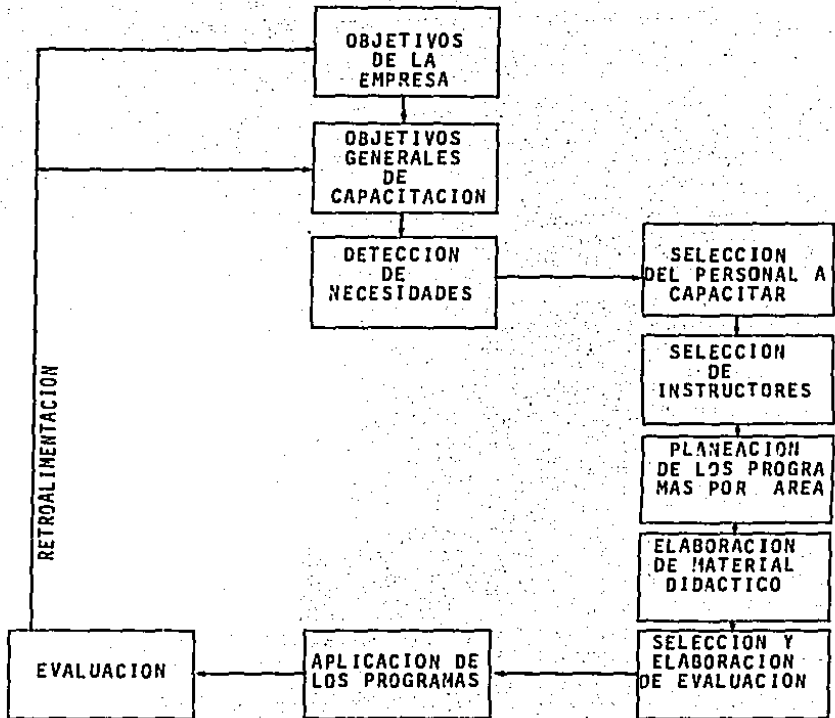
área, con el fin de establecer mecanismos para el apoyo y logro de los objetivos de la empresa. Por lo anterior, "se pueden implantar procedimientos para la administración y control efectivos. Estos incluyen los siguientes:

1. Estándares de la actuación en clase.
2. Registros de inscripción y asistencia.
3. Horario de clase.
4. Preparación y distribución de manuales de entranamiento.
5. Administración y control de pruebas.
6. Preparación y emisión de certificados de finalización de cursos"⁵⁶.

Otras actividades complementarias que realizan en el área de capacitación son las siguientes:

- a) Inducción del nuevo empleado a su puesto.
- b) Detección de necesidades de capacitación.
- c) Selección y formación didáctica a los instructores.
- d) Capacitación técnica y humana a los trabajadores.
- e) Detección de necesidades conforme a los objetivos que se desean y requieren las prioridades de capacitación.
- f) Elaboración pedagógica de los programas de capacitación.
- g) Elaboración del material didáctico requerido para los cursos.

⁵⁶ REITH, L.J. "Organización de la actividad de entrenamiento y desarrollo". Manual de entrenamiento y desarrollo, 536.



- h) Evaluación del proceso de capacitación (al instructor, a los participantes, al curso) para recibir retroalimentación y mejorar los procedimientos de trabajo.
- i) Concertación de estrategias para dar seguimiento a la capacitación.

Mediante un control estricto de los programas de capacitación se logra "el desarrollo y mejoramiento continuo de las aptitudes y conocimiento del empleado para que la operación sea provechosa y progresivo el desarrollo de la compañía"⁵⁷.

Cabe recordar que los objetivos de la capacitación tienen que estar ligados a los objetivos de la empresa, para así poder elaborar planes y progrmas de capacitación acordes a las necesidades de ésta. En la página 53 se presenta un diagrama de flujo que dará una visión general sobre las principales actividades del área de capacitación.

El diagrama presentado muestra los objetivos de capacitación ligados a los de la empresa, para que en base a éstos se realice la detección de necesidades. Una vez teniendo recopilados y analizados los datos se podrá seguir después con la selección de personal a capacitar. Dependiendo de las necesidades que se detectaron, se seleccionará a los instructores que tengan mejor preparación sobre el tema que se va a impartir. Una vez hechos los pasos anteriores, se realiza la planeación de los programas por área,

⁵⁷ Ibidem, 528.

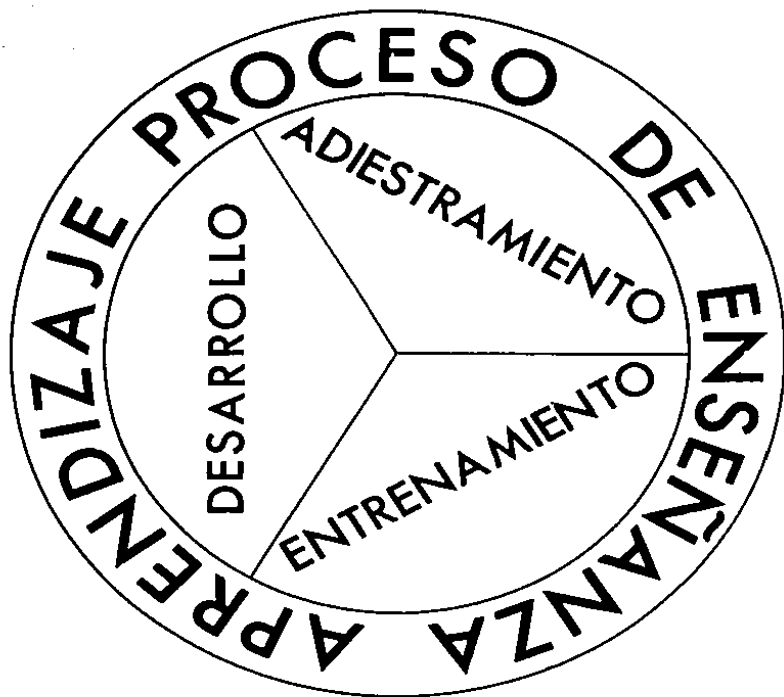
los cuales constan de objetivos de aprendizaje, temas, metodología, técnicas y material didáctico, así como instrumentos de evaluación, incluyendo además de esta planeación la duración del programa. Posteriormente se procederá a la elaboración del material didáctico por área así como de los instrumentos de evaluación que permitan observar el rendimiento del instructor, lo que llevará también a detectar el aprovechamiento de los participantes y por ende la eficiencia del curso en general.

Teniendo todos estos pasos se pondrán en práctica los programas de acuerdo con una jerarquización de fechas, las cuales dependerán de las prioridades de capacitación para cada departamento de la empresa, por último se aplicarán las evaluaciones al finalizar cada programa, de modo que éstas cumplan con los objetivos de capacitación como los de la empresa. Si resulta satisfactoria, se llevará a cabo un seguimiento para observar los resultados de la capacitación a largo plazo. Si de esta evaluación no se obtuvieran los resultados deseados y planeados se detectarían entonces las fallas a fin de retroalimentar el proceso.

DIFERENCIA DE LA CAPACITACION CON OTROS TERMINOS

El éxito de la empresa se garantiza con una eficiente capacitación, pues en ésta radica la posibilidad de "contribuir de una manera significativa a aumentar la productividad"⁵⁰. Por lo demás la capacitación trata que los trabajadores tengan conocimientos, habilidades y destrezas por medio

⁵⁰ SERVITJE, ob. cit., 10



del proceso enseñanza-aprendizaje, lo que implica desde luego la adquisición de cierta capacidad por parte del trabajador capacitado.

El proceso de enseñanza-aprendizaje realizado en el área laboral es más bien específico, dependiendo de "la dirección del aprendizaje de modo que se acomode a cada circunstancia"⁵⁹. Esto es, de forma tal que corresponde a cada puesto tipo hacia el cual dirigirá dicho proceso. Conviene hacer esta aclaración ya que otros términos pueden confundirse con el de capacitación, debido a la similitud que hay entre ellos. Es el caso de términos como adiestramiento, entrenamiento y desarrollo, los cuales involucrados en el proceso de capacitación al mismo tiempo que éste lo está en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

El proceso de enseñanza-aprendizaje, normado por la didáctica, proporciona a la actividad educativa los elementos suficientes y eficaces para realizar la capacitación, con el propósito de dotar al personal de los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarios para desempeñar mejor su trabajo. Los programas de capacitación varían según las necesidades detectadas, por lo que existen algunos que propician incluso el adiestramiento.

Adiestrar proviene de la palabra latina diestro que significa habilidad. Comúnmente se dice que se adiestra al trabajador que, teniendo ya un cierto conocimiento de sus labores, necesita sin embargo aumentar su habilidad de movimiento para perfeccionar su trabajo. Dice Guzmán Valdivia:

⁵⁹ GARCIA, H.V. Diccionario de pedagogía, 337.

"El adiestramiento se entiende como la habilidad o destreza adquirida, por regla general, en el trabajo preponderantemente físico. Desde este punto de vista el adiestramiento se imparte a los empleados de menor categoría y a los trabajadores en la utilización y manejo de máquinas y equipos"⁶⁰.

El adiestramiento se dirige más hacia un aprendizaje de tipo técnico relacionado con conocimientos teórico-prácticos, pues su función comienza justamente por precisar las bases de un sistema de trabajo para mostrar en forma comparativa los errores que implica la rutina y las actividades realizadas en un período largo de tiempo.

El adiestramiento "proporciona destreza en una habilidad adquirida, casi siempre mediante una práctica más o menos prolongada de trabajos de carácter muscular o motriz"⁶¹.

El adiestramiento es un proceso de enseñanza-aprendizaje que transmite lo que debe hacerse y lo que debe evitarse, los peligros que entraña y cómo ha de procederse en cualquier irregularidad. Asimismo implica la realización de prácticas necesarias para corregir las deficiencias y para aprovechar los errores, entendiendo ésto último como una motivación dirigida a practicar la precisión de la enseñanza y reforzar los intereses de los alumnos.

El entrenamiento difiere del adiestramiento que se ocupa de impartir técnicas específicas para propósitos particulares, pues su objetivo es el de

⁶⁰ GUZMAN, V. I., Problemas de la Administración, 69

⁶¹ ARIAS, ob. cit., 319

obtener ciertos cambios deseados en el trabajador tan eficientemente como sea posible. El proceso de enseñanza-aprendizaje en el entrenamiento se dirige a transmitir no sólo conocimientos, sino también habilidades, que traerán como consecuencia una serie de cambios de actitud, de conducta y de destreza susceptibles de ser verificados. El entrenamiento significa "prepararse para un esfuerzo físico o mental para poder desempeñar una labor"⁶², permitiendo así la ejercitación de ciertos conocimientos con miras a lograr objetivos laborales.

El entrenamiento es un término y una actividad educativa que ha adquirido mucha importancia en las empresas, porque ha alcanzado grandes avances en la especialización de los trabajadores, así como en su actualización en procesos y técnicas de producción. De ahí, que deba ser un proceso continuo y duradero que promueva el desarrollo de los trabajadores.

El desarrollo es un proceso por medio del cual se logran ciertos cambios en el hombre de una forma integral. El desarrollo consiste en el "perfeccionamiento de las aptitudes y las disposiciones naturales adquiridas, así como los hábitos intelectuales, manuales o artísticos con el fin de conseguir, mantener conocimientos de efectiva aplicación práctica y aptitudes positivas de realización personal"⁶³. Por lo mismo, el proceso de enseñanza-aprendizaje orientado al desarrollo trata de que el hombre logre una superación integral. Esto es, que dicho proceso "puede ser autoinducido

⁶² Ibidem, 10.

⁶³ Ibidem, 319.

y autosostenido siempre que el individuo reconoce la necesidad de evolu
cionar y trata de hacerlo por su propio esfuerzo"⁶⁴, lo que finalmente lo
lleva a adquirir una personalidad madura.

Pero el desarrollo significa aún más, "significa el progreso integral del
hombre y consiguientemente abarca la adquisición de conocimientos, el for
talecimiento de la voluntad, la disciplina del carácter y la adquisición
de todas las habilidades que son requeridas para el desarrollo de los eje
cutivos, incluyendo aquellos que tienen más alta jerarquía en la organiza
ción de las empresas"⁶⁵.

Actualmente las empresas han orientado sus esfuerzos de capacitación hacia
el desarrollo, promoviendo la superación de los ejecutivos, ya que los te
mas vinculados con la toma de decisiones, motivación, relaciones humanas,
etcétera, se han tornado importantes en la industria. Sin embargo, lo an
terior no debe menoscabar el papel que juegan respectivamente el adiestra
miento y el entrenamiento para lograr los objetivos del área de capacita
ción.

Como se puede observar, existe una gran similitud entre los términos ya
mencionados, si bien no hay que confundirlos, ya que cada uno tiene su pro
pia importancia y ubicación dentro de la capacitación.

⁶⁴ BELMAN, S.H. y HULL, F. T., "Manual de entrenamiento y desarrollo de
personal", Desarrollo de supervisores, 363

⁶⁵ GUZMAN, V.I., Ob. cit., 69.

Concluamos entonces que la capacitación favorece, a través del proceso educativo específico de cada caso, el desarrollo del individuo como miembro de la empresa.

LEY DE CAPACITACION

Considerando que la educación no se limita a la enseñanza que va de la alfabetización a la formación profesional, sino que se extiende a la habilidad en el trabajo, resulta en ocasiones difícil encontrar trabajadores especializados o debidamente capacitados. Esta situación es preocupante ya que no es posible suponer un rápido desarrollo ni un alto crecimiento industrial en un país como el nuestro, mientras se carezca de una mano de obra debidamente entrenada y capacitada en todos los niveles, sobre todo en los trabajos especializados. Como señala Tena, "el grado de mecanización y los avances tecnológicos de las empresas requieren, en forma indispensable, cada vez más del trabajador preparado para la satisfacción de las necesidades de mano de obra"⁶⁶.

A esta necesidad de educación permanente no se le dió la debida importancia, sino hasta en 1970 cuando se promulgó la nueva Ley Federal del Trabajo, vigente a partir del primero de mayo del mismo año. Sin embargo desde un punto de vista oficial, las autoridades poco hicieron en favor de la estructuración de programas de capacitación y adiestramiento, hasta que en 1978 se estableció la obligación a las empresas de cualquier ramo

⁶⁶ TENA, A. Aspectos prácticos de la capacitación y adiestramiento, 1.

industrial de impartir capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, de acuerdo con los sistemas, métodos y procedimientos establecidos por la ley reglamentaria. Según Tena, "esta reforma constitucional publicada en el Diario Oficial de la Federación con fecha del 28 de abril de 1978, entró en vigor el día primero de mayo de este mismo año"⁶⁷.

Se asumía entonces la importancia y la necesidad de la capacitación en México al darle carácter de obligatoria en todas las empresas, tanto en las públicas como en las privadas.

En el artículo 153 de la Ley Federal del Trabajo se habla así de la obligación que tiene el patrón de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, con el propósito de satisfacer las necesidades de la empresa y de formar a la vez la mano de obra calificada que se requiere en nuestro país. Esta obligación estipulada en el contrato colectivo de trabajo, queda además a disposición administrativa de la propia empresa.

De acuerdo con el citado artículo la capacitación tiene por objeto actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarle información sobre la aplicación de nuevas tecnologías, o un puesto de nueva creación. Asimismo se extiende la necesidad de la capacitación y adiestramiento a la prevención de riesgos de trabajo como una forma de incrementar la productividad. Todo lo anterior tendría como consecuencia mejorar las aptitudes del trabajador.

⁶⁷ Ibidem, 13.

Esta labor de formación continua y permanente propicia el desarrollo personal, en cuanto mejora la actitud, aptitud y habilidad; ofreciendo la empresa al trabajador la oportunidad de superación laboral así como varias soluciones prácticas a los problemas cotidianos.

El proporcionar capacitación adecuada y adiestramiento correcto trae como resultado el incremento de la productividad, produciendo con mayor calidad mediante el uso razonable de recursos humanos y tecnológicos. Estos propician la mejoría de las líneas de autoridad, estableciendo canales de comunicación efectivos y preparando a los trabajadores para cubrir sustituciones en caso de ausentismo.

La Ley establece que la capacitación técnica debe realizarse dentro de las horas de trabajo, siempre que corresponda al puesto de trabajador o al puesto inmediato superior, pero esta disposición es flexible a la posibilidad de un acuerdo entre empresas y trabajadores. La capacitación técnica impartida fuera de las horas de trabajo se debe a que no es inherente al puesto del trabajador o que la capacitación puede ser de otra índole.

Los cursos programados se pueden impartir en una sala de capacitación si se trata de teoría, o bien, si son prácticos o demostrativos, en el lugar más adecuado para ello. Los cursos especiales pueden realizarse por su parte en lugares externos según la conveniencia de las empresas.

Los cursos o eventos impartidos a los trabajadores no tienen un número específico de horas de capacitación, ya que dependerán de las necesidades de cada empresa y de la autorización de la comisión mixta de capacitación,

la cual estará integrada en parte por los mismos trabajadores de la empresa para su ejecución.

Esta educación es integral, ya que abarca puestos técnicos, prácticos, administrativos, de dirección, comunicación, superación personal, orientación, seguridad y todos aquellos que de una u otra forma se orientan a la satisfacción de las necesidades de la empresa. Esta capacitación debe ser proporcionada de preferencia por personal de la propia empresa, lo que garantiza el conocimiento previo de las necesidades que pueden existir en la misma. Sin embargo, hay ocasiones en que es necesario impartir cursos especiales, para lo cual pueden contratarse instructores, instituciones o escuelas que estén registradas ante la Dirección General de Capacitación y Productividad de la Secretaría del Trabajo.

Con el fin de llevar a cabo la capacitación y el adiestramiento en la empresa, de acuerdo con dicho artículo 153, es necesario integrar las comisiones mixtas de capacitación, conforme a los lineamientos y criterios de terminados por la Ley.

1. Para empresas con un número de trabajadores de hasta 20, un representante por empresa y uno por los trabajadores.
2. De 21 hasta 100, tres representantes por empresa y tres por los trabajadores.
3. Para empresas con más de 100 trabajadores, cinco representantes por empresa y cinco por los trabajadores.

Los representantes de los trabajadores en las comisiones mixtas tendrán que cumplir con ciertos requerimientos, como por ejemplo ser trabajador de la empresa, ser mayor de edad, saber leer y escribir, tener buena conducta y ser designado por el sindicato, o a falta de éste, ser electo en asamblea por los trabajadores de la empresa.

Los integrantes por parte de la empresa tendrán que ser mayores de edad, saber leer y escribir, e incluso poseer conocimientos técnicos sobre los procesos tecnológicos de la empresa.

Para cumplir con la obligatoriedad de la capacitación, es necesario que las empresas, tanto públicas como privadas, registren planes y programas de capacitación y adiestramiento en un plazo que no exceda a los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, o bien en los primeros 60 días de cada año impar, cuando no exista contrato colectivo. De ahí que habiendo considerado lo establecido por la Ley en materia de capacitación y adiestramiento, sea fundamental ubicar a ésta dentro del sector empresarial. No hay que olvidar que la capacitación es la función educativa de una empresa, sea o no obligatoria, por medio de la cual se satisfacen necesidades presentes y se previenen necesidades futuras. De esta suerte se contribuye a implementar y mantener la moral de los trabajadores logrando de esta forma su integración a la empresa y a la sociedad.

LA DIDACTICA EN LA CAPACITACION

En la práctica de la capacitación surgen problemas que requieren de

atención inmediata. La complejidad de la educación para adultos hace necesario, en efecto, que los instructores tomen conciencia de la problemática inherente a su práctica. La aplicación de la didáctica en la empresa es necesaria para que la capacitación sea más eficiente, ajustada a la naturaleza y a las posibilidades del educando.

"La didáctica es el conjunto de técnicas destinado a dirigir la enseñanza mediante principios y procedimientos aplicables a todas las disciplinas para que el aprendizaje de las mismas se lleve a cabo con mayor eficiencia"⁶⁸.

La didáctica se interesa más en el cómo enseñar y no tanto en el qué enseñar. Por eso es importante que un instructor tenga recursos didácticos para que se pueda transmitir sus conocimientos, tomando en cuenta las características de los educandos, pues como "líder, expositor, mediador, etc. es la clave del éxito de todo programa de educación"⁶⁹.

En la actualidad, la didáctica en la capacitación es valorada como una necesidad de la formación del educando, por lo que se advierte un acentuado interés respecto a la preparación didáctica del propio instructor.

Hasta hace poco tiempo se creía que para ser instructor se necesitaba conocer la materia a impartir, dado que ello bastaría supuestamente para enseñarla bien. Pero hoy en día se puede ver que la materia no es lo único

⁶⁸ NERICI, ob. cit., 33

⁶⁹ SILICEO, ob. cit., 95

valioso, sino que debe tomarse en cuenta todo lo que rodea al educando, tanto su nivel socioeconómico como su nivel de escolaridad: "en la sociedad actual, con su creciente influencia sobre la vida individual de los hombres plantea problemas educativos especiales que han de ser tenidos en cuenta si se quiere alcanzar una idea clara de la educación en la realidad de nuestros días"⁷⁰. Se comprende pues la importancia que tiene el instructor en su carácter de orientador y guía para los educandos, ya que debe tomar en cuenta métodos, técnicas y material didáctico que faciliten el aprendizaje del educando.

La didáctica dentro de la escuela primaria fue la primera experiencia que se tuvo en este campo, debido a que los estudios científicos de la psicología del niño fueron anteriores a las del adolescente y del adulto. Sin embargo más recientemente se han hecho valiosos estudios sobre la educación permanente que debe tener el ser humano, razón por la que se le ha venido dando tanta importancia a la capacitación.

Etimológicamente didáctica deriva del griego DIDASKIEN (enseñar) y TEKNE (arte), o sea arte de enseñar o de instruir, por lo que se puede definir como la disciplina que enseña a enseñar. Esta disciplina de la pedagogía ha experimentado además nuevas técnicas de enseñanza y establecido normas de acción, siguiendo formas de comportamiento didáctico, en base a los datos científicos o empíricos de la educación. En esta medida la didáctica

⁷⁰ GARCIA, H.V. Principios de Pedagogía Sistemática, 29.

teórica-práctica reúne y coordina las conclusiones o resultados que arriben la ciencia de la educación , con el fin de que la enseñanza resulte más eficaz y trascendente.

Según Mattos, "la didáctica es la disciplina pedagógica de carácter práctico-normativo que tiene por objeto específico la técnica de la enseñanza, esto es la técnica de incentivar y orientar eficazmente a los alumnos en su aprendizaje"⁷¹. Se distingue así a la didáctica de las demás disciplinas que componen el cuadro de la pedagogía moderna pues es la única entre éstas que estudia la técnica de enseñar en todos sus aspectos prácticos y normativos.

Del mismo modo la didáctica sistematiza el proceso de enseñanza-aprendizaje por medio de determinados métodos, técnicas y materiales didácticos, los que adaptados al medio económico, cultural y social del educando, garantizará la praxis educativa. Para lograrlo, debe tomarse en cuenta las características generales comunes a todos los educandos a la vez que sus diferencias individuales, así como también tomar en consideración a los instructores que serán la guía para llegar a la superación de los educandos al hacerlos participar en el proceso de actualización y capacitación de su propia especialidad. Además se requiere de la colaboración activa y creadora del instructor, con el objeto de alcanzar los fines mediatos e inmediatos de la educación.

⁷¹ MATTOS, ob. cit., 25

La didáctica considera dentro de su ámbito operativo al educando, quien aprende los objetivos de toda actividad que debe tomar en cuenta para la conducción del aprendizaje hacia metas previstas; al educador, quien orienta y dirige el proceso de enseñanza-aprendizaje; a las asignaturas que son el contenido de la enseñanza; a los métodos, técnicas y materiales didácticos que deben de corresponder a la manera de aprender de los educandos.

Por lo anterior, al hablar de didáctica se da por existente un educador, un educando y un contenido de aprendizaje, sin olvidar el método como instrumento del que se sirve el educador para obtener sus fines. La relación que existe entre educador y educando da por resultado un despertar de actividades, por lo que es importante la instrucción dentro de la capacitación, toda vez que ésta debe adecuarse a las circunstancias de cada participante.

Por eso, la didáctica constituye aquella parte de la pedagogía que implementa los métodos más idóneos para que la enseñanza esté centrada en el grupo y no en el instructor, "lo cual quiere decir que la creatividad, la interacción y la aportación de cada uno de los educandos, son la clave del éxito en la función educativa"⁷².

La didáctica en la capacitación tiene pues una función específica, ya que debe tomar en cuenta los objetivos que persiguen los programas, el número

⁷² SILICEO, ob. cit., 48.

de participantes del curso y el tiempo de que se dispone, sin olvidar que la sistematización del proceso de enseñanza-aprendizaje debe ser participativa a fin de promover en un grupo la comunicación horizontal, el aprendizaje significativo y activo, así como el trabajo y la cooperación.

Esta disciplina pedagógica se encuentra en constante evolución, atenta a los descubrimientos y experiencias logrados en la educación del adulto con el objeto de introducir métodos idóneos en la función capacitadora.

EL INSTRUCTOR EN LA EMPRESA

El instructor es la persona que está preparada para impartir cursos y eventos de capacitación a los trabajadores de una empresa, con el fin de transmitir conocimientos y habilidades, así como para dirigir y orientar el proceso de aprendizaje en los alumnos adultos. Con tal propósito, es su deber estar actualizado sobre los conocimientos que domina, además de saber manejar, conocer y llevar al éxito a los alumnos que capacita. Sabrá así mismo fomentar y motivar tanto la disposición como el entusiasmo del participante para que logre un aprendizaje eficaz, por lo que "siempre debe de recordar que se trata de personas con experiencia y responsabilidad y que acudan a los centros de estudio animados por una noble aspiración"⁷³.

El instructor es responsable y consciente del deber que tiene para con los alumnos, dirigiendo su aprendizaje hacia una superación personal y profesional que trascienda a la familia, a la sociedad y al país.

⁷³ ISAIS, R.J., Educación de adultos, 66.

La persona seleccionada para impartir cursos y eventos debe ampliar su propio concepto sobre el aprendizaje, ya que considerando las características de los alumnos adultos, es necesario que los ayude a vigorizar sus propósitos proponiéndoles soluciones que facilitan el estudio; como el adulto tiene diferentes actividades, la posición del instructor será sobretodo la de guía y ayuda, más que de exigencias, pues "se debe evitar al adulto las dificultades escolares que se presentan al principio, que puedan romper sus afanes de saber más. No requieren vigilancia estrecha ni estímulos variados"⁷⁴. La persona que funge como instructor debe, además de transmitir sus conocimientos, planear las sesiones y cumplir con los objetivos propuestos, con el fin de que éstos estén sujetos a una evaluación. Por lo anterior, es necesario que el instructor tenga bases didácticas o por lo menos asesoramiento que garantice su árdua tarea de enseñanza.

A fin de tener éxito es necesario que el instructor haga un esfuerzo dirigido por el deseo y la decisión de llevar a cabo este proceso de enseñanza-aprendizaje, no sólo para satisfacción propia sino también para la superación de las personas que participan en dicho proceso. La actitud del responsable de la instrucción deberá ser de colocarse en el mismo nivel de sus alumnos, desechando el autoritarismo, la solemnidad y la exhibición. Las relaciones en el grupo serán de cordialidad y comprensión, a fin de que la obra educativa tenga caracteres de una colaboración que rompa con los formalismos y trascienda a toda actividad seria y programada.

⁷⁴ TENA, ob. cit., 71

De acuerdo con el Diario Oficial de la Federación del 8 de enero de 1979, el instructor es clasificado en:

- a) Interno especializado, que es el trabajador que dentro de la empresa tiene como función exclusiva impartir cursos de capacitación y adiestramiento a los demás trabajadores. Este tipo de instructor es seleccionado por la comisión mixta de capacitación y adiestramiento, tomando en cuenta su dominio del tema y su amplia experiencia en el mismo, de modo que pueda comunicárselo de forma sistemática a los demás.
- b) Interno habilitado, que es el trabajador que destina parte de su jornada normal de trabajo a capacitar y adiestrar a otros trabajadores, con motivo de sus conocimientos y experiencias. Este tipo de trabajador tiende a ocupar, por derecho propio, los puestos de jefe, supervisor y asesor de personal especializado.
- c) Externo independiente, que es la persona autorizada por la dirección general de capacitación y adiestramiento para impartir cursos especializados sobre un área específica.

En el Diario Oficial del 19 de febrero de 1982 se dió a conocer un nuevo agente capacitador, siendo nombrado asesor de educación abierta, quien habiendo concluido su instrucción secundaria colabora a elevar el nivel cultural de los ciudadanos por medio de la labor realizada en cada empresa con el sistema de educación abierta. Estos instructores y el asesor de educación abierta deberán finalmente ser registrados en la dirección general de capacitación y adiestramiento.

FUNCIONES Y CARACTERISTICAS DEL INSTRUCTOR

Las funciones del instructor son importantes ya que de éstas depende el aprendizaje eficaz y el desarrollo personal de los participantes. Su influencia como expositor y facilitador del aprendizaje es incluso la clave del éxito de todo programa de capacitación.

Aún cuando existan las condiciones físicas adecuadas para la instrucción, si el perfil del instructor no es el idóneo los resultados no serán los deseados. Pero si lo contrario ocurriera, ésto es que faltarán los instrumentos para la praxis edu-capacitadora contando con un buen desempeño en las funciones y características del instructor, se logrará de cualquier modo el éxito de los objetivos propuestos.

De hecho la tarea del educador en la instrucción es la de motivar permanentemente el proceso de aprendizaje apoyándose en la experiencia de los adultos, así como en los elementos didácticos que faciliten la participación del grupo.

Todo instructor que interviene en un proceso de capacitación debe tener una óptima preparación, puesto que siendo necesaria para una adecuada instrucción, "ésta es esencial para el éxito de cualquier presentación, participativa o no participativa"⁷⁵. Por esto es indispensable que haya una formación didáctica con el fin de adquirir y perfeccionar habilidades, buscando una transmisión sistemática de los conocimientos dado que "él mismo

⁷⁵ PROCTOR, ob. cit., 94.

debe sentir un apasionado cariño por las teorías que aclaren su misión, por los medios que faciliten su tarea y por las agencias que contribuyen a la extensión y mejoramiento de la obra educativa"⁷⁶.

El educador es responsable del aprendizaje de los participantes y como tal debe convertirse en un miembro más del grupo en su calidad de guía, estimulador, organizador y supervisor de una tarea realizada por otros.

Funcionará asimismo como engranador para la adquisición de habilidades: "al instructor, en relación con los adultos, le corresponde orientar el aprendizaje, guiando, asesorando y coordinando sus actividades"⁷⁷.

En cuanto a la realización entendida como momento didáctico del proceso de capacitación, el instructor tiene en ella una participación activa al realizar las siguientes actividades:

- a) Apoya a los participantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje debido a que los adultos necesitan de orientación para un aprendizaje eficaz;
- b) Analiza junto con los participantes los objetivos del curso, con el fin de encauzar el contenido del aprendizaje hacia los intereses y necesidades del grupo;

⁷⁶ Ibidem, 69.

⁷⁷ AGUIRRE, ob. cit., 67

- c) Motiva a los participantes para captar la atención durante el curso, así como para concientizarlos sobre la importancia de lograr una superación personal;
- d) Prepara las sesiones con anticipación para lograr una instrucción eficiente;
- e) Elabora notas técnicas que complementen y refuercen el aprendizaje;
- f) Elabora evaluaciones con el fin de retroalimentar el proceso de enseñanza-aprendizaje durante el curso y al final del mismo.

En suma, la función integral del instructor es la de contribuir a la formación intelectual y humana de los participantes con el fin de continuar una educación permanente en ellos. Dichas funciones se realizarán si el instructor tiene como meta la superación de los educandos, para lo que debe estar preparado y actualizado en el tema, así como también debe conocer y llevar al éxito al grupo que capacite, fomentando en éste una buena disposición y entusiasmo. Por ésto, "los maestros de adultos han de tener la seriedad y el entusiasmo necesario para que este tipo nuevo de educación tenga resultados efectivos"⁷⁸.

Desde el momento en que un instructor se enfrenta al grupo, empieza a ejercer sobre él cierta influencia con su forma de actuar y con su personalidad, tanto en el ambiente de trabajo como en el aprendizaje en general.

⁷⁸ Ibidem, 57.

Por lo tanto es importante que posea características que faciliten las funciones del educador en el proceso de instrucción, como por ejemplo las que a continuación se enlistan:

- a) La puntualidad, que es importante para propiciar un ambiente de seriedad y responsabilidad;
- b) El entusiasmo, que es una característica que está fundamentada en una motivación sólida, ya que crea en el grupo una disposición positiva: "todo instructor debe ser un líder que fomente la buena disposición y entusiasmo de parte del grupo"⁷⁹;
- c) La adaptación al grupo, que se da si el instructor conoce las características biopsicosociales de los educandos y toma en cuenta sus diferencias individuales. Por esto, "para las finalidades didácticas de ben observarse más bien las variaciones que afectan las facultades mentales y la capacidad de aprender"⁸⁰;
- d) El sentido del deber, que es una característica que se manifiesta en la responsabilidad del conductor y coordinador del proceso de enseñanza-aprendizaje, con el fin de garantizar el éxito en el logro de los objetivos;
- e) La disposición, es indispensable en el educador pues debe estar atento

⁷⁹ SILICEO, ob. cit., 96

⁸⁰ KELLY, ob. cit., 215

a los intereses y las necesidades de los participantes, así como debe propiciar a la vez un ambiente de confianza, favoreciendo así una actitud positiva en ellos;

- f) La capacidad intuitiva que todo educador debe poseer, siéndole de gran utilidad pues al percibir disposiciones de ánimo no manifiestas totalmente en el grupo, evitará situaciones que podrían evolucionar desagradablemente;
- g) Alegría y buen humor, es importante esta condición para cualquier educador. La alegría y el buen humor son un catalizador de la educación son la expresión de su afecto y simpatía hacia el progreso humano y la sociedad;
- h) El tacto pedagógico, que es el resultado de una observación de las circunstancias en las que se opera el acto del aprendizaje y de la acertada aplicación de los procesos de enseñanza; también del acierto con que actúa el educador como personalidad moral;
- i) Equilibrio emotivo, ésta es una característica importante sobre todo en el nivel educativo en que está la educación de adultos de manera que inspire confianza presentando un comportamiento equilibrado y ponderado;
- j) Capacidad de conducción es una conducción democrática, la que se debe aclarar, animar y estimular hacia el adulto de esta manera el educando reconoce sus limitaciones y por esta razón se deja conducir hacia las metas que se pretende conseguir.

Como se observa, hay un gran número de características que el instructor debe adquirir con el fin de mejorar su comportamiento en el proceso de la instrucción.

Es necesario mencionar que el educador tiene funciones específicas con respecto a los educandos. Las responsabilidades de la docencia tienden a aumentar según las necesidades y demandas del educando.

Existen tres funciones básicas para cualquier clase de educador.

1. Técnica
2. Didáctica.
3. Orientadora.

1. Función Técnica

El instructor debe poseer los suficientes conocimientos relativos a la materia que imparte; una preparación específicamente referida a su disciplina o especialización. Además, debe poseer una cultura general que complete sus conocimientos, cuanto mayor sea el rango de éstos, su especialización tendrá más posibilidades de ensamblar con materias afines, lo cual facilitará el logro de una enseñanza integral.

Es importante poseer cultura general, pues, la curiosidad del alumno muchas veces traspasa el área de especialización del instructor.

Por lo anterior se puede concluir diciendo que el instructor debe actualizarse constantemente no sólo en su asignatura, sino también, a

todo lo concerniente a hechos y acontecimientos que constituyen la cultura general dinámica de la época en que vive.

2. Función Didáctica.

El instructor debe estar preparado para orientar el aprendizaje de sus alumnos debiendo "utilizar para ello los métodos y técnicas que exijan la participación activa de los mismos para la adquisición de los concimientos, habilidades, actitudes e ideales."⁶¹.

3. Función Orientadora.

En esta acción del instructor está implícita la preocupación por comprender a los participantes y así establecer un nexo entre él y los participantes de manera que pueda conocerlos y ayudarlos mejor.

⁶¹ Op. Cit., Hericí Imideo G., p. 101.

CAPITULO III

DETECCION DE NECESIDADES Y DISEÑO DE UN PROGRAMA DE CAPACITACION DIDACTICA A INSTRUCTORES

- Metodología y Análisis de la Detección de Necesidades.
- Descripción de Instructores
- Análisis de Resultados
- Fundamentación de un Programa de Capacitación a Instructores Internos Habilitados.
 - . Objetivos Generales
 - . Temario
 - . Justificación del Contenido
 - . Objetivos Particulares
 - . Desglose de contenido
 - . Planeación de la Realización
 - . Metodología
 - . Técnicas Didácticas
 - . Material Didáctico
- Planeación de la Evaluación
- Técnicas de Evaluación
- Duración del Programa

METODOLOGIA Y ANALISIS DE LA DETECCION DE NECESIDADES

Uno de los momentos más importantes en la elaboración de un programa es la planeación del mismo, de modo que garantice el proceso de enseñanza-aprendizaje al determinar los lineamientos adecuados para sistematizar la actividad educativa.

Esta sistematización comienza con la descripción de la fundamentación del programa, en donde se desglosará la metodología y el análisis de la detección de necesidades con el propósito de establecer objetivos generales y particulares, así como para bosquejar el temario definitivo. Posteriormente se realizará la planeación de la realización, en la que habrá de determinarse el método de enseñanza, las técnicas y el material didáctico a utilizar, siendo el último paso el relacionado a la planeación de la evaluación, ya que en él se especificarán sus momentos, al igual que las técnicas y actividades que verifiquen el proceso de enseñanza-aprendizaje. Para la estructuración del programa de capacitación didáctica a instructores se hará basado en la realidad observada por parte de los instructores de la Empresa de Aceite Casa, S.A. de C.V. (ACSA).

Descripción de Instructores.

Para realizar con objetividad el programa de capacitación a instructores, fue necesaria la obtención de datos generales de cada uno de ellos referentes al nivel de escolaridad, su experiencia en el puesto y sus principales funciones, con el fin de detectar las características y la homogeneidad de la muestra y elaborar así el programa más conveniente. Dicha

muestra fue integrada por 25 instructores que laboran en ACSA, siendo éstos individuos que poseen características en común, como por ejemplo el ser instructores habilitados y el no haber recibido ninguna preparación didáctica.

Es importante además que en esta muestra se describa a cada individuo, ya que esta información servirá para conocer las características específicas de los sujetos seleccionados en este estudio. Con el fin de obtener esta información, se utilizó la forma "Datos Generales del Instructor" (anexo 1, pag.132) obteniéndose la descripción que se presenta en forma de cuadro en las páginas siguientes.

ANALISIS DE RESULTADOS

La fundamentación del programa debe basarse en una metodología de investigación específica, la que tendría por objeto realizar la detección de necesidades de capacitación didáctica en la muestra conocida.

Metodología de Investigación Descriptiva

Para la fundamentación de este programa, la metodología de investigación utilizada en la detección de necesidades fue organizada de forma que diera a conocer el nivel de formación didáctica de los instructores. La investigación descriptiva dió la pauta para establecer técnicas específicas que permitieron compilar, registrar, analizar e interpretar las características didácticas de los instructores de ACSA, de tal manera que ya ordenadas y analizadas, se derivaran conclusiones significativas.

DESCRIPCION DE INSTRUCTORES

Puesto	Edad	Escolaridad	Experiencia	Antigüedad en ACSA	Funciones principales en ACSA	Curso que impartió en ACSA	Cursos de capacitación en los que ha participado
Jefe de taller eléctrico	38 años	Primaria	18 años	13 años	Mantenimiento eléctrico en ACSA	Electricidad Básica	Cursos de electricidad
Asistente de control de calidad	24 años	Ingeniería Bloquímica	4 años	22 meses	Supervisión, Control de calidad de materias primas, de empaque y de análisis bromatológico	Proceso de soldante en el acéite	
Auxiliar de nuevos proyectos	22 años	So. Trimestre de Ingeniería - Mecánica	18 meses	8 meses	Elaboración de planes arquitectónicos, diseño de piezas mecánicas y supervisión	Aritmética Básica	
Auditor Sr.	25 años	Licenciatura en Administración Industrial	3 años	2 años	Auditoría de valores, supervisión y toma de inventarios	Contabilidad Básica	
Jefe de mantenimiento	43 años	Primaria	14 años	5 años	Supervisión en torno, cepillo, soldadura eléctrica y autógeno	Mantenimiento Industrial	Metrología, Administración de mantenimiento.

Jefe de - vigilan- cia	45 años	2o. de Se- cundaria	12 años	5 años	Vigilancia de ACSA Primeros auxilios Revisión de extin- guidores y briga- das de bomberos	Prevención y - combate contra incendio	
Jefe de taller automo- triz	37 años	2o. de Se- cundaria, Carrera -- técnica de mecánica - automotriz	17 años	2 años	Supervisión de man- tenimiento preven- tivo y correctivo de las unidades de reparto	Mecánica Auto- motriz	
Gerente de Con- trol de calidad	45 años	Maestría - en Tecnoló- gía de Ali- mentos	10 años	1 años	Supervisión de aná- lisis bromatológic- os de la harina - de soya y sus deri- vados	Funciones de - Control de Ca- lidad	
Jefe de Almacén	35 años	3o. de Pra- paratoria	5 años	2 años	Recibir equipo de - mantenimiento y uni- formes para el área de producción, Con- trol de kardox y va- les	Organización de un almacén	
Superin- tendente de la -- planta de solventes	35 años	Pasante de la Carrera de Ingenie- ría Quími- ca	10 años	10 años	Supervisión de las áreas de solventes, molinos, bodega de pastas y materia - prima	Métodos y sis- temas de traba- jo en la plan- ta de solven- tes	
Superin- tendente de la -- planta de refina- ción	35 años	Pasante de la Carrera de Ingenie- ría Quími- ca	8 años	8 años	Supervisión de las áreas de refinación blanqueo, lavadora, desodorización y en- vase	Métodos y sis- temas de traba- jo en la plan- ta de refina- ción	

Jefe de control de calidad	40 años	Ingeniero Químico	15 años	15 años	Supervisar los análisis bromatológicos y los análisis respecto a las especificaciones del aceite refinado, así como la supervisión del control de calidad de la materia prima y envasado.	Importancia del Control de calidad en ACSA	
Gerente de Producción	38 años	Ingeniero industrial	8 años	5 años	Supervisar todas las actividades relacionadas con los estándares de producción y las especificaciones para la recepción de materia prima	Métodos y estándares de producción	
Jefe de Archivo General	40 años	Jo. de Secundaria	10 años	5 años	Organización del archivo muerto y actual, así como distribución y control de papelería al personal	Aspectos importantes para la organización de un archivo	
Jefa de Nóminas	35 años	Contador Privado	6 años	3 años	Elaboración de nóminas, finiquitos y trámites del IMSS	Trámites laborales en el IMSS.	
Jefe de Tráfico	32 años	Jo. de Preparatoria	4 años	2 años	Control sobre salida de producto terminado, supervisión de choferes y macheteros, así como de unidades disponibles para la entrega de aceite.	Organización de rutas para la entrega del aceite.	

Gerente de Ventas	39 años	40. Se-- mestre de Adminis-- tración - de Empre- sas	10 años	3 años	Administración de la Gerencia de -- Ventas. Incremento de clientes, - supervisión de -- vendedores	El juego de las negociaciones	
Secretaría del Gerente Administrativo	28 años	Carrera Comercial	6 años	4 años	Apoyo secretarial y organización de citas del Gerente Administrativo	Redacción y Orto <u>g</u> ra <u>f</u> ía	
Jefe de Personal	27 años	Licencia-- do en Ad-- ministra-- ción de - Empresas	3 años	1 año	Análisis y solu-- ción de problemas del personal sindi-- cal como el de con-- fianza. Supervi-- sión de nóminas y prestaciones	Relaciones Humana <u>s</u>	
Gerente de Nuevos Proyectos	23 años	Pasante - de Inge-- niería In-- dustrial	1 año	1 año	Estudio de tiempos y movimientos. Aná-- lisis de maquina-- ria necesaria y re-- querida	Productividad	
Gerente de Relaciones - Industriales	30 años	Licencia-- do en Ad-- ministra-- ción de - Empresas	5 años	2 años	Administración del recursos humano, - así como problemas sindicales y con-- trato colectivo	Motivación y Co-- municación	

Gerente Ad- ministrati- vo	35 años	Licencia- do en Ad- ministra- ción de - Empresas	10 años	10 años	Supervisión de las - Gerencias de la Em-- presa	Técnicas de Ad- ministración Mo- derna	Cursos de Espe- cialización Ad- ministrativa
Gerente de Informática	40 años	Estudios de Compu- tación	15 años	3 años	Supervisión del per- sonal de computación y la implementación de sistemas de compu- tación	Actualización - del Sistema PPG y Cobol	Cursos de Ac- tualización - sobre Compu- tación
Jefe de -- Selección de Perso- nal	25 años	Licencia- tura en - Psicolo- gía	2 años	1 año	Reclutamiento y selec- ción de personal Actualización de car- tera e intercambio de personal	Análisis e in- terpretación de la Entrevista - Dirigida	
Jefe de Au- ditoria In- terna	35 años	Contador Público	8 años	3 años	Supervisión de audito- rias internas, así co- mo el análisis de los resultados de los mis- mos.	Importancia y Procedimiento de las Audito- rias Internas	Actualización sobre Normas Fiscales y - Ley del IMSS

Técnicas de Investigación Descriptiva

La investigación descriptiva se llevó a cabo con el auxilio de dos técnicas: la entrevista y la escala de evaluación.

La entrevista es un tipo de cuestionario verbal en el cual las respuestas del sujeto proporcionan la información necesaria a fin de establecer una relación personal. Por medio de esta técnica el investigador estimula al individuo para que manifieste sus propias experiencias y así se exploren aquellas áreas importantes no previstas en el plan original. Con tal propósito, en la preparación de la entrevista el interrogador deberá tener un concepto claro de la información que necesita. Para este efecto, se guirá un orden en las preguntas y formulará comentarios estimulantes, de modo que sistemáticamente vaya proporcionando las respuestas deseadas.

Un esquema escrito proporcionará el plan previo a la entrevista, evitando la posibilidad de que el entrevistador omita o deje de recabar algún dato importante y necesario.

Es conveniente retener las respuestas literalmente, tomando notas durante o después de la entrevista o por medio de una cinta magnetofónica; es aconsejable asimismo que la interpretación se realice inmediatamente después del análisis de las respuestas. Por lo demás la entrevista puede ser formal o informal, siendo la formal aquella previamente preparada y la informal la que resulte de una conversación imprevista.

Para una mejor detección de necesidades en la capacitación didáctica a instructores, se utilizó la entrevista formal con el objeto de proporcionar

datos que ayudaron a analizar el nivel que éstos presentaban en su formación como tales. Esta entrevista estuvo compuesta de quince preguntas, las cuales dieron una amplia información sobre los intereses, inquietudes y habilidades didácticas de los instructores, ya que de esta información depende en gran parte que sea más efectiva su actividad. (Anexo 2 pág. 139).

Otra técnica de investigación descriptiva utilizada como sistema de obtención de datos es la observación directa. Esta técnica de investigación debe ser dirigida metódicamente, con un propósito definido y registrada en su totalidad. La objetividad es esencial, usándose métodos de medida y de registro que sean cuidadosos y exactos. La escala de evaluación, como cualquier otro medio auxiliar de la investigación descriptiva, puede ayudar a objetivar y sistematizar el proceso de observación en su validez y en su confiabilidad.

Las técnicas empleadas mejoran además cuando las observaciones se hacen en intervalos frecuentes, sea por parte del mismo observador o porque distintos observadores recogen los datos con independencia.

Para eliminar la barrera entre el observador y el observado, es recomendable que el registro de las observaciones sea simultáneo reduciendo así al mínimo los errores resultantes de una mala memoria. Sin embargo, la interpretación del significado de la conducta descrita deberá ser diferida para que su registro y análisis sean más objetivas.

Se han utilizado sistemas para ayudar al registro de la información obtenida mediante la observación, lo que permite contar con los medios útiles al

resumen o la cuantificación de los datos. Dentro del método de observación existen varias técnicas encaminadas a obtener información, de las cuales la escala de evaluación fue la idónea para la obtención de las características didácticas de los instructores.

La escala de evaluación supone una descripción cualitativa, en número limitado, de los aspectos de una cosa o de los rasgos de una persona. La escala utilizada en esta investigación constó de 30 puntos a observar, los cuales tratan sobre ciertos aspectos didácticos para detectar cómo llevaron a cabo los instructores el proceso de enseñanza-aprendizaje (anexo 3 pág.140).

Dicha escala ayudó a identificar más claramente las características didácticas, a fin de evaluarlas y posteriormente integrarlas a la información de las entrevistas, logrando así una mayor objetividad en los resultados de ambas técnicas. Los resultados obtenidos en la entrevista dieron a conocer ciertos intereses de los instructores sobre la capacitación, pues se observó la importancia que dan a la pedagogía en la educación del adulto.

La experiencia como instructores es mínima pues sólo el 32% de las personas han dado cursos, no obstante, este hallazgo no se contradice con el hecho de que el 75% manifestó la inquietud de transmitir conocimientos.

La mayoría se interesó en impartir cursos por diversos motivos: orientados al mejoramiento de la empresa, a la superación de los participantes y la del instructor.

A pesar de que una tercera parte no cree necesario el conocimiento de las características del adulto para realizar el proceso de enseñanza-aprendizaje, el restante se lo creyó importante, porque el comportamiento del participante en los cursos de capacitación debe de tomarse en cuenta para la planeación de la praxis educativa.

El 50% de los instructores no les agrada hablar en público, lo cual no es determinante para su labor como tal, dado que desean colaborar en capacitación; este obstáculo se va superando con la práctica.

En base a los resultados de la entrevista, el 64% cree necesario el transmitir el objetivo del curso, porque así las personas se interesan más por éste y saben que es lo que van a lograr, esforzándose por conseguirlo; sin embargo, en la práctica no lo dieron a conocer.

Los instructores juzgan necesario utilizar técnicas y material didáctico, sin embargo no lo planearon con anterioridad o definitivamente no las implementaron en los cursos de capacitación.

El material didáctico que más se utiliza es el pizarrón, material impreso y cuerpos sólidos; el abuso de estos materiales ocasiona la falta de variación de los mismos por el poco conocimiento que tienen de éstos.

La mayor parte de las sesiones que se imparten son teóricas, asimismo no se fomenta la participación, lo cual resulta aburrido y poco motivante para los educandos. Lo anterior se debe a la falta de conocimientos sobre las características del adulto.

La evaluación para los instructores es importante sólo a nivel de aprovechamiento pero no de retroalimentación, y es ahí donde se desvirtúa toda la importancia de la verificación del aprendizaje.

En general, se detectó en la entrevista la falta de conocimientos didácticos, lo cual viene a ser muy importante para impartir cursos, así como la falta de conocimientos sobre las características del adulto, a pesar de que las creen necesarias para el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Con el objeto de colaborar en la capacitación en ACSA, los instructores aceptaron impartir cursos para ayudar a la superación laboral de la persona a capacitar y, consecuentemente, ampliar y actualizar los conocimientos de su área.

Los resultados obtenidos en la escala de evaluación son los siguientes:

En cuanto al curso en su conjunto, se consideró regular dando a conocer la falta de supervisión del mismo por parte del instructor, por lo que la eficiencia de éste fue mínima. Esta falta de supervisión, se reafirma en la deficiente organización, pues las actividades didácticas que facilitan el aprendizaje no son planeadas. Sin embargo, el contenido temático de los cursos se consideró útil e interesante, aunque no se profundizó ni se amplió en cada tema.

Las gráficas correspondientes a enseñanza, muestran la deficiente realización de las actividades educativas en el curso, pues los mayores porcentajes se manifestaron en la falta de adaptación de la transmisión de conocimientos a

las características del grupo; lo anterior trajo como consecuencia la poca importancia que dieron los instructores a los objetivos del mismo ya que no los dieron a conocer en la mayoría de ellos. A pesar de que utilizan material didáctico, se observa el abuso de pizarrón, notas técnicas y cuerpos sólidos; por otro lado, los que usaron películas, carteles y rotafolios no lo hacen correctamente. Respecto al uso de técnicas didácticas, el 75% de la muestra no las emplea por no saber aplicarlas.

Respecto a las gráficas sobre motivación, manifiestan la falta de planeación de ésta, pues las tres cuartas partes de los instructores no dieron a conocer el objetivo del curso ni motivaron e interesaron a los participantes durante la realización de éste. El material didáctico que regularmente emplean los instructores no lo adecúan a las características de los participantes, por lo tanto no captan ni despiertan su atención. Por otra parte un alto porcentaje de nuestra muestra no utiliza, y por lo tanto no aplica adecuadamente las técnicas didácticas. La forma de motivación que únicamente emplean los instructores es la de fomentar en los participantes la importancia de la superación en su formación técnica, lo anterior no garantiza la motivación durante el curso.

Los instructores no conocen, y por consecuencia no toman en cuenta las características del adulto; la afirmación anterior se apoya en las gráficas, las cuales dieron a conocer la deficiente adaptación de la transmisión de conocimientos a las características de los participantes, así como la escasa relación entre ellos y el instructor, pues la comunicación fue poco efectiva, ya que los instructores no tomaban en cuenta las opiniones de

RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ENTREVISTA

PREGUNTAS	SI	NO	NUM.	COMENTARIOS	NUM.	COMENTARIOS										
1. ¿Tiene inquietud - por transmitir <u>co</u> nocimientos?	19	6														
2. ¿Cuántos cursos ha impartido?				<table border="0"> <tr> <td>Instructores</td> <td>No. de Cursos</td> </tr> <tr> <td>10</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>9</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>3</td> </tr> </table>	Instructores	No. de Cursos	10	1	9	5	4	2	2	3		
Instructores	No. de Cursos															
10	1															
9	5															
4	2															
2	3															
3. ¿Por qué le interesa impartir cursos?				<p>Porque:</p> <ul style="list-style-type: none"> 2 Amplio más el tema. 2 para identificarme con el personal 2 Incrementa mi investigación 5 No me interesa 2 Coopero con la Empresa 4 Colaboro al desarrollo del personal 2 Reafirmo conocimientos 2 Para que conozcan la - planta 2 Para aprender más 2 Para unificar criterios en la planta 												

4. ¿Cree necesario saber las características del adulto?	16	9	<p>Sí, porque:</p> <p>2 Mejoraría su comportamiento</p> <p>4 Sería necesario conocer qué es lo que saben</p> <p>2 Me ubicaría en su nivel</p> <p>4 Evaluaría y apreciaría el nivel de conocimientos</p> <p>2 Sabría como orientar mis conocimientos</p> <p>2 Sabría sobre sus inquietudes</p>	5 4	<p>No, porque:</p> <p>Para dar clases no es necesario conocerlas</p> <p>A mí sólo me interesa que aprendan</p>
5. ¿Le gusta hablar en público?	6	19			
6. ¿Planó el curso - que impartió?	8	17	<p>Cómo:</p> <p>2 Adaptando el temario a los conocimientos del grupo</p> <p>4 Describiendo el funcionamiento del departamento</p> <p>2 De acuerdo a mi experiencia y conocimientos</p>		

<p>7. ¿Cree necesario --- transmitir el objetivo del curso antes de iniciarlo?</p>	<p>17</p>	<p>8</p>	<p>2 Si, porque: 2 Se puede evaluar 5 Se interesan las personas en el curso 2 Es la base para que sepa la gente qué es lo que va a impartir 2 Se evitan malos entendidos 2 Se tienen más conocimientos de lo que se va a tratar 2 Se aclara el mensaje 2 Es básico que sepan a donde van a llegar y luchar instructor y participante para lograrlo</p>	<p>2 2 2 2</p>	<p>No, porque: 2 Durante el curso se va viendo el contenido 2 No es necesario 2 No sé hacer objetivos 2 No sé cual es mi objetivo al impartir el curso</p>
<p>8. ¿Cree necesario utilizar técnicas y material didáctico?</p>	<p>25</p>		<p>2 Si, porque: 2 Es necesario estar más al día 5 Así no se aburre la gente 6 Transmiten conocimientos 2 Facilitan la convivencia en el grupo 4 Amplían el tema 2 En las clases se utilizan 2 Es bueno utilizarlos 2 Porque aprendo más</p>		

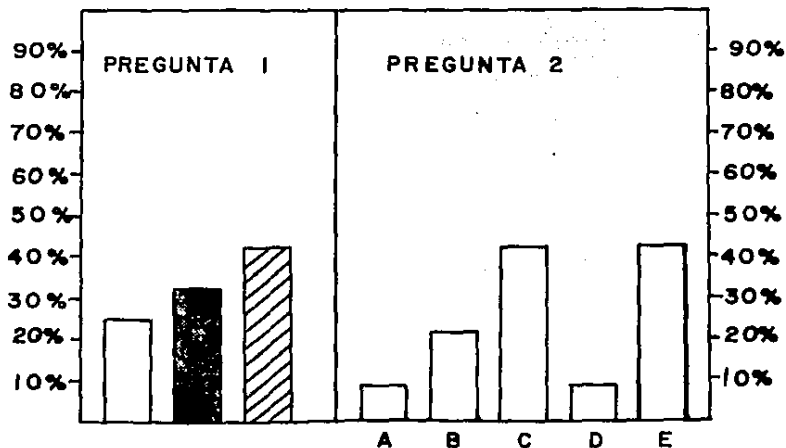
9. ¿Utiliza material - didáctico?	10	15	5 8 10 2 8 2	Cuales: Carteles Cuerpos sólidos Pizarrón Películas Material impreso Rotafolio		
10. ¿Prepara material - didáctico antes de la sesión?	10	15				
11. ¿Sus sesiones son - prácticas, teóricas o teórico-prácticas?			5 16 4	Prácticas Teóricas Teórico-prácticas		
12. ¿Fomenta la participación durante las sesiones?	9	10				
13. ¿Qué tan importante es para usted la evaluación de los participantes?			5 6	Es relativa por las influencias familiares, laborales y personales al presentar el examen Para ver si ponen atención		

			2	Para que se observe la inquietud de los participantes		
			8	Para ver si aprendió		
			2	Para tener la satisfacción de que asimilaron		
			2	Para evaluar al grupo		
14. ¿Qué tan importante es para usted ser instructor?			4	Porque me gusta impartir conocimientos		
			4	No me es importante		
			2	Se aprende más como instructor		
			5	No me es importante, porque no me gusta hablar en público		
			2	No me es importante porque no es mi objetivo		
			4	Se siente una satisfacción		
			2	Es importante para adquirir madurez personal		
			2	Es importante por los resultados		
15. ¿Espera usted aprender algo más de su grupo?			2	Sí porque: Se aprende bastante	4	Sí, porque: El grupo me enseña

			2	En cada sesión se aprende a entender a la gente	5	De cualquier situación se aprende
			4	Sus opiniones se basan en la práctica		
			4	Dan la oportunidad de conocerlos y detectar problemas		
			2	Mejoro como instructor		
			3	Participo de conocimientos olvidados		

RESULTADOS DE LA ESCALA DE EVALUACION

Figura 1: Aspecto didáctico (normas generales del curso).



Resultado del aspecto didáctico sobre normas generales respecto al curso. Este aspecto fue evaluado en base a la escala de estimación y corresponde a las preguntas 1 y 2. Las barras representan el porcentaje de frecuencia en que el instructor cumplió con el objetivo del punto sobre normas generales del curso, siendo:

en la pregunta 1: siempre

regularmente

nunca

pregunta 2: A organizado

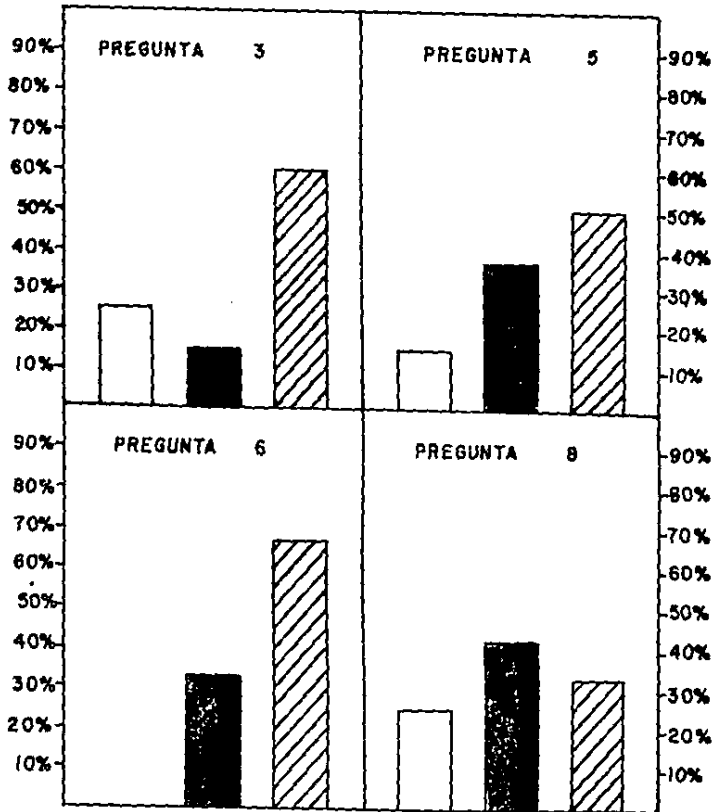
B profundo

C útil

D amplio

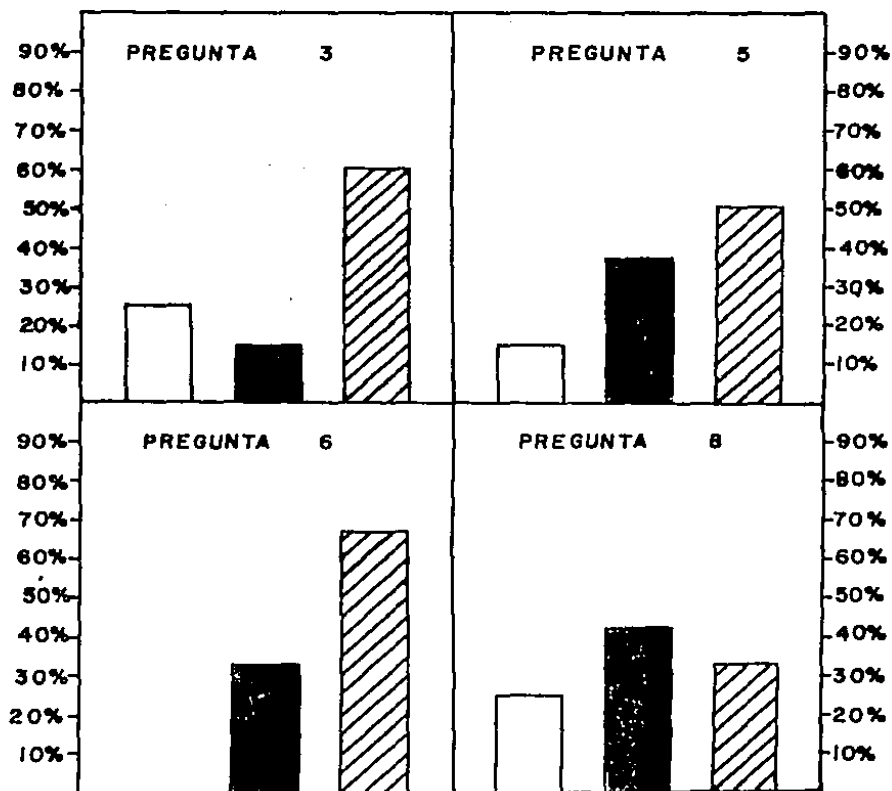
E interesante

Figura 2: Aspecto didáctico (normas generales de la sesión).



Resultados del aspecto didáctico sobre normas generales de la sesión. Este aspecto fue evaluado en base a la escala de estimación y corresponden a las preguntas 3, 5, 6, 8. Las barras representan el porcentaje de las frecuencias en que el instructor cumplió con el objetivo del punto sesión siendo:
 Regularmente
 Siempre
 Nunca para la distribución de la frecuencia.

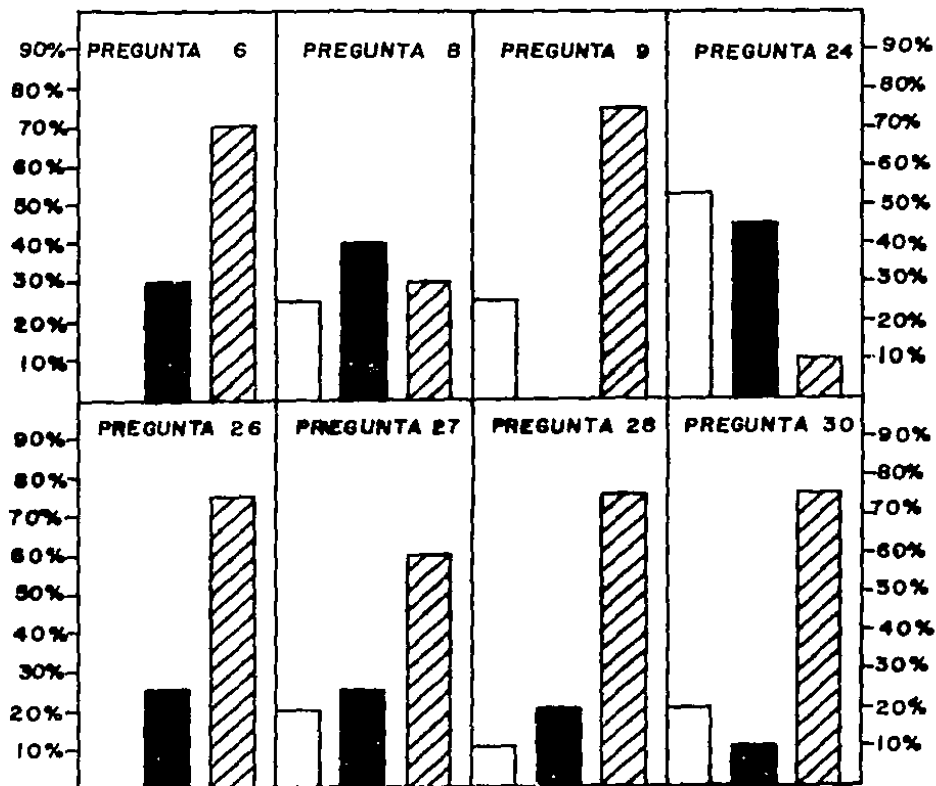
Figura 2: Aspecto didáctico (normas generales de la sesión).



Resultados del aspecto didáctico sobre normas generales de la sesión. Este aspecto fue evaluado en base a la escala de estimación y corresponden a las preguntas 3, 5, 6, 8. Las barras representan el porcentaje de las frecuencias en que el instructor cumplió con el objetivo: del tanto sesión siendo:

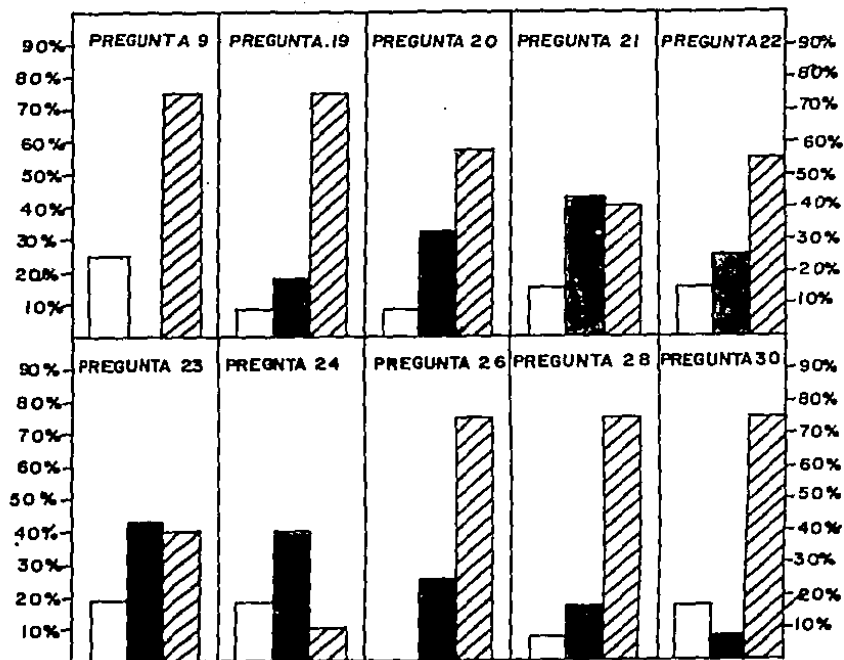
Regularmente
 Nunca
 Siempre

Figura 3: Aspecto de enseñanza (realización en el proceso enseñanza-aprendizaje)



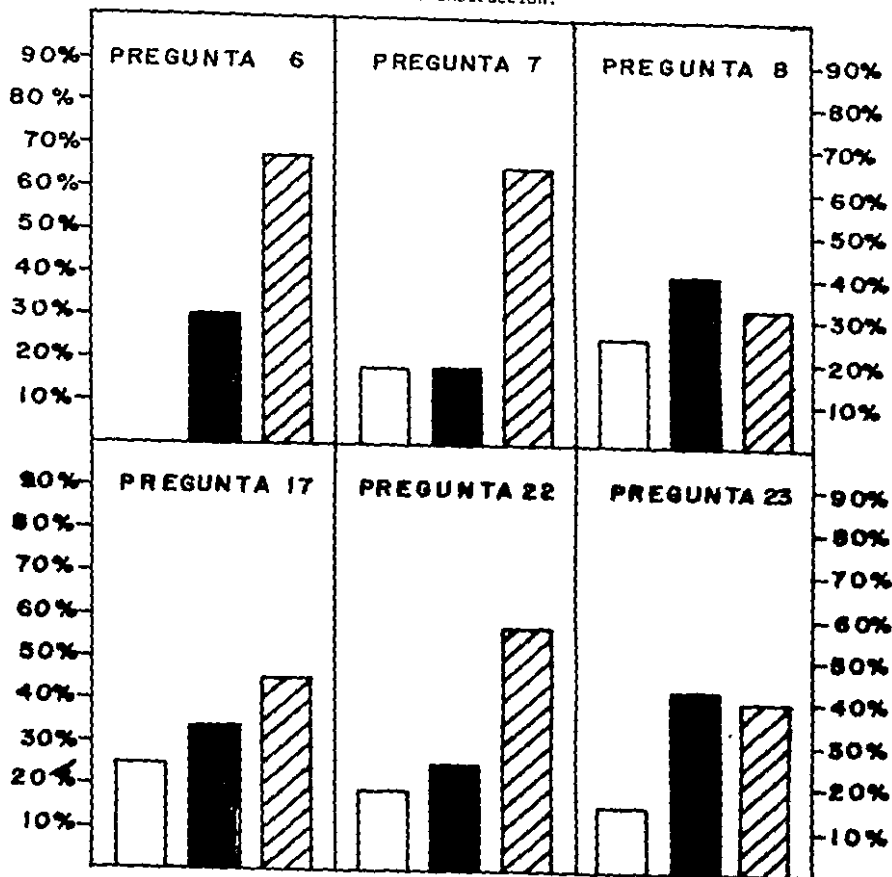
Resultados del aspecto de enseñanza en cuanto a la realización del proceso educativo. Este aspecto fue evaluado en base a la escala de calificación y corresponde a las preguntas 6, 8, 9, 24, 26, 27, 28, 30. Las barras representan el porcentaje en que el instructor cumplió con el objetivo del punto sobre enseñanza, siendo: siempre regularmente nunca para la distribución de esta gráfica.

Figura 4: Aspecto de motivación.



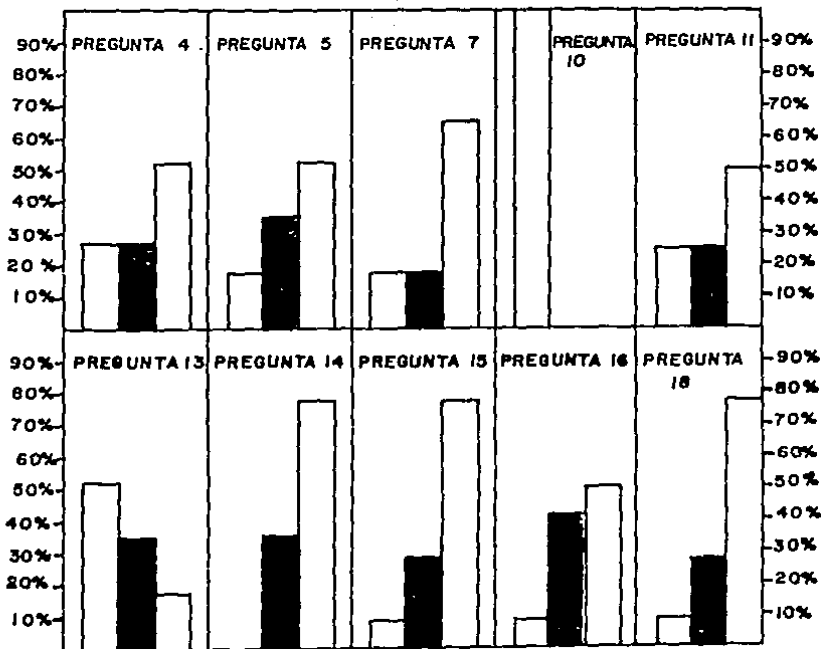
Resultados sobre el aspecto de motivación respecto al objetivo y técnicas de ésta. Este aspecto fue evaluado en base a la escala de evaluación que responde a las preguntas 9, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 28, 30. Las barras representan el porcentaje de las frecuencias en que el instructor cumple con el objetivo del punto sobre motivación siendo: Siempre (white bar), Regularmente (black bar), Nunca (hatched bar), para la distribución de esta frecuencia.

Figura 5: Aspecto sobre el conocimiento que debe tener el instructor en el proceso de instrucción.



Resultados del aspecto sobre el conocimiento que debe tener el instructor respecto a las características del adulto y la importancia de la comunicación en los cursos de capacitación. Este aspecto fue evaluado en base a la escala de estimación y corresponde a las preguntas 6, 7, 8, 17, 22, 23. Las barras representan el porcentaje de las frecuencias en que el instructor cumplió con el objetivo sobre el aspecto de conocimiento que debe tener el instructor en el proceso de instrucción, siendo: Siempre Regularmente Nunca, para la distribución de esta frecuencia.

Figura 6. Aspecto sobre perfil del instructor.



Resultado del aspecto sobre funciones y características del instructor. Este aspecto fue evaluado en base a la escala de estimación y correspondiente a las preguntas 4, 5, 7, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 18. Las barras representan el porcentaje de frecuencia en el que el instructor cumplió con el objetivo del aspecto sobre el perfil del instructor, siendo Siempre, Regularmente, Nunca, para la distribución de esta frecuencia.

los participantes ni los escuchaban, imponiendo así sus ideas. Aún cuando los instructores fomentan regularmente la importancia de la superación técnica en los participantes, cerca de la mitad no la incrementan, indicando la poca importancia que el instructor da al aprendizaje basado en la realidad de los educandos.

Las gráficas relacionadas con el perfil del instructor, dan a conocer la deficiente comunicación que tiene con los participantes, pues además de no proporcionar confianza, no saben escucharlos, siendo así impositivos en la transmisión de conocimientos. A pesar de que los instructores dominan su materia, el 50% no transmite los conocimientos claramente, ni son ordenadas sus exposiciones. Durante las sesiones generalmente muestran buen humor, pero se observan errores como el no modular la voz y el uso continuo de muletillas, asimismo al hablar tienen exageraciones en sus movimientos y no dirigen la mirada a los participantes.

FUNDAMENTACION DE UN PROGRAMA DE CAPACITACION A INSTRUCTORES INTERNOS HABILITADOS

La planeación didáctica de un programa en cuanto fundamentación, planeación de la realización y planeación de la evaluación, será objetiva y eficaz si se basa en las características de la realidad educativa. Por lo anterior, para que la fundamentación de este programa tenga validez, es necesario tomar en cuenta:

- a) Problema Después de observar las sesiones impartidas por los instructores de ACSA, se detectó la falta de formación

didáctica, ya que ellos únicamente transmitían conocimientos sin tomar en cuenta los elementos didácticos que permitieran lograr la forma más eficiente de realizar el proceso de enseñanza-aprendizaje en los adultos.

- b) Carencia Falta de formación didáctica para transmitir sus conocimientos.
- c) Satisfactor Elaboración de un programa de capacitación didáctica para instructores internos habilitados.

Para elaborar el programa es indispensable basarse en la realidad de los instructores internos habilitados de ACSA, por lo cual es conveniente tener fundamentos sólidos y objetivos que garanticen la efectividad del programa mencionado.

Para que éste se adaptase a las características de los participantes fue necesaria también la descripción de instructores, la cual dio a conocer aspectos específicos de cada uno. Asimismo se procedió a detectar necesidades por medio de la entrevista dirigida y la escala de evaluación, de las cuales se obtuvieron resultados que analizados dieron a conocer deficiencias en los instructores. En efecto, estos se concretaban únicamente a transmitir sus conocimientos, sin conocer la importancia del PARA QUE, COMO, CON QUE y CUANDO del proceso de enseñanza-aprendizaje. De hecho no tenían tampoco los conocimientos sobre las características del adulto para garantizar su aprendizaje.

Por las razones anteriores este programa se elaboró con el fin de proporcionar los conocimientos didácticos necesarios para un mejor resultado del proceso educativo, beneficiando así los objetivos de capacitación tendientes a dar mejores resultados en la productividad y elevar el nivel económico de la empresa.

Este programa tendrá utilidad para los instructores en la medida en que se esfuercen por abrir sus criterios a horizontes más amplios sobre el campo de la didáctica. Si lo logran alcanzarán un mayor interés por transmitir sus conocimientos de una forma eficaz y correcta, así como para facilitar el aprendizaje de los educandos.

En la fundamentación del programa se determinan los objetivos del mismo, pues son "los resultados conscientemente previstos y deseados"⁸² en la actividad educativa, logrados a través de la realización y la evaluación del programa.

OBJETIVOS GENERALES:

De acuerdo a las características de los participantes y detallando previamente el análisis de datos, obtenidos en la detección de necesidades, se establecieron los siguientes objetivos:

Al término del programa, los instructores:

- a) Elaborarán una guía de instrucción, tomando en

⁸² MATTOS, L.A., Compendio de didáctica general, 47.

cuenta el contenido del curso que se impartirá y los elementos didácticos aprendidos durante el mismo.

- b) Fundamentarán la utilidad de los recursos didácticos en la capacitación, después de experimentarlos por medio de dramatizaciones.
- c) Justificarán la importancia de su participación en la capacitación, con el fin de colaborar en la superación de los trabajadores y por consecuencia en el desarrollo económico de la empresa.

TEMARIO:

Los temas que a continuación se presentan, fueron seleccionados de acuerdo a la detección de necesidades, el análisis de los mismos y los objetivos generales.

1. Introducción al curso.
2. El adulto
3. La enseñanza y el aprendizaje
4. Objetivos de aprendizaje
5. Técnicas didácticas
6. Material didáctico
7. La motivación en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
8. El proceso de comunicación en la enseñanza

9. La evaluación como medio de verificación del aprendizaje.

10. Perfil del instructor.

JUSTIFICACION DEL CONTENIDO:

Tomando en cuenta los temas y objetivos generales ya mencionados, se justificará a continuación el contenido temático el cual se fundamenta por:

- La adecuación de los objetivos generales a los temas.
- El análisis de la descripción de instructores y de los datos obtenidos en la entrevista dirigida así como en la escala de evaluación.

De tal modo, la justificación objetiviza "la secuencia lógica (relaciones conceptuales) y su jerarquía (secuencia didáctica"⁹³, determinando así la estructura interna del programa y la adecuación de los contenidos a las características de los participantes.

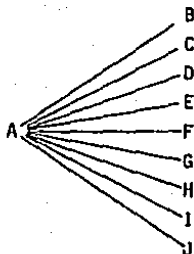
La tabla de conectividad que a continuación se presenta, analiza tanto la secuencia como la jerarquía de los temas con el fin de justificarlos.

⁹³ MEDINA, G.C. Tesis Diseño de un modelo para la estructura de Programas de enseñanza-aprendizaje, 116.

Análisis obtenidos de acuerdo a la tabla de conectividad:

A. Tema 1

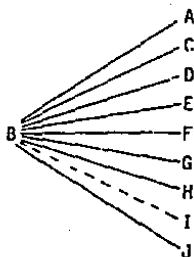
Introducción al Curso



Este tema se considera aislado, pues tiene relación débil con los temas subsecuentes. Es una visión general del curso.

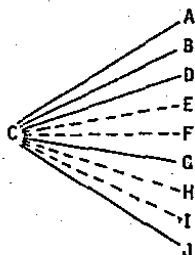
B. Tema 2

El Adulto



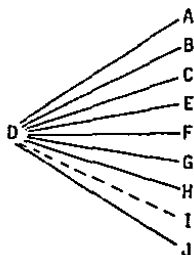
Se considera como tema lateral pero importante, porque es apoyo para la aplicación de temas centrales.

C. Tema 3

La enseñanza y el aprendizaje

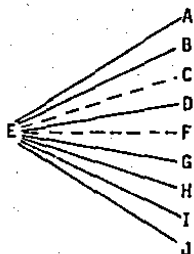
Es un tema central importante para el curso, ya que de éste dependen la aplicación de temas laterales así como el logro de los objetivos generales del curso.

D. Tema 4

Objetivos de aprendizaje

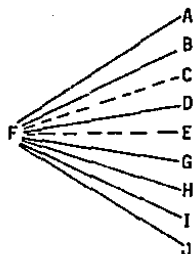
Este tema es considerado como lateral pues da apoyo a temas laterales importantes.

E. Tema 5

Técnicas didácticas

Es un tema importante, pues por tener cinco relaciones fuertes, su contenido favorecerá el cumplimiento de los objetivos generales planteados.

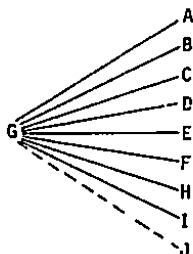
F. Tema 6

Material didáctico

Se considera un tema central, porque de su contenido dependerá tanto el apoyo a otros temas centrales como el logro de los objetivos generales planteados.

G. Tema 7

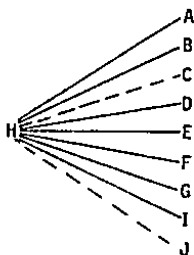
La motivación en el proceso
enseñanza-aprendizaje



Tema lateral importante, pues brinda apoyo y aplicación a temas centrales.

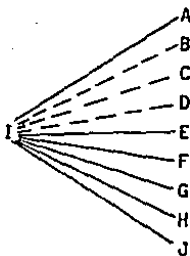
H. Tema 8

El proceso de comunicación
en la enseñanza



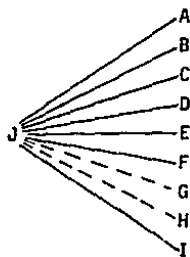
Es un tema lateral importante, cuyo contenido apoya temas centrales y laterales.

I. Tema 9

La evaluación como tema de
verificación del aprendizaje

Es un tema central por tener relación con los objetivos generales planteados en el curso, asimismo, da apoyo a temas centrales y laterales.

J. Tema 10

Perfil del Instructor

Tema aislado, pues sólo tiene una relación relativa con el contenido de los temas centrales y laterales, por lo que su ubicación dentro del curso únicamente cumple objetivos particulares.

De acuerdo al análisis y justificación de temas se presenta a continuación el programa definitivo:

1. Introducción al curso
2. Perfil del Instructor
 - 2.1 Funciones y características
3. La enseñanza y el aprendizaje
 - 3.1 Conceptos
 - 3.2 Proceso de enseñanza-aprendizaje
 - 3.3 Planeamiento de la enseñanza
4. El adulto
 - 4.1 Características del adulto
 - 4.2 Aprendizaje del adulto
5. Objetivos de aprendizaje
 - 5.1 Concepto
 - 5.2 Clasificación
 - 5.3 Redacción de objetivos
6. Técnicas didácticas
 - 6.1 Concepto, ventajas y desventajas
 - 6.2 Objetivos y procedimientos de algunas técnicas utilizadas en Capa citación.
7. Materia Didáctico
 - 7.1 Concepto y funciones del material didáctico
 - 7.2 Material didáctico, uso y recomendaciones
8. La motivación en el proceso de enseñanza-aprendizaje
 - 8.1 Concepto
 - 8.2 Factores de la motivación
 - 8.3 Técnicas de motivación
9. El proceso de comunicación en la enseñanza

9.1 Elementos de la comunicación

9.2 Barreras y fallas de la comunicación

10. La evaluación como medio de verificación del aprendizaje

10.1 Propósitos de la evaluación

10.2 Clasificación

OBJETIVOS PARTICULARES

Tema 1. Introducción al curso

Los participantes justificarán la importancia del contenido del curso respecto a sus expectativas del mismo, después de dar a conocer el contenido temático.

Tema 2. Perfil del educador

Los participantes diferenciarán las funciones y características del educador, en base a la discusión realizada en grupos pequeños sobre las actividades que debe de llevar a cabo un instructor, para lograr un aprendizaje y enseñanza eficaz.

Tema 3. La enseñanza y el aprendizaje

Los participantes ejemplificarán el proceso enseñanza-aprendizaje de acuerdo a sus experiencias en el curso, mencionando actividades que contribuyan a la enseñanza, así como el aprendizaje.

Tema 4. El adulto

Los participantes explicarán aspectos significativos del aprendizaje del adulto, en base al análisis de sus características biopsicosociales.

Tema 5. Objetivos de aprendizaje.

Los participantes redactarán objetivos de aprendizaje que utilizarán en el curso de capacitación específico de su área, sin excluir ningún elemento de su redacción.

Tema 6. Técnicas didácticas.

Los participantes relacionarán el nombre de cada técnica con su procedimiento por medio del ordenamiento de tarjetas que especifiquen dicho contenido.

Tema 7. Material didáctico

Los participantes analizarán por medio de una discusión en grupos pequeños el material didáctico, con el fin de determinar cuales son los más idóneos para aplicarlos en el curso específico de su área.

Tema 8. La motivación en el proceso de enseñanza-aprendizaje

Los participantes ejemplificarán las técnicas de la motivación en el proceso de enseñanza-aprendizaje, en base a su experiencia después de analizar dichas técnicas.

Tema 9. El proceso de comunicación en la enseñanza.

Los participantes identificarán las barreras de la comunicación existentes en las actividades educativas por medio de un juego vivencial.

Tema 10. La evaluación como medio de verificación del aprendizaje

Los participantes seleccionarán los tipos de evaluación adecuados al contenido de cada curso después de analizar la clasificación de las

evaluaciones.

DESGLOSE DE CONTENIDO

1. Introducción al curso.

En este tema se describe en forma general el contenido temático, así como el análisis de los objetivos a lograr durante el curso con el fin de interesar e incentivar a los participantes.

2. Perfil del educador.

Las funciones y características que debe poseer el educador son importantes en la capacitación, pues de éstos dependen en gran parte el logro de los objetivos planeados.

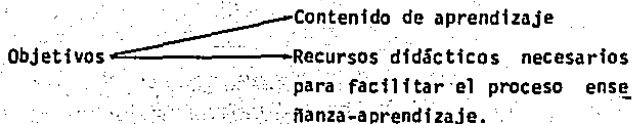
Tanto la preparación intelectual y la formación didáctica, así como sus características (justicia, disposición, intuición, etc.) son indispensables para lograr una participación integral del instructor y una tarea óptima en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

3. La enseñanza y el aprendizaje.

Los conceptos de enseñanza y aprendizaje deben conducir al instructor a unas actividades específicas con el grupo de adultos, pues aunando estos dos términos tendrán por resultado un proceso que involucran dinámicamente elementos didácticos, a saber:

Instructor —————> Enseñanza

Educando —————> Aprendizaje



Asimismo para lograr la interacción adecuada de los elementos didácticos es necesaria la planeación de la enseñanza con el fin de obtener las metas deseadas al finalizar el curso.

4. El adulto

Tanto las características biopsicosociales del adulto, como su forma de aprendizaje son necesarias para garantizar el proceso de instrucción, lo que dará pauta al educador para mantener una praxis educativa va idónea a un grupo en el proceso de capacitación.

5. Objetivos de aprendizaje

Los objetivos de aprendizaje orientarán al educador y al educando hacia metas específicas, los cuales serán medibles en cuanto su redacción manifieste una conducta observable por parte del participante. Los objetivos establecerán el nivel de precisión en cuanto aprovechamiento del curso en relación al aprendizaje del adulto.

6. Técnicas didácticas

Las técnicas didácticas son instrumentos que ayudan a la dinámica del proceso enseñanza-aprendizaje, sin embargo requieren de una planeación organización, conducción y evaluación para coadyuvar al logro de los objetivos. Las técnicas que pueden ser utilizadas son: expositiva,

cuchicheo, interrogatorio, lluvia de ideas, corrillos, demostración, experiencias y panel.

7. Material Didáctico

El material didáctico debe de utilizarse de acuerdo al contenido del curso, tomando en cuenta para su aplicación, una elaboración adecuada según el tipo de material, éstos son con el fin de facilitar el aprendizaje del adulto. Estos materiales son tan variados que requieren una selección idónea respecto al tema por parte del instructor. Ejemplos de material didáctico son: pizarrón, rotafolio, carteles, gráficas, ilustraciones, etc.

8. La motivación en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La motivación es un elemento muy importante en el proceso de enseñanza-aprendizaje, pues de éste depende que el participante esté dispuesto a aprender.

El participante, el instructor, las técnicas y material didáctico así como los métodos y el contenido temático del curso, son factores de la motivación que garantizan el uso de técnicas de incentivación en un grupo de instrucción; dichas técnicas pueden ser: victoria o fracaso inicial, elogios y censuras, ocurrencias ocasionales, conocimientos de los objetivos a alcanzar, etc.

9. El proceso de comunicación en la enseñanza.

La comunicación en un grupo de instrucción favorece la interacción

entre los miembros del grupo y el instructor, facilitando así el logro de las metas comunes a través de un proceso integrado por el mensaje, la fuente, el canal y el receptor evitando las barreras y las fallas que perjudiquen una comunicación eficiente.

10. La evaluación como medio de verificación del aprendizaje.

La evaluación conforma de manera constante y continua la verificación del proceso enseñanza-aprendizaje; el instructor debe sopesar la práctica de la evaluación, pues observará los esfuerzos realizados por los participantes así como la eficiencia de los recursos didácticos aplicados durante el proceso de capacitación.

La evaluación debe fundamentarse en los objetivos del curso y en el contenido del mismo, con el fin de verificar aspectos positivos y deficiencias durante el curso y al final del mismo, para corregir y reafirmar continuamente todo el proceso de instrucción.

PLANEACION DE LA REALIZACION

METODOLOGIA

El Programa de Capacitación Didáctica a Instructores, estará estructurado en base a la metodología de la Enseñanza Socio Individualizada, la cual tiene como principal objetivo el respeto a los demás, así como el desarrollo de la actitud del trabajo en equipo, sin descuidar el aprendizaje gradual y realista, ni las diferencias individuales de los educandos.

Esta metodología socioindividualizada, promueve la participación del educando, favoreciendo la comunicación bilateral y vertical, propiciando así el intercambio de opiniones y experiencias tanto del instructor como de los educandos.

La participación de los educandos que caracteriza dicha metodología, propicia el análisis del contenido de aprendizaje, relacionándolo con las expresiones personales, lo cual conduce al educando a la solución de problemas, logrando así un significativo aprendizaje y útil para un mejor desempeño como instructores habilitados.

Las técnicas y material didácticos que conforman la metodología propuesta así como la evaluación, favorece el trabajo en grupo, propiciando en el educando un aprendizaje efectivo, así como una actitud segura y positiva ante la toma de decisiones y solución de problemas en una situación de instrucción.

GUIA DE INSTRUCCION

TEMA/SUBTEMA	TECNICA DIDACTICA	MATERIAL DIDACTICO	ACTIVIDADES	TIEMPO	EVALUACION
1. Introduc- ción al cur- so	Presentación (anexo 4, -- pag. 145 - Perdidos -- en el Mar (anexo pag. 148 -- Lectura co- montada - Diálogo - Argumenta- ción	Material Im- preso Programas	El instructor organiza al grupo para llevar -- a cabo la Presentación y Perdidos en el Mar, con el fin de "romper el hielo" y lograr una integración grupal. A través de lectura co- montada se explicará de una forma general el -- contenido del curso, -- combinando la técnica -- del diálogo para propi- ciar la reflexión sobre el contenido del progra- ma.	150 min.	La evaluación se rea- lizará a través de la técnica del diálogo -- y de la argumentación con el objeto de fun- damentar la importan- cia del contenido.
2. Perfil del Educador 2.1 Funciones y caracte- rísticas	- Expositiva - Discusión en grupos pequeños	Pizarrón, gis y borrador	El instructor da una in- troducción al tema, pos- teriormente organiza al grupo para la discusión en equipos. En la se- sión plenaria se elabo- rará una conclusión ge- neral sobre funciones -- y características del -- educador.	120 min.	La evaluación se rea- lizará en base a la -- calidad de las conclu- siones elaboradas por cada equipo de traba- jo, de acuerdo al cri- terio del instructor.

<p>3. La enseñanza y el aprendizaje</p> <p>3.1 Conceptos</p> <p>3.2 Proceso de enseñanza-aprendizaje</p> <p>3.3 Planeamiento de la enseñanza</p>	<p>Expositiva</p> <p>- Diálogo</p> <p>- Experiencia</p>	<p>Pizarrón, gis borrador. Rotafolio</p>	<p>El instructor da a conocer el contenido del tema utilizando la técnica expositiva y la del diálogo. Posteriormente cada participante ejemplificará, en base a su experiencia y con los elementos didácticos ya conocidos las actividades de aprendizaje y enseñanza</p>	<p>90 min.</p>	<p>La evaluación se realizará de acuerdo a la participación individual, en la cual expresarán ejemplos basados en su experiencia relacionados con las actividades de aprendizaje y enseñanza.</p>
<p>4. El adulto</p> <p>4.1 Características biopsicosociales</p> <p>4.2 Aprendizaje del adulto</p>	<p>- Cuchicheo</p> <p>- Corrillos</p>	<p>Cartulinas Marcadores Masking tape</p>	<p>El instructor organiza al grupo para realizar el cuchicheo, en el cual describirán y analizarán las características biopsicosociales del adulto. Posteriormente, cuando ya se llevó a cabo el procesamiento de la técnica anterior, se organiza de nuevo al grupo en equipos con el fin de que analicen el aprendizaje del adulto en base a sus características ya conocidas</p>	<p>80 min.</p>	<p>La evaluación se realizará en base a los resultados de la técnica de corrillos</p>

<p>5. Objetivos de aprendizaje</p> <p>5.1 Concepto</p> <p>5.2 Clasificación</p> <p>5.3 Redacción de Objetivos</p>	<p>- Expositiva</p> <p>- Diálogo</p>	<p>Rotafolio</p>	<p>El instructor explicará el tema, combinando la técnica expositiva con la del diálogo. -- Posteriormente los participantes ejemplificarán la redacción de 3 objetivos, de tal forma que no excluyan ningún elemento de redacción</p>	<p>180 min.</p>	<p>La evaluación se realizará de acuerdo a los tres objetivos de aprendizaje que los participantes elaboran en forma individual</p>
<p>6. Técnicas didácticas</p> <p>6.1 Concepto, ventajas y desventajas</p> <p>6.2 Objetivos y procedimiento de cada una</p>	<p>- Expositiva</p> <p>- Argumentación</p> <p>- Diálogo</p> <p>- Corrillos</p>	<p>Pizarrón, gis y borrador</p> <p>Rotafolio</p> <p>Juego de tarjetas de acuerdo al número de equipos a formar</p>	<p>El instructor expone el tema combinando la técnica expositiva, la de argumentación y la del diálogo utilizando pizarrón y rotafolios. Posteriormente organiza al grupo para la técnica de corrillos, para el ordenamiento de tarjetas de acuerdo al contenido sobre objetivos y procedimiento de cada técnica didáctica</p>	<p>90 min.</p>	<p>La evaluación se realizará por medio de la calidad de la conclusión obtenida al ordenar las tarjetas.</p>
<p>7. Material didáctico</p> <p>7.1 Concepto y funciones</p>	<p>- Expositiva</p> <p>- Diálogo</p> <p>- Estudio dirigido</p>	<p>Pizarrón, gis, borrador</p> <p>Carteles</p> <p>Cartulinas</p> <p>Marcadores</p>	<p>El instructor da una visión general del tema combinando la técnica expositiva con la del diálogo. Posterior</p>	<p>80 min.</p>	<p>La evaluación se realizará de acuerdo a la participación individual al finalizar los corrillos</p>

<p>7.2 Uso y recomendaciones de material didáctico</p>	<p>- Corrillos</p>	<p>Masking tape Notas técnicas "Concepto y funciones" y "Uso y recomendaciones de materiales didácticos"</p>	<p>mente se formaran parejas con el fin de que se preparen, a través de un estudio dirigido, el tema sobre conceptos y funciones, utilizando para su presentación -- carteles elaborados por los mismos participantes. Después se organiza al grupo para realizar la técnica de corrillos con el fin de que analicen la nota sobre Uso y recomendaciones de material didáctico.</p> <p>Al terminar el procesamiento de la técnica de corrillos, cada participante dará a conocer -- las técnicas más idóneas para el curso específico de su área</p>		
<p>8. Motivación en el proceso de enseñanza-aprendizaje</p> <p>8.1 Concepto</p> <p>8.2 Factores de la motivación</p>	<p>- Expositiva - Diálogo - Interrogatorio - Experiencia - Estudio dirigido</p>	<p>Pizarrón, -- gis, borrador Carteles Rotafolio</p>	<p>El instructor expone el tema combinando la técnica expositiva con el diálogo e interrogatorio, esta última para evaluar la comprensión del tema. Posteriormente se organiza al grupo para que realice un estudio dirigido sobre -- técnicas de motivación</p>	<p>120 min.</p>	<p>La evaluación se realizará en base a la -- calidad de ejemplos -- argumentados expuestos por cada participante</p>

8.3 Técnicas de motivación			para que despues ejemplifiquen en base a su experiencia, dos técnicas cada participante		
9. El proceso de comunicación en la enseñanza. 9.1 Elementos 9.2 Barreras y fallas	- Expositiva - Diálogo - Teléfono descompuesto (Anexo 6, pag. -- 150).	Pizarrón, -- gis y borrador Rotafolio	El instructor apoyado en hojas de rotafolio -- expone el tema, combinando la técnica expositiva con la del diálogo para fomentar la participación analítica del grupo. Posteriormente el instructor organiza al grupo para la técnica Teléfono descompuesto, con el objeto de -- que a través de esta vivencia detecten los participantes la distorsión y las barreras así como las fallas de la comunicación	120 min.	La evaluación se realizará a través del procesamiento de la técnica teléfono descompuesto, con el fin de que cada participante analice y detecte la distorsión en la comunicación, así como las barreras y fallas en la misma
10. La evaluación como medio de verificación del aprendizaje 10.1 Propósitos de la evaluación	Corrillos	Notas técnicas sobre el tema Hojas de Rotafolio Marcadores Masking tape	El instructor organiza la técnica de corrillos con el fin de que los participantes analicen el contenido de las notas técnicas, realizando el procesamiento de la dinámica por medio de hojas de rotafolio -- y marcadores explicando	120 min.	La evaluación se realizará a través de la participación individual de cada miembro del grupo

10.2 Clasificación			<p>así las conclusiones de cada equipo.</p> <p>Posteriormente, a través de una participación individual explicará a nivel grupal qué tipo de evaluación es la más idónea al curso específico de su área.</p>		
			<p>TOTAL :</p>	<p>17 horas 50 minutos</p>	

PLANEACION DE LA EVALUACION

TEMA/SUB-TEMA	TECNICAS DIDACTICAS	MATERIAL DIDACTICO	ACTIVIDADES	TIEMPO	EVALUACION
	- Dramatización		<p>Los participantes elaborarán en forma individual una guía de instrucción en base al curso programado que impartirán.</p> <p>Posteriormente, el instructor organizará al grupo para que cada participante aplique los recursos didácticos a través de una dramatización. Cada educando planeará y preparará su participación en ésta técnica.</p>	<p>130 min.</p> <p>300 min.</p>	<p>La evaluación final se realizará a través de una guía de instrucción en forma individual y dramatizaciones en las cuales cada participante aplicará los recursos didácticos aprendidos durante el curso.</p>
			<p>TIEMPO PROGRAMADO DEL CURSO</p>	<p>25 HORAS</p>	

TECNICAS DE EVALUACION

La evaluación por ser un proceso permanente y sistemática, se ha establecido en la guía de instrucción como una actividad para cada tema, que permite evaluar y retroalimentar el proceso de enseñanza-aprendizaje, tanto para el educando como al educador.

Dichas actividades serán evaluadas en base a los objetivos particulares planteados anteriormente.

Las técnicas didácticas utilizadas o actividades realizadas en forma individual, fueron planeadas con el fin de estimular el aprendizaje mediante la retroalimentación inmediata y para reforzar la fijación del aprendizaje, por medio de la aplicación y ejercitación de los conocimientos. Así la deficiencia que existiera en el proceso educativo, se refuerza en el momento o en la siguiente sesión con otras actividades.

Para cumplir los objetivos generales, se les pedirá la elaboración de una guía de instrucción del curso que cada participante impartirá en ACSA, así mismo a través de dramatizaciones, aplicará los recursos didácticos con el fin de fundamentar su utilidad en la capacitación.

La evaluación del Programa de Capacitación Didáctica a Instructores, tendrá un seguimiento a través de la observación en los cursos que impartirán posteriormente los participantes, apoyándolos pedagógicamente en algún problema no resuelto.

DURACION DEL PROGRAMA

Por la detección de necesidades se elaboró el programa de Capacitación Didáctica a Instructores, el cual tiene temas que satisfacen dichas necesidades. Por lo anterior, resulta beneficioso que el programa cuente con un número de horas que garantice su efectividad en los resultados deseables, logrando así los objetivos generales, siendo éstos importantes para el desarrollo de la capacitación en ACSA.

El programa ya mencionado tendrá una duración de 25 horas las cuales están calculadas en base al tiempo en que se realice el proceso enseñanza-aprendizaje en conjunto con las técnicas didácticas para transmitir, reafirmar y evaluar los conocimientos, así como para recibir retroalimentación tanto del instructor como de los participantes, sin tomar en cuenta los descansos y tiempos muertos.

La importancia de la duración de este programa resulta de la satisfacción de las necesidades de capacitación didáctica a instructores de ACSA, y del resultado que se obtenga después de realizarlo, el cual se conocerá por las técnicas de evaluación y de la forma de instrucción en los cursos posteriores de capacitación, organizados por esta empresa.

ANEXO 1

DATOS GENERALES DEL INSTRUCTOR

NOMBRE _____

EDAD _____

ANTIGUEDAD ACSA _____

NIVEL ESCOLAR _____

CARRERA TECNICA _____

CARRERA PROFESIONAL _____

EXPERIENCIA EN EL PUESTO _____

PRINCIPALES FUNCIONES _____

ANEXO 2

ENTREVISTA DIRIGIDA

1. ¿Tiene inquietud por transmitir conocimientos?
SÍ No
2. ¿Cuántos cursos ha impartido?
3. ¿Le gusta hablar en público?
SÍ No ¿Por qué?
4. ¿Cuál es el material didáctico que utiliza?
5. ¿Por qué le interesa impartir cursos?
6. ¿Cree necesario saber las características del adulto?
SÍ No ¿Por qué?
7. ¿Planeó el curso que impartió?
SÍ No ¿Cómo?
8. ¿Cree necesario transmitir el objetivo del curso al iniciarlo?
SÍ No ¿Por qué?
9. ¿Preparó el material didáctico antes de cada sesión?
SÍ No ¿Por qué?
10. ¿Cree necesario utilizar técnicas y material didáctico en su curso?
SÍ No ¿Por qué?
11. ¿Qué tan importante es para usted la evaluación de sus participantes?
12. ¿Fomenta la participación durante las sesiones?
SÍ No ¿Por qué?
13. ¿Qué tan importante es para usted el ser instructor?
14. ¿Sus sesiones son prácticas, teóricas o teórico-prácticas?
15. ¿Espera aprender algo de su grupo?
SÍ No ¿Por qué?

ANEXO 3

ESCALA DE EVALUACION

Nombre del Instructor _____

Duración del curso _____

INSTRUCCIONES: Califique cada aspecto tomando en cuenta la escala del 5 al 1 encerrando en un círculo la calificación más adecuada, siendo el 3 regularmente.

1. El curso en su conjunto fue:

Excelente	5	4	3	2	1	Malo
-----------	---	---	---	---	---	------

2. El contenido del curso fue:

Organizado	5	4	3	2	1	Desorganizado
------------	---	---	---	---	---	---------------

Amplio	5	4	3	2	1	Pobre
--------	---	---	---	---	---	-------

Profundo	5	4	3	2	1	Superficial
----------	---	---	---	---	---	-------------

Interesante	5	4	3	2	1	Aburrido
-------------	---	---	---	---	---	----------

Util	5	4	3	2	1	Inútil
------	---	---	---	---	---	--------

3. Las sesiones tienen sentido práctico

Siempre	5	4	3	2	1	Nunca
---------	---	---	---	---	---	-------

4. Establece confianza durante las sesiones con los participantes.

Siempre	5	4	3	2	1	Nunca
---------	---	---	---	---	---	-------

5. Es ordenado en sus exposiciones

Siempre	5	4	3	2	1	Nunca
---------	---	---	---	---	---	-------

6. Adapta sus conocimientos a las características del grupo

Siempre	5	4	3	2	1	Nunca
---------	---	---	---	---	---	-------

7. Sabe escuchar sin imponer sus ideas
Siempre 5 4 3 2 1 Nunca
8. Son activas sus sesiones
Siempre 5 4 3 2 1 Nunca
9. El instructor da a conocer los objetivos del curso
Siempre 5 4 3 2 1 Nunca
10. Domina el contenido de la materia en sus exposiciones
Siempre 5 4 3 2 1 Nunca
11. Transmite los conocimientos claramente.
Siempre 5 4 3 2 1 Nunca
12. Llega puntualmente a las sesiones
Siempre 5 4 3 2 1 Nunca
13. Muestra buen humor durante las sesiones
Siempre 5 4 3 2 1 Nunca
14. Sabe modular su voz
Siempre 5 4 3 2 1 Nunca
15. Usa muletillas durante su exposición
Siempre 5 4 3 2 1 Nunca
16. Tiene exageraciones del movimiento al hablar
Siempre 5 4 3 2 1 Nunca
17. Resuelve dudas e inquietudes de los participantes
Siempre 5 4 3 2 1 Nunca
18. Dirige su mirada a los participantes
Siempre 5 4 3 2 1 Nunca
19. Motiva e interesa a los participantes en el tema
Siempre 5 4 3 2 1 Nunca

20. Capta la atención de los participantes

Siempre 5 4 3 2 1 Nunca

21. Promueve la atención de los participantes

Siempre 5 4 3 2 1 Nunca

22. Toma en cuenta las opiniones de los participantes

Siempre 5 4 3 2 1 Nunca

23. Fomenta en los participantes la importancia de la superación en su formación técnica

Siempre 5 4 3 2 1 Nunca

24. Utiliza material didáctico

Siempre 5 4 3 2 1 Nunca

25. Marque el material didáctico que utiliza

- Pizarrón
- Rotafolío
- Proyector de 16mm.
- Proyector de transparencias
- Retroproyector
- Notas técnicas
- Franelógrafo
- Carteles
- Fotografías
- Grabados
- Pinturas
- Diapositivas
- Películas sonoras
- Libros: de texto, de consulta

- Revistas
 - Cuadernos
 - Grabaciones en cassette
 - en disco
 - en cinta
 - Audiovisuales
 - Cuerpos sólidos
26. Es adecuada la forma de utilizar el material didáctico
- | | | | | | | |
|---------|---|---|---|---|---|-------|
| Siempre | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | Nunca |
|---------|---|---|---|---|---|-------|
27. Utiliza material didáctico correctamente
- | | | | | | | |
|---------|---|---|---|---|---|-------|
| Siempre | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | Nunca |
|---------|---|---|---|---|---|-------|
28. Utiliza técnicas didácticas
- | | | | | | | |
|---------|---|---|---|---|---|-------|
| Siempre | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | Nunca |
|---------|---|---|---|---|---|-------|
29. Marque las técnicas que utiliza durante las sesiones
- Expositiva
 - Diálogo
 - Estudio de casos
 - Demostración
 - Tarea dirigida
 - Philips 66°
 - Mesa redonda
 - Tormenta de Ideas
 - Dramatización
 - Interrogativa
 - Lectura dirigida

30. Aplica adecuadamente las técnicas didácticas

Siempre 5 4 3 2 1 Nunca

ANEXO 4

Técnica: Presentación

Objetivo: Prepara al grupo para romper la tensión que existe al inicio de cursos de capacitación, así como conocer a cada participante por su nombre.

Tiempo: Medio minuto por participante.

Ubicación

Física: Salón con dimensiones adaptadas al tamaño del grupo, quienes se acomodarán en círculo.

Número de

personas: 30 personas máximo

Material: Ninguno

Procedimiento:

El instructor pide a cada miembro del grupo diga su nombre, oc
u
pación, profesión, pasatiempo favorito, etc., y las ex
pecta
tivas que tengan respecto al curso.

ANEXO 5

Técnica: Perdidos en el mar

Objetivo: El participante fundamentará la importancia del trabajo de equipo. Asimismo los participantes lograrán la integración de grupo al trabajar en equipo.

Tiempo: 40 minutos (o más si el grupo es más grande)

Ubicación Física: Ninguna en particular

Número de personas: Ilimitado (lo necesario como para formar equipos mínimos de 3)

Materiales: Hoja de respuestas, hoja de instrucciones.

Instrucciones específicas:

La primera columna se tiene que resolver de forma individual sin intercambiar ideas.

Procedimiento:

1. Los participantes deben leer la hoja de instrucciones hasta donde se refiere a trabajo individual.
2. Posteriormente el coordinador da 10 minutos para que re suelvan la hoja de respuestas en la parte que corresponde

a respuesta individual.

3. Al terminar los 10 minutos se forman equipos para contes
tar la siguiente columna (respuestas del grupo).
4. Después el coordinador da la respuesta correcta.
5. En forma individual restarán la columna 1 y 3 para obte
ner el error individual. Asimismo se restarán la colum
na 2 y 3 para determinar el error del grupo.

PERDIDOS EN EL MAR

Te encuentras a la deriva en una balsa de goma, después de que naufragó el yate en el que viajabas, en el Pacífico Sur.

Desconoces tu localización, aunque suponen (tú y tus compañeros) que es tñ a 800 kms. al noroeste de las costas chilenas. El yate se ha hundido ya y haciendo el recuento de las cosas de que disponen, encuentran que tienen además de la balsa, 2 pares de remos, un paquete de cigarros por persona, varias cajas de cerillos, 5 billetes de a dólar y los artículos que aparecen en la página siguiente (15 artículos)

Instrucciones:

1o. Trabajo Individual

Ordenar los 15 artículos de acuerdo a la importancia que tienen para tí y para la resolución de este pequeño problema. Coloca el número 1 al artículo más importante, el número 2 al siguiente en importancia y así sucesivamente. El número 15 le corresponderá al artículo menos importante. Escribe este ordenamiento en la columna número 1, de la página siguiente. (10 minutos).

2o. Trabajo de grupo

En tu grupo de trabajo, tendrán que tomar una decisión también. Su pongan que los miembros del grupo, son los naufragos. Traten de lle gar a un acuerdo sobre el ordenamiento óptimo de los 15 artículos. Escriban las respuestas del grupo en la columna número 2 de la pági na siguiente. (25 minutos).

LISTA DE ARTICULOS	1 Respuesta Individual	2 Respuesta de grupo	3 Respuesta Expertos	4 Errores Individuales	5 Errores del grupo
Sextante					
Espejo					
Container de 20 litros de agua					
Tela mosquitero					
Una caja con alimentos de conserva					
Mapas del oceáno Pacifico					
Cojín de asiento (material flotante)					
Una lata con una mezcla de aceite y gasolina (20 lts.)					
Radio transistores F.M. - A.M.					
Repelente de tiburones					
Dos metros cuadrados de plástico opaco.					
Una botella con (16"),					
Tres metros de cuerda de nylon.					
Dos cajas de barra de chocolate.					
Equipo para pescar					

* Restar columna 1 y 3. Diferencia absoluta (sin signos) Totales

** Restar columna 2 y 3. Diferencia absoluta (sin signos).

Suma de errores individuales.	Suma errores del grupo.
-------------------------------	-------------------------

ANEXO 6

Técnica: Teléfono descompuesto.

Objetivo: Detectar las distorsiones y las barreras de un mensaje que es transmitido desde su fuente original hasta su destino final, a través de varias personas.

Tiempo: 30 minutos.

Ubicación Física: Salón cuyas dimensiones favorezcan la organización del grupo para realizar esta dinámica.

Número de personas: Ilimitado

Material: Mensaje que se transmitirá, pizarrón o rotafolio y grabadora.

Instrucciones específicas:

El instructor puede grabar para reproducir la experiencia e indicar la distorsión de la comunicación. Debe llevar un pequeño mensaje escrito.

Procedimiento:

1. El instructor invita a 6 voluntarios y se les pide que salgan del salón. Los restantes fungen como observadores.
2. El instructor explica la técnica a los que se quedaron en

- el salón como observadores, haciéndoles notar que observen y detecten durante todo el ejercicio la distorsión y las barreras de la comunicación.
3. Posteriormente el instructor invita a un primer voluntario al salón y le lee un mensaje.
 4. El instructor pide al voluntario volver al salón.
 5. El primer voluntario dice al segundo lo que le fue dicho por el instructor. En este aspecto es importante observar que cada participante transmitirá el mensaje a su manera sin ayuda de los otros voluntarios o de los observadores.
 6. Se le pide al tercer voluntario que regrese al salón y el segundo repite lo que escuchó del primero.
 7. El proceso se repite hasta que el mensaje original sea transmitido por el sexto voluntario.
 8. El sexto voluntario después de haber escuchado el mensaje lo repite al grupo observador.
 9. El instructor repite el mensaje original y se compara.
 10. Al finalizar, en sesión plenaria, se organiza una discusión para detectar la distorsión y las barreras de la comunicación en el ejercicio realizado, con el fin de elaborar una conclusión general.

MENSAJES:

"Juan le dijo a Jaime que mañana tenía una invitación con la novia del hermano de José, y que si quería ir le hablara a Jacinto para que lo apuntara en la lista que tiene Jerónimo".

"No pude esperar para informar a la policía lo que vi en es
te accidente"

Es urgente que llegue al hospital lo más pronto posible.

La camioneta, viniendo del sur, iba doblando a la derecha cuando un carro deportivo, conduciendo por el norte, intentó voltear a la izquierda. Cuando los conductores vieron que es
taba doblando hacia el mismo lado, tocaron sus claxons, pero siguieron vibrando sin disminuir la velocidad.

En realidad el carro deportivo pareció acelerar justamente antes del choque.

Es importante considerar el siguiente anexo, con el fin de ubicar la fun
damentación del diseño del Programa presentado en este trabajo dentro de una realidad empresarial.

ANEXO 7

HISTORIA DE ACEITE CASA, S.A. DE C.V.

Aceite Casa se constituyó de conformidad con las leyes del país, a mediados del año de 1939, bajo la denominación de Conservas y Aceites, S.A., y a partir de diciembre de 1943, cambió la razón social a Aceite Casa, S.A. de C.V., que actualmente tiene. El objetivo principal por el cual se fundó la compañía fue el de satisfacer el mercado doméstico de grasas vegetales para consumo humano.

La producción se inició únicamente con dos molinos "Red Lyon", llegando a producir hasta 150 toneladas mensuales de aceite refinado. Más tarde, aproximadamente en 1952, se instalaron dos molinos de mayor capacidad de molienda, lo cual permitió llegar a producir hasta 200 toneladas mensuales de aceite. Asimismo se instaló en el área de refinación la unidad "Sharples", lo cual permitió lograr una producción de aceite refinado de 830 toneladas mensuales.

Así el deseo constante de superación de la empresa motivó el incremento de las operaciones y la capacidad de producción, por tal motivo, en 1967, se cambiaron las oficinas y planta al fraccionamiento Industrial Vallejo.

En el año de 1968 se instaló la planta de extracción de aceites por medio de solventes, principalmente el hexano, siendo una de las más modernas de América Latina. Así la combinación de equipos y maquinaria instalados, ampliaron su capacidad y la mejoraron, lo cual contribuyó a aumentar la capacidad de producción, sin descuidar la calidad tradicional de los productos

factor que ha contribuido a hacer que la empresa conserve el prestigio ganado a través de los años.

ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA.

Aceite Casa, S.A., de C.V., es una empresa que nació, creció y se ha desarrollado a través del tiempo por su forma de organización, la cual a pesar de estar integrada por departamentos separados, sus tareas específicas son complementarias y se coordinan para lograr los objetivos de la empresa. Así, una armazón sólida y estable ha garantizado el equilibrio de sus funciones.

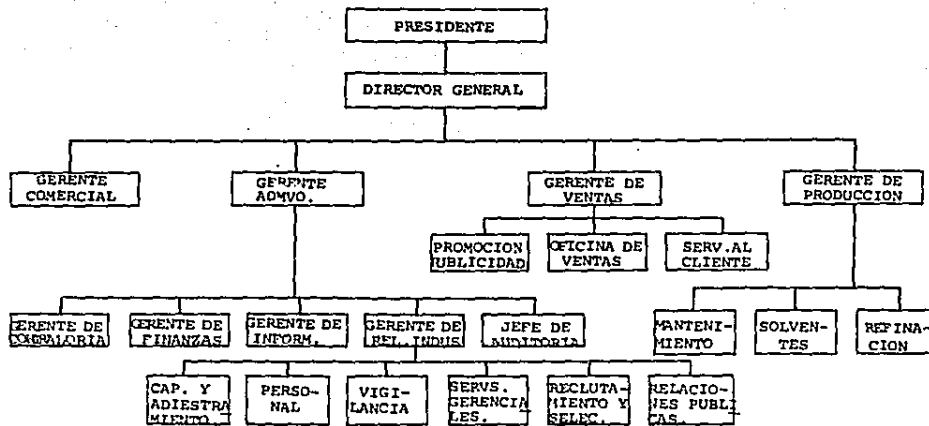
Esta empresa está gobernada por un presidente quien dirige y encauza la fuerza de trabajo del recurso humano. Asimismo, existe un director general que con su autoridad y responsabilidad coadyuva con el presidente en la toma de decisiones para la función integral de la empresa.

En una línea inferior a la alta gerencia, aparecen los principales ejecutivos, en donde se observa la dirección de servicio integrado por el gerente comercial y el gerente administrativo; y la dirección operativa formada por el gerente de ventas y el gerente de producción; ambas direcciones están compuestas por niveles inferiores que funcionan como departamentos.

En la siguiente página se presenta el organigrama general de ACSA.

MATERIAS PRIMAS Y PRODUCTOS

Las materias primas básicas utilizadas por la compañía, para la elaboración



de sus productos son semillas oleaginosas de ajonjolí, cártamo, girasol, oliva y soya. Los componentes principales son: botellas de P.V.C.; etiquetas impresas; tapones de plástico; así como también cajas de cartón corrugado para el envase de los productos que la compañía elabora.

Aceite Casa ofrece al público consumidor una gran diversidad de aceites, desde el popular hasta el aceite de marca y siempre con su ya tradicional calidad, que le ha valido ocupar un lugar preponderante en el mercado de aceites para el consumo humano.

Además del aceite para consumo en los hogares mexicanos, sin olvidar la línea de aceites que se utilizan en industrias y laboratorios también existen aceites para exportación, ampliando así su servicio al consumidor.

Los productos de esta empresa comprenden: Triunfador, Escudo, Canario, Casa Balanceado, Casa Girasol, Casa Ajonjolí, Casa Cártamo, Cartamo, Canario Puro de Soya, Olivo Puro y Olivol.

PROCESAMIENTO

El procesamiento de los productos de esta empresa comprenden los siguientes pasos:

1. Recepción de las semillas. Las semillas se depositan en las tolvas de descarga por tres medios: camiones, furgones y transportación neumática de bodega a bodega.
2. Limpieza de semilla. Este proceso es iniciado por la prelimpiadora

que funciona a base de aire, para quitar la tierra de la semilla y una malla circular al frente para quitar la basura grande, como son piedras y palos. Posteriormente, pasa a una limpiadora que elimina la tierra, mediante un ventilador y un ciclón que provoca un jalón de aire.

Ya limpia la semilla, se deposita en tolvas y esta materia prima se considera lista para su ulterior procesamiento.

3. Descascaramiento de la semilla. Una vez que las semillas se limpiaron por medio de transportadoras helicoidales se conduce el producto a una tolva de alimentación que se denomina el quebrador, donde se rompe la semilla; del quebrador pasa a un separador, donde la cáscara se elimina por succión neumática obteniéndose la almendra de la semilla.

Quando la semilla ha perdido la cáscara, pasa al proceso de cocción y, por último, pasa a hojuelear o laminarse para su transporte a la planta de solventes.

4. Molinos. La semilla es transportada al molino; al entrar la semilla, se extrae aproximadamente un 50% de su aceite, quedando el resto en la pasta que resulta del prensado de la semilla. El aceite que queda en la pasta se extrae posteriormente en la planta de solventes.

El aceite que se extrae, pasa a un tanque de borras para eliminar una cantidad de fino que se encuentra en el producto. El aceite un poco más limpio pasa a otro tanque donde se mantiene en agitación constante,

donde se calienta y filtra para pasarlo a otro tanque de aceite que se considera limpio. Este último producto, se encuentra listo para ser refinado. Finalmente, el aceite que ha quedado sin extraer en la pasta de la semilla, pasa a la planta de solventes.

5. **Planta de Solventes.** El aceite que no se extrajo por el procesamiento mencionado en los incisos anteriores, se pasa dentro de la pasta prensada de las semillas a un extractor que recircula hexano, como solvente de extracción. El aceite extraído se conduce a un "desolventizador", lugar o proceso que elimina el solvente por vaporización. La pasta libre del solvente se pasa a un secador rotario y, a la bodega de envases.

El aceite que lleva aún un poco de hexano se pasa a un precalentador y posteriormente a una columna de destilación; en este paso, el hexano es recuperado por medio de condensación de los gases desprendidos durante el calentamiento y la destilación.

El aceite obtenido en esta forma, se pasa a los tanques de prueba para el proceso de refinación.

6. **Proceso de refinación.** De este proceso depende en buena parte la calidad del aceite que se ofrece como producto; por lo tanto, existen pasos fundamentales que regulan dicho proceso: como primer paso, y con el uso de filtros, se homogeniza el aceite crudo manteniéndolo en agitación constante para evitar la precipitación de los elementos sólidos del aceite y su saponificación, lo que ocasiona un aumento en

las pérdidas por refinación.

La temperatura del proceso también resulta crítica; un incremento de la temperatura propicia un mayor porcentaje en la oxidación del aceite, provocando su enranciamiento. Por otro lado, una baja temperatura induce una mala refinación con pérdida en la calidad del producto final.

La cantidad de sosa empleada para la saponificación de ácidos grasos se encuentra regulada para evitar un aumento en la coloración del aceite, que dificulta su posterior blanqueo, así como evitar un aumento en el costo de refinación debido a pérdidas por una saponificación excesiva de ácidos grasos.

El siguiente paso, es el lavado del aceite que se ha saponificado, con el objeto de eliminar todos los jabones producidos durante el proceso. En este paso, una correcta vigilancia de la presión de la máquina que lleva a cabo el lavado del aceite, evita que éste que ha sido lavado, salga mezclado con el agua que se utiliza para la solubilización de los jabones que se han de eliminar. El resultado de una correcta regulación de los factores que influyen en el lavado, es la obtención de un aceite que no se emulsifica con el agua.

El aceite lavado es posteriormente secado, donde se elimina el agua residual que acompaña a éste, con el objeto de evitar que en el blanqueo del aceite la persistencia de una alta coloración del producto aumente el costo del blanqueamiento.

7. Proceso de blanqueo. Es importante el control de este proceso, pues el aceite que se recibe en los blanqueadores se debe encontrar bien lavado y seco. Durante este proceso es necesario determinar la cantidad de tierras activadas que se añaden al aceite, con el fin de poderse blanquear a los estándares establecidos y a las temperaturas adecuadas, para evitar que se oxide el aceite y disminuya su calidad. Así mismo, durante este proceso, es importante filtrar el aceite para evitar el paso de las tierras activadas y no contaminar el producto.

Las características que se deben de cuidar, para obtener una alta calidad en el aceite, son la acidez y la eficacia del secado; sin embargo, es el control de la primera el paso más importante, puesto que garantiza óptimas cualidades del producto.

8. Proceso de desodorización. En este proceso se fijan normas de control para la obtención de aceites de alta calidad. El color del aceite depende del tipo de aceite que se procesa, así como de la acidez y presencia de peróxidos. La acidez normal corresponde a un valor de 0.03 a 0.05%, y la cantidad de peróxidos presentes, en el aceite desodorizado; no debe exceder de una parte por millón; ambas condiciones garantizan una conservación del sabor y color normales del aceite hasta por períodos de 5 a 6 meses.

Las precauciones para lograr un adecuado color del aceite incluyen: mantenimiento de un vacío adecuado en el desodorizador, flujo constante del vapor, así como la temperatura adecuada para el calentamiento del aceite. Otro elemento de primera importancia es mantener en

condiciones mínimas de humedad el proceso de desodorización del acei
te.

La calidad del sabor y olor del aceite depende en gran medida de la temperatura de desodorización; bajas temperaturas inducen la permanencia de ácidos grasos que alteran el sabor y olor del producto, especialmente si, además de una inadecuada temperatura de desodorización, se añade un deficiente vacío; este último factor contribuye a un mal arrastre de los ácidos grasos contaminantes.

El resultado de todas las precauciones que se han descrito a lo largo del procesamiento del aceite, es el de obtener el producto que reúne los requisitos, especificados en las normas de calidad de la empresa, para su uso comercial.

CONCLUSIONES

El diseño de programa para la formación didáctica a instructores internos contribuye a solucionar la falta de formación didáctica de éstos, lo cual impide el desarrollo de cursos en forma intuitiva o improvisada así como sesiones desorganizadas y mal planeadas, ocasionando la falta de una interrelación correcta entre la formación didáctica del instructor y la realización del proceso educativo.

Para lograr un proceso de capacitación eficiente, es necesario tomar en cuenta, entre otros elementos, la formación didáctica del instructor en el momento didáctico de la realización.

El diseño de un programa de formación didáctica a instructores internos beneficia la interrelación correcta entre la formación didáctica del instructor y la realización del proceso educativo, pues dicho diseño se fundamenta en una investigación cuyos datos obtenidos dieron a conocer:

- a) La falta de planeación y organización de los cursos impartidos.
- b) La inadecuada adaptación a las sesiones en las características de los participantes.
- c) La deficiente motivación durante la realización del curso.
- d) La falta de conocimientos sobre recursos didácticos que perjudican la realización de la actividad educativa.

Para contribuir en la capacitación didáctica a instructores se propone un

programa que brinde el conocimiento sobre recursos didácticos, para garantizar la aplicación eficaz de técnicas y material didácticos y así lograr un aprendizaje eficiente en los participantes.

Para sistematizar el proceso de enseñanza-aprendizaje en los cursos de capacitación, es necesario que los instructores internos habilitados tengan una formación didáctica, con el fin de adaptar la transmisión de conocimientos a las características de los participantes.

El diseño del programa propuesto para la formación didáctica a instructores, despierta la iniciativa a otras empresas con características similares, a fin de promover este tipo de cursos para los instructores que colaboran en el área de capacitación, constituyendo un grupo de instructores idóneos para impartir cursos que benefician la superación personal técnica y profesional de los trabajadores.

Es importante que las empresas formen un grupo de instructores internos, cuya formación sea integral (intelectual, técnica, humana y didáctica) pues, además que es redituable para los intereses económicos de éstas, la realización del proceso de enseñanza-aprendizaje debe estar adaptada a las necesidades de la empresa involucrando en el contenido del curso las experiencias en cuanto a problemas internos y ambiente que existe en la misma.

El diseño de un programa de capacitación didáctica a instructores internos habilitados, es una alternativa para que los responsables de la capacitación en el ámbito empresarial, proporcionen a los instructores que imparten cursos, la oportunidad de sistematizar el momento didáctico de la

realización en la praxis educativa, considerando la interacción de los re cursos didácticos y así lograr los objetivos propuestos en el proceso de capacitación.

No obstante que el diseño del programa propuesto está dirigido a una em presa mediana, constituye un diseño que despierta la iniciativa a otras industrias, para crear programas adaptados a las necesidades específicas.

Además es importante considerar que este diseño del programa de capacita ción didáctica a instructores internos es útil en la medida que se apli que, con el objeto de ser mejorado y retroalimentado en su fundamentación, en la planeación de su realización y en la planeación de la evaluación.

Este programa proporciona directrices que orientan la función didáctica del instructor, la cual sumada a la formación intelectual, técnica y huma na, logran una capacitación eficiente que se refleja en los logros de los objetivos de aprendizaje.

BIBLIOGRAFIA

Aguirre Lara, Ma. Esther y otros. Manual de didáctica general. Ed. Edicol; S.A. 1a. edición, México 1972, pp. 127.

Ballesteros E. Emilia, Ciencia de la educación, Ed. Patria S.A. 10a. edición, México 1976, pp 436.

Belman, S.H. y Rull, F.T. "Desarrollo de Supervisores"; Manual de entrenamiento y desarrollo, Editores Craig, R.L. y Bittel L.R. Ed. Diana, 1a.edición, Tr. J. Manuel Aburte, México 1971, pp. 687

Best W. John, Cómo investigar en educación, Ed. Morata, 7a. edición, Tr. Gonzalo Gonzalvo Mainar, México 1978, pp. 504.

Buyse, J. La experimentación en Pedagogía, Ed. Labor S.A. 2a. edición, Tr Pablo Salinas de Martínez, Barcelona Madrid 1959, pp. 430.

Cabazos Flores, Baltazar, Ley Federal del trabajo tematizada y sistematizada, Ed. Trillas, 8a. edición, México 1970, pp. 572.

Carriendo Rubio, J. Antonio. Qué comunica el capacitador, Revista ANCI, Núm. 6, julio-Agosto 1980.

Dale, Ernest. Organización, Ed. Técnica, S.A. 5a. edición, México 1978, pp. 368.

Dewey, John. La ciencia de la educación, Ed. Lozada, 7a. edición Buenos Aires 1968, pp. 114.

Foulquie, P. Diccionario del Lenguaje Filosófico, Ed. Labor, S.A. , 2a.

edición, Barcelona 1967, pp. 420.

Gagné, M.R. Principios Básicos del aprendizaje por la instrucción, Ed. Diana, 2a. edición, México 1978, pp. 245.

García Hoz, Víctor. Diccionario de Pedagogía, Ed. Labor, 2a. edición. Barcelona 1970, Tomo I y II, pp. 902.

García Hoz, Víctor. El ser de la educación, Ed. RIALP, 4a. edición, Madrid 1962, pp. 290.

García Hoz, Víctor. La tarea profunda de educar, Ed. RIALP, 3a. edición, Madrid 1976, pp. 191.

García Hoz, Víctor. Principios de pedagogía sistemática, Ed. RIALP, 7a. edición, Madrid 1974, pp. 558.

Gotler, Josef. Pedagogía Sistemática, Ed. Herder 9a. edición, Tr. Mens. Juan Tusquets, Barcelona 1955, Vol. 30, pp. 441.

Gutiérrez Sáinz, Raúl. Introducción a la didáctica, Ed. Esfinge, 1a. edición, México 1976, pp. 239.

Guzmán Valdivia, Isaac. Empresa y sociedad. Revista Istmo, Vol. 118-119, Septiembre-Diciembre, 1978, pp. 10.

Guzmán Valdivia, Isaac. La sociología de la educación, Ed. Jus. 8a. edición, México 1978. pp. 244.

Guzmán Valdivia, Isaac. Problemas de la Administración, Ed. Jus. 3a. edición, México 1980, pp. 320.

Hacon, Richard. Eficiencia personal de la organización, Ed. Hispano-Europa, 3a. edición, Tr. Teresa Pisuener. México 1978, pp. 487.

Ibarra Pérez, Oscar. Didáctica Moderna, Ed. Aguilar, S.A. 2a. edición, Madrid 1965, pp. 310.

Isais Reyes, Jesús M. Educación de Adultos, Ed. Oassis, 1a. edición, México 1969, pp. 213.

Kelly W. A. Psicología de la educación, Ed. Morata, 2a. edición, Madrid, 1964, pp. 359.

Kemp, Jerreld. Planificación y producción de materiales audiovisuales, Ed. Representaciones y Servicios de Ingeniería, 2a. edición, Tr. Ma. Luisa Sigg Vega, México 1973, pp. 287.

Kemp, Jerreld E. Planeamiento didáctico, Ed. Diana, 1a. edición, México, 1972, pp. 175.

Larrea, Julio. Didáctica General, Ed. Herrera, 2a. edición, México 1966, pp. 429.

Larroyo, Francisco. La ciencia de la educación, Ed. Porrúa, 4a. edición, México 1965, pp. 518.

Lippincott, Dixie V. La enseñanza y el aprendizaje en la escuela, Ed. Paidós, 1a. edición. México 1969, pp. 295.

Ludojoski, Roque, L. Andragogía o educación del adulto, Ed. C. Koller, 2a. edición, México 1960. pp. 303.

Marín Ibañez, Ricardo. Principios de la educación contemporánea, Ed. RIALP, 3a. edición, Madrid 1977, pp. 270.

Mattos Luiz, A. Compendio de didáctica general, Ed. Kapelusz, 11a. edición. Tr. Francisco Campos. Buenos Aires 1981. pp. 355.

Medina G. Cecilia. Diseño de un modelo para la estructura de programas de enseñanza aprendizaje, Tesis a nivel Licenciatura. Universidad Panamericana, 1979.

Moreno, B.M.G. Didáctica Fundamental y Práctica, Ed. Progreso 2a. edición, México 1985. pp. 127.

Nerici, Imedeo G. Hacia una didáctica general dinámica, Ed. Kapelusz, 2a. edición, Tr. Ricardo Nervi, Buenos Aires, 1973, pp. 540.

Nerici, Imedeo G. Metodología del aprendizaje, Ed. Kapelusz, 1a. edición, Buenos Aires 1981, pp. 430.

Organo Informativo del Servicio Nacional ARMO, Adiestramiento, 18 de junio, 1979, No. 79 año IX.

Procter, John H. Capacitación, Manual para los Directivos de la línea, Ed. Herrero Hermanos. 1a. edición, Tr. Gonzalo Medina y Cerón. México 1974. pp. 206.

Planchard, Emile. Pedagogía Contemporánea, Ed. RIALP, 6a. edición, Tr. Víctor García Hoz. Madrid 1975, pp. 558.

Reith, L.J. "Organización de la actividad de entrenamiento", Manual de entrenamiento y desarrollo, Editores Craig, R.L. y Bitell, L.R., Ed. Diana,

1a. edición, México 1971, pp. 687.

Romero Bentacurt, Samuel. El jefe intermedio, Ed. COPARTEX, 1a. edición, México 1978. pp. 125.

Rossi, Peter H. Los nuevos medios de comunicación en la enseñanza moderna, Ed. Paidós, 1a. edición, Buenos Aires 1970. pp. 455.

Servitje, Lorenzo. Mejor capacitación: mayor productividad. Revista USEM, núm. 64, nov.-dic. 1980. pp. 185.

Servitje, Roberto. Empresa y los desafíos del desarrollo, Revista Istmo núm. 117, jul.-agos. 1978. pp. 26.

Sieg, Laurence. Industrial psychology, Ed. Richard D. Irving, 1a. edición, California 1969, pp. 594.

Sidney, Hook. Educación para una nueva era. Ed. Columbia, 1a. edición, Tr. Rafael Castillo, Buenos Aires 1967, pp. 271.

Siliceo, Alfonso. Capacitación y desarrollo de personal, Ed. Diana, 2a edición, México 1980, pp. 250.

Stecker, B. Principios de didáctica moderna, Ed. Kapelusz, 5a. edición, Buenos Aires 1979, pp. 185.

Tena Morales, Adolfo, Aspectos prácticos de la capacitación y el adiestramiento, Ed. COPARTEX, 3a. edición, México 1981, pp. 212.

Terry, George R. Principios de administración, Ed. Continental, S.A., 1a. edición, Tr. Alfonso Alarcón Moreli, México 1967, pp. 824.

Verner, C. y Booth, A. Educación de adultos, Ed. Centro Regional de ayuda técnica, 6a. edición, México 1960, pp. 159.

Villarreal, Tomás. Didáctica general, Ed. Oasis, 1a. edición, México 1973, pp. 215.