



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS ARAGON**

**«LA FORMACION DEL PEDAGOGO
COMO ESPECIALISTA EN LA CAPACITACION»**

T E S I S

que para obtener el titulo de:

Licenciado en Pedagogia

P r e s e n t a:

Verónica Pacheco Rodríguez

ASESOR

LIC. MA. LOURDES RODRIGUEZ LOPEZ

San Juan de Aragón, México. Agosto de 1997.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



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.

A G R A D E C I M I E N T O S

A ti Padre

Por apoyarme y darme la oportunidad
de prepararme para el futuro.

A ti Madre

Por ser una gran amiga,
por tu infinita paciencia,
por comprenderme, por tu confianza,
y por muchas otras cosas,
que no terminaria de agradecerte.
Te amo.

A ambos GRACIAS

A mis hermanos

MANUEL, ALMA Y EDGAR

Gracias. Por ser mi principal ejemplo
de superación, por enseñarme mucho
de lo que sé; por estar presentes en
los momentos felices, pero sobretudo
en los difíciles, por un sin fin de
recuerdos.

Por un sin ustedes mi familia mi vida
no estaría tan llena. Los amo.

A mis amigos

JUANITA, VERO Y MICHAEL

Gracias por compartir conmigo las aventuras,
los disgustos y las alegrías. Pero, sobretodo por
permanecer en mi presente.

Por estar en el momento exacto,
por confiar en mi.

y porque aunque tomemos distintas direcciones
nunca estaremos lo suficientemente lejos para
olvidarnos.

Mis sinodales:

Lic. Elsa Guerrero Salinas

Lic. José Luis Romero Hernández

Lic. Ma. Eugenia Hernández

Lic. Guillermo López Ceresero

GRACIAS

Y muy especialmente a mi Asesora

Lic. Ma. Lourdes Rodríguez López
por su tiempo, por compartir conmigo
sus conocimientos, por guiarme y
poder hacer posible esta realidad.

GRACIAS

INDICE

	Pag.
INTRODUCCIÓN	1
I. LA FORMACIÓN Y LA ESPECIALIZACIÓN	4
1.1 Conceptualización de formación	4
1.2 Educación y formación	8
1.3 Obstáculos en la formación académica	12
1.4 La importancia de una formación especializada	15
II FUNCIONES DEL CAPACITADOR	19
2.1 Determinación de las funciones que debe de desempeñar el Capacitador (a partir de los planteamientos teórico)	19
2.2 Determinación de las funciones que se desempeñan en la Capacitación (a partir de una investigación de campo).	33
2.3 Comparación entre las propuestas teóricas y su aplicación práctica en el campo de la capacitación	42
III. LA PARTICIPACIÓN DEL PEDAGOGO DENTRO DE LA CAPACITACIÓN	45
3.1 Perfil profesional del pedagogo	45
3.2 Análisis del Pedagogo dentro de las estructuras Administrativas de Capacitación	48
3.3 El Pedagogo y su participación en el área de capacitación	56
IV. ESPECIALIZACIÓN EN LA CAPACITACIÓN	58
4.1 Perfil del capacitador	58
4.2 Formación académica de los responsables del área de Capacitación	63
4.3 Espacios donde se forman los especialistas en la Capacitación	72
4.3.1. Instituciones y programas	72
V. CONCLUSIONES	81
VI. BIBLIOGRAFIA	84
VII. ANEXO	

INTRODUCCION

La Pedagogía ha sido motivo de crítica, debido a que no se ha delimitado la amplitud de su objeto de estudio, que es el fenómeno educativo y dentro de la Capacitación no ha sido la excepción, ya que en las empresas la participación pedagógica no ha sido reconocida, a pesar de que la Capacitación, es la parte educativa en éstas, por lo tanto hacemos referencia de esta área, como un espacio laboral donde el Licenciado en Pedagogía puede aplicar sus conocimientos.

Esta investigación tiene como objetivo conocer la importancia que tiene para el pedagogo, la formación dentro de una especialidad en el área de capacitación, además de presentar diferentes alternativas para lograr dicha especialidad. Es importante señalar que el presente trabajo se realizó en el plano empírico, ya que esta basado en las experiencias de los involucrados de ésta área.

Actualmente nos enfrentamos a una crisis económica, política, social y profesional, por esto, es cuando más se necesita de profesionales con una formación integral, que busquen alternativas de especialización, ya que dentro de las instituciones educativas (escuelas) solo se adquiere una preparación general, y no algo específico.

Como pedagogos debemos estar preparados y buscar diversos medios para obtener conocimientos específicos, y así poder abrir nuevos espacios de trabajo y fortalecer los ya existentes.

En el primer capítulo conceptualizamos lo que entendemos por formación y educación, así como la relación existente entre ambas; debido a que estas forman parte esencial para una preparación y desempeño adecuado, también se mencionan algunos de los principales obstáculos que entorpecen la formación académica, y señalamos la importancia del por qué de una formación especializada

Para los capítulos siguientes, se aplicó un cuestionario a los encargados del área de Capacitación, de veinticinco empresas (15 de iniciativa privada y 10 del sector público) dicha cuestionario se estructuró con el fin de abarcar tres aspectos fundamentales:

- a) Conocer el área de Capacitación (proceso, funciones y medios didácticos).
- b) Conocer la participación del pedagogo dentro del área de capacitación.
- c) Conocer el perfil de los capacitadores.

El segundo capítulo esta destinado primordialmente al conocimiento de los objetivos, proceso, funciones y medios didácticos que realiza el área de Capacitación, visto desde el sentido puramente teórico con base en diversos autores, para posteriormente contrastar esta información con la forma práctica de su operación.

En el capítulo tercero, se analiza el plan de estudios de la Licenciado en Pedagogía de la E.N.E.P. Aragón, con la finalidad de conocer qué actividades puede desarrollar el pedagogo, partiendo del perfil profesional que se pretende. Asimismo, con base en la cédula aplicada se señalan las actividades realizadas por los pedagogos que laboraban dentro del área de

capacitación. Para finalmente corroborar si éste profesional tiene una oportunidad de participación en dicho campo laboral.

El cuarto y último capítulo, hace referencia a las características de los involucrados en la capacitación, tomando en cuenta la información obtenida de la cédula, como el criterio de los autores que abordan este tema, con la finalidad de establecer un perfil del Capacitador. También dentro de este se hace mención de algunas Instituciones como vías alternas para la adquisición de una especialización en esta área.

Finalmente, con base tanto en la investigación de campo, como en la documental, presentada, se exponen los resultados generales de este trabajo.

I. FORMACION Y ESPECIALIZACION

1.1 *Conceptualización de Formación*

El término formación, es uno de los más controvertidos que existe en el ámbito de la Pedagogía, hay una gran diversidad de conceptos, debido a esto hemos rescatado algunos en los cuales los autores convergen.

La formación vista desde el lenguaje filosófico no ha sido objeto de una reflexión muy desarrollada, sino que apenas reconocida, ya que no es citada como tal en el diccionario de la lengua filosófica de Foulquié; el término de formación es tomado como derivado de "formar" que aplicado al hombre significaría "desarrollar las capacidades naturales, hacer capaz de alguna función determinada, o generalmente realizar su finalidad de hombre" ¹

Como podemos observar, la formación como derivado de formar resalta las palabras "desarrollar", "capacidad" y "realizar su finalidad", cada una de estas palabras se enfocan al individuo, pretendiendo explotarlo, pero no para beneficiar a otros, sino para que éste logre una superación para él mismo.

Otro concepto de formación, nos dice que es el objeto de la experiencia, no en el sentido de la experiencia que uno posee, ni en el sentido de la experiencia que uno hace, sino en el sentido que Dewey le da "de una investigación existencial",² donde el término de investigación, pretende basarse

¹ Foulquié. Cit. pos. Honore Berard. Para una teoría de la formación, Narcea, Madrid, 1980, pág. 19.

² Dewey, John. Experiencia y Educación, Nueva York, MacMillan Co., 1938, p.p. 116

en pruebas y acciones continuas, en donde el hombre procure mejorar su vida, su trabajo así como sus relaciones con la sociedad. Carl Rogers, al referirse a la formación enriquece el enfoque que Dewey le había dado, diciendo que "la formación sólo se efectúa cuando es significativo en relación con la experiencia del sujeto".³ Rogers sostiene que el hombre solo sería capaz de formarse a partir de los aprendizajes que influían significativamente en su conducta y estos tenían que ser descubiertos por el individuo mismo

La formación es mucho más raramente considerada desde el punto de vista del sujeto, de la interioridad, como una dimensión característica de la persona. La formación dice Lhotellier "es la capacidad de transformar en experiencia significativa los acontecimientos cotidianos generalmente sufridos, en el horizonte de un proyecto personal y colectivo"⁴

Para D. Cooper: La formación es la "emergencia de un cierto tipo de persona que condensa fragmentos de experiencia, es decir la superación de la contradicción sujeto - objeto, en la medida en que la persona y solamente ella sintetiza estas dos entidades, utiliza actualmente los momentos pasivos de su experiencia y observa pasivamente su actividad y la de los demás, hasta que el período de observación llega a ser ella misma acto, y así sucesivamente"⁵

Por lo tanto podemos decir que la formación para Cooper, Lhotellier, Dewey y Rogers, depende del individuo que se va a formar, pero no de un individuo aislado y alejado de la sociedad, sino para el individuo que logre

³ Carl Rogers Cit. por. Ferry Gille, Trayecto de la Formación, Paidós Ecuador, México, 1990, p.p. 103

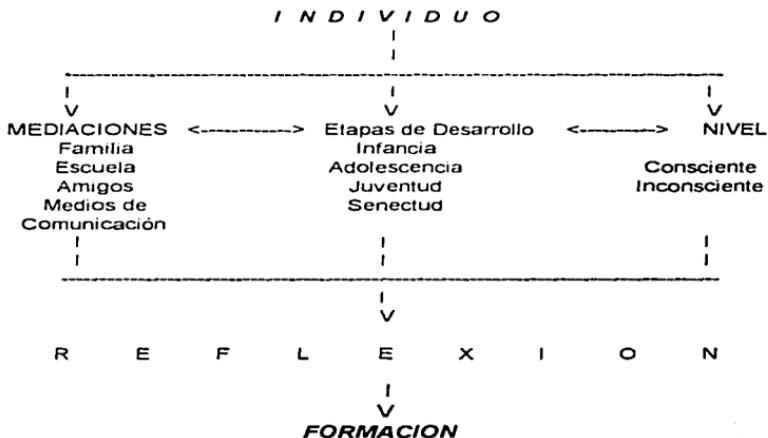
⁴ Honore, B. Ob. cit., pág. 20

⁵ Cooper, D. La muerte de la Familia, Ariel, México, 1985, p.p. 80

capacidades (de sentir, de actuar, de comprender, de aprender o de utilizar el cuerpo).

La formación esta muy lejos de limitarse solo a lo profesional, ya que invade todos los dominios: uno se forma en múltiples actividades de esparcimiento, y en todos los niveles de responsabilidad, y de ser posible en forma permanente, desde la infancia hasta la última etapa de la vida.

Lo que si es claro, es que de la formación uno espera el dominio de las acciones, de las situaciones nuevas y el cambio tanto social como personal.



1.2 Educación y Formación

Antes de empezar a hablar acerca de la relación que pueda haber entre lo que llamamos educación y formación nos preguntaremos ¿Qué es la Educación y cuáles son sus objetivos?

Iniciaremos afirmando que la educación, se realiza desde los orígenes de la sociedad humana, y ha jugado a través de la historia un papel decisivo en el desarrollo de todos los pueblos. La Educación etimológicamente, tiene sus raíces en educare, educere; que traduciéndolas significan: "obtener lo mejor de alguien, formar y embellecer".

Los grandes filósofos de la antigüedad, señalan que es a través de la educación como se forma el espíritu del hombre, para que éste conozca y siga el camino recto. Para algunos es un proceso que termina con la madurez del individuo, otros afirman que solo se adquiere dentro de las escuelas. Para otros, es un proceso permanente que dura tanto como nuestra existencia y que nunca terminamos de educarnos. En fin así como estos ejemplos hay muchos más que no terminaríamos de dictar. Es verdaderamente asombrosa la diferencia de conceptos que subyacen bajo el empleo de la palabra educación, no sólo en el lenguaje cotidiano, sino también en los textos especializados como los de pedagogía en donde se entienden cosas diferentes con dicha palabra y la confusión terminológica, lejos de disminuir, aumenta.

Wolfgang Brezinka, hace un análisis exhaustivo sobre el concepto de educación, definida por varios autores, con el cual confirma, que "muchas expresiones son ambiguas debido a que el lenguaje natural es limitado y no se

dispone de una palabra que designe exclusivamente su contenido, y otras, son vagas toda vez que su significado no está suficientemente determinado, a causa de que quien conceptualiza, no conoce mucho sobre lo que implica la palabra educación». ¹

Lo que muchos pedagogos, pensadores y expertos en la materia si concluyen, es que el fin de la educación es el hombre, * ya que éste se distingue del animal en que es consiente de su propia vida. La educación de un individuo es su transformación orientada a determinadas finalidades y obtenida mediante la explotación de situaciones apropiadas

La educación, es un proceso de interacciones personales, toda vez que a lo largo de la vida el hombre tiene forzosamente la necesidad de relacionarse con otros, ya sea de manera espontánea o de manera intencionada. Este término, ha servido durante mucho tiempo para designar a «la acción ejercida por las generaciones adultas sobre las que todavía no están maduras para la vida». ² para descubrir y a la vez despertar, sus aptitudes y preparar su vida de adultos por venir.

La educación ha representado durante demasiado tiempo en

¹ Brezinka, Wolfgang. Conceptos Basicos de la Ciencia de la Educación. Hereder, Barcelona, 1990

* Algunos autores

KANT: El objetivo de la educación es desarrollar en cada individuo toda la perfección de que es susceptible

Platon. La educación halla su fundamento genuino cuando el hombre, alcanza el conocimiento del bien (Dialogos)

Durkheim. La educación tiene por objetivo desarrollar en el individuo cierto # de estados físicos, intelectuales y morales (Educación y sociología)

Dewey. La educación, cuyo protagonista y objetivo es el hombre, busca la automodelación.

Rogers. La educación no directiva permite, el desarrollo de las facultades y energías propias (autoeducación).

² Durkheim, E. Educación y Sociología. Leega, Mexico, 1990, pág. 198.

la vida social, su aspecto más concreto de transmisión, reproducción y transformación.

La educación, en sus modalidades más diversas como son: la educación extraescolar (extracurricular), la educación familiar, educación formal, educación básica, educación humanística, educación infantil, educación institucional, educación intelectual, en fin así como encontraremos muchas otras clases, lo que es definitivo, es que cada una tiene una etapa específica en nuestra vida, como un lugar determinado para recibir dicha educación. Todos estos tipos de educación nos conllevan a un punto muy importante, ya que a través de estos ayudarán al individuo a construir su FORMACION.

Sin embargo podemos decir que la Formación, es uno* de los fines de la educación. Si vemos detenidamente qué tan importantes son la una para la otra veremos que la educación recibida va a variar en el grado en el que la sociedad cambie, ya que ésta determinará la formación de los individuos recibirán. Un claro ejemplo, es que no es la misma formación de la mujer en el siglo XIV en México, a la formación que actualmente tiene o a la que pueda tener dentro de dos siglos más.

La educación recibida, no se limita a la escuela; está constituida por todo lo que la rodea: el educador básico es la sociedad, por tanto la educación no es reducida sólo a la adquisición de una serie de conocimientos, sino que es un proceso de todo ser humano y de la sociedad misma, para que a través de ésta, aprenda a tener más dominio de sí mismo.

*. Según Lemus, Luis A. Pedagogía, Kapeluz, Buenos Aires, 1973, pág. 178. Nos dice que los fines se deducen de la emergencia de ideales implícitos y explícitos de los movimientos sociales, históricos y culturales.

E					F
D					O
U			CONOCIMIENTO		R
C	GENERACION		IDEAS	REFLEXION	M
A	--> TRAS	-->	CULTURAS	-->	= A
C	GENERACION		TRADICIONES	RAZONAMIENTO	C
I			MITOS		I
O			TECNOLOGIA		O
N					N

Lo que si es indiscutible es que ambos términos EDUCACION y FORMACION, se utilizan indistintamente, y a veces incluso como sinónimo.

Es conveniente señalar, que ambas buscan que el hombre se desarrolle plenamente, su diferencia consiste en que la formación, implica una reflexión y un análisis interior de cada persona; sobre lo observado (objetos o hechos con el fin de conocerlos) y los percibido a través de los sentidos, y por su parte la educación es una relación Hombre - Sociedad, que prepara para la vida cotidiana por medio de la transmisión y reproducción de los conocimientos.

1.3 Obstáculos de la formación académica

Hablar de la formación del individuo implica abarcar la formación profesional que de alguna manera interviene lo que nosotros reconocemos como formación académica; entendida aquella que de manera sistemática se estructura a partir de parámetros institucionales (formación escolarizada) en donde se validan y certifican los conocimientos, habilidades y actitudes de las personas dándoles créditos formales socialmente reconocidos.

Dentro de nuestra sociedad es importante reconocer aquellos factores que obstaculizan el desarrollo de la educación formal, entre los cuales se pueden destacar los siguientes:

1. La falta de interés de algunos alumnos.
2. La ineficiencia y el centralismo burocrático, las cuales generan toda esa complicada red de trámites y papeleo, entorpeciendo la rapidez de los trámites, lo cual desanima y aburre al solicitante
3. La incapacidad e inadecuación de la enseñanza técnica.(renovación constante, ya que los conocimientos y la habilidades tienden a desactualizarse rápidamente).
4. Las insatisfacciones y protestas estudiantiles.
5. Los problemas económicos por los cuales atraviesa la sociedad, conllevando a:
 - A) La deserción que se presenta desde el nivel primaria hasta el nivel superior.
 - B) La reprobación debido a la conjugación del estudio y el trabajo, descuidando los estudios.

6. Masificación de la educación (más alumnos = a menos calidad en la enseñanza).

7. Programas sobrecargados en contenido, impidiendo obtener el dominio necesario para dar claridad al aprendizaje. Se siguen programas rigidamente estructurados, los cuales el profesor tiene que cubrir en un tiempo determinado, «impidiendo que la función docente consista, fundamentalmente en enunciar problemas, motivar y orientar al educando, para que ellos, individual o en grupo, encuentren su adecuada solución».¹

8. Fragmentación del conocimiento, impidiendo al sujeto adaptarse al medio laboral. Debido a la cantidad excesiva de contenidos que conforman los programas y al poco tiempo no se puede profundizar en estos

¹ Suárez Díaz, Reynaldo. La educación. Trillas, México, 1982, pág. 49.

9. Imposición de programas, sin consultar las necesidades e intereses de los estudiantes. La mayoría de los programas ya están establecidos y conformados reuniendo los intereses de la institución.

10. La teorización, se leen libros, a veces se discuten ideas, pero no se aterriza en la práctica. «No se aprende a hacer, ni a resolver los problemas concretos».¹

11. «El proceso educativo se reduce a la escolarización; y a la escuela».² Existen distintas maneras de adquirir los aprendizajes, como son: los diálogos personales y en grupo, visitas, entrevistas, foros, visita a museos, conferencias, prácticas, excursiones, trabajos de laboratorio, conversaciones con amigos, sin dejar de lado los que actualmente tienen mayor influencia «los medios de comunicación», entre muchos otros

A todos estos factores se han tenido que enfrentar la mayoría de los estudiantes, dando por resultado una formación académica deficiente. Una vez que el egresado se encuentra en esta situación donde es obvio que su formación escolar es insuficiente para laborar dentro de las instituciones o empresas, no hay más opción que el formarse dentro de éstas a través de la experiencia. Por ello, es que es necesario en que se busque otros medios como la especialización para la adquisición de los conocimientos faltantes, para un mejor desempeño laboral.

¹ Ibidem. p-48

² Ibidem. p-49

1.4 La importancia de una Formación Especializada

La Formación se va modificando, debido a la rápida evolución de las técnicas en todos los terrenos (de producción, comunicación, organización, administración) dicha evolución, plantea importantes problemas de adaptación no solamente profesional, sino social. Como consecuencia de lo anterior los conocimientos iniciales son obsoletos después de algunos años, es así como se descubre que es igual de importante aprender a aprender que aprender los contenidos. Por lo tanto es esencial el perfeccionamiento, la actualización de los conocimientos, las readaptaciones y las especializaciones.

Estas últimas «tienen por objeto preparar especialistas en las distintas ramas de una profesión proporcionándoles conocimientos amplios de un área determinada o adiestrándolos en el ejercicio práctico de la misma».¹

Dichas especializaciones han sido necesarias desde hace varias décadas. En la década de los 60's una de las explicaciones que se daban para que surja la Pedagogía es «que las escuelas empezaron a jugar un rol social diferente desde los 50's debido a que al finalizar la segunda guerra mundial, México entra en una economía que se denomina **desarrollismo**»,² el cual implicaba la industrialización; pero para que ésta se diera, se tenían que cambiar los procesos de formación de los sujetos, es así como surge la necesidad de un especialista que ayude a entender qué es lo que pasaba en las escuelas.

¹ U.N.A.M. Legislación Universitaria México 1991 p.p. 155.

² Díaz Barriga. «Problemática en torno a la Formación del Profesional en la educación», en Jornadas de análisis, evaluación y propuestas de reestructuración del currículum de la Licenciatura en Pedagogía de la E.N.E.P. Aragón, Jefatura de Pedagogía; México, UNAM, 1992, p.p. 12-17.

Así como éste, existen ininidad de ejemplos no solo en el aspecto educativo, sino también los grandes hombres de ciencia han sido con frecuencia críticos, que tuvieron que romper con ciertas formas establecidas del pensar, para llevar a cabo sus investigaciones y gracias a que se tuvieron que esforzar y «especializar» en sus matenas, o estudiar específicamente algún fenómeno se llegó a conocimientos nuevos como lo fueron las teorías (de la evolución, de la relatividad, entre muchas otras).

Así como estos críticos tuvieron que especializarse en alguna matena, es importante resaltar que la especialización es necesaria para desempeñarse en su área de trabajo. Dentro de la especialización resaltan dos clases de especialistas: Existe el especialista para quien los límites de su especialidad «son como una especie de muralla china. La devoción del conocimiento puro significa para él preocuparse única y exclusivamente de una sene o categoría de hechos».¹ Este especialista asume una actitud positiva, jactándose de su lealtad a un solo interés y rechazando todo conocimiento diferente al de él. La lealtad a su matena significa para él una relativa indiferencia ante las grandes realizaciones que constituyen nuestra civilización, expresada en su arte y su literatura, su ciencia y su filosofía.

Por otro lado existe el especialista, que considera que «la matena o el campo de su especialidad viene a ser el centro de una visión comprensiva de la vida».² Es decir conoce su matena, no sólo en su aspecto técnico y en su estructura interna, sino que también en relación con otros intereses humanos. A través de ésta proponemos tanto la renovación como la actualización de los conocimientos. No pretendemos una exagerada especialización que a la larga

¹ Bode Boyd H. Teorías educativas modernas. UTEHA, México, 1967, pág. 274

² *Ibidem*, pág. 276

nos de como resultado un bloqueo, que limite las capacidades del hombre, por esto es que nos interesa éste último especialista, ya que al formar especialistas para la capacitación, no se dejará de lado la formación básica adquirida durante la Licenciatura, por el contrario, se hace referencia a la especialización no solo como un grado académico, sino también como el conjunto de destrezas y habilidades para desempeñar adecuadamente una determinada actividad con eficiencia. Pero para llegar a conocer totalmente una actividad, el especialista tuvo que empezar por conocer la amplia gama de posibilidades que le brinda su área de estudio, por lo tanto se puede llegar a considerar preparado para iniciarse en el desarrollo de cualquier campo de dicha area

Es trágico el hecho de que la mayoría de las empresas, utilicen la educación especializada solo hacia la productividad y la comercialización, en nuestra época es necesario aprender a trabajar sobre aspectos específicos (dentro de la educación, como en el trabajo) dándoles un enfoque tanto humanista como social, para así poder obtener un desarrollo integral de las personas.

Para 1996 los resultados no son muy positivos, debido a la crisis económica (mayor peso), la cual ha agudizado las deficiencias del sistema educativo, sobre todo a nivel superior, es ahora cuando más se necesita de profesionistas con una formación adecuada que sirva no solo para sacar al país adelante, sino también para que se sientan satisfechos y realizados, tanto de manera profesional como personal, ya que así podrán alcanzar las metas que se han propuesto. Por esto es necesario que el pedagogo que tenga interés en el área de la capacitación considere la necesidad de formarse en la especialidad a través de diferentes vías. (ver cap. 4)

Finalmente, la Formación Especializada de la oportunidad de estudiar un tema, una materia o en este caso un área del campo laboral como es la capacitación a fondo, con la finalidad de llegar a conocer profundamente las funciones del capacitador.

En el siguiente capítulo se aludira a elementos más precisos de la capacitación.

II. FUNCIONES DEL CAPACITADOR

2.1 Determinación de las funciones que debe desempeñar el capacitador (a partir de los planteamientos teóricos).

Desde hace menos de una década, la capacitación, es una de las áreas que ha llamado la atención de los Pedagogos, ya que ésta viene cumpliendo una función educativa dentro de las empresas. A través de la cual se les proporcionan herramientas (conocimientos, hábitos, habilidades, aptitudes y actitudes) útiles a los individuos, para su desarrollo social, laboral y personal.

Esta función educativa, no ha tenido gran relevancia ni el desarrollo que debería de tener, ya que son contadas las empresas que han establecido programas permanentes de educación para sus empleados. Es Inste ver que en términos generales, « del total de horas-hombre-capacitación que se imparten en las empresas importantes en el mundo, en México sólo estamos llegando a un 5% o 7%, lo cual significa que tenemos más de un 90% de déficit en materia de capacitación, tanto en término de cantidad de horas como de calidad y cobertura».¹

Siendo México un país donde existe una demanda excesiva de personal calificado, es necesario que los profesionistas que se inclinen por el Área de Capacitación le den importancia al aspecto educativo, para que a través de éste se logren formar personas con una visión conveniente del mundo, de sí mismos y que además realicen su trabajo con mayor eficiencia.

¹.Silíceo, Alfonso. Capacitación y Desarrollo de Personal. Limusa, México, 1995. pág. 16

En este caso particular, los Pedagogos que se inclinan hacia el área de la capacitación, deberían de optar por conocer o tener un panorama de lo que implica esta área, como es el conocer su proceso, funciones y actividades, que se desempeñan dentro de la Capacitación. Pero y ¿Por qué el Pedagogo, habiendo tantos Psicólogos y Administradores? Simplemente porque la formación del Pedagogo está directamente relacionada con la educación, y si nos enfocamos a la capacitación, vemos que dentro de esta se necesitan profesionistas que se interesen en resolver problemas de índole educativo. Por esto, es indispensable que el pedagogo que esté interesado en esta área, tenga una visión básica tanto de las funciones como del proceso, y así corroborar que el Pedagogo tiene alguna relación con la capacitación, y para esto, antes es necesario conocer como funciona todo lo referente a ella

Antes de adentrarnos a lo que es el proceso y las funciones, primero realizaremos un análisis de lo que varios autores entienden por capacitación, y así poder establecer lo que nosotros entenderemos por dicho término.

¿ Qué es la Capacitación?

AUTORES				
CAPACITACION	Reza Trosino ¹	A. Silicio Aguilar ²	Rodriguez E. ³	Ley Federal ⁴
Es considerada como	Acción/fech	Actividad planeada	Confe de actividades	Fenómeno educativo
A través de cuáles se busca	Desarrollar y proporcionar	Capacitar	Proporcionar, desarrollar y capacitar	Procedimientos Desarrollar
¿En qué?	Actitudes	Conocimientos, habilidades y Actitudes	Conocimientos, habilidades y actitudes	Procedimientos
¿A qué se le proporciona?	Personas	Colaboradores	Personal	Trabajador
¿Con qué finalidad?	Desempeñar adecuadamente su ocupación		Desempeñen mejor su trabajo	Desarrollar su labor y resolver los problemas que se le presenten
LA CAPACITACION RELACIONADA CON LA EDUCACION	Forma parte de la educación informal	Es la función educativa de una empresa u organización		Es concebida como fenómeno educativo y de interés social

¹ Reza Trosino, J. Carlos. Cómo diagnosticar las necesidades de capacitación en las organizaciones. Panorama. México, 1995, pág. 25

² Siliceo, Ob. Cit. pág. 25

³ Rodríguez, Mauro y Ramírez, Patricia, Administración de la Capacitación, Mc. Graw Hill. México, 1995, pág. 1

⁴ Ley Federal del Trabajo. 1993

En el cuadro, se puede observar claramente, una pequeña muestra de las muchas definiciones existentes. A través de este cuadro comparativo, conceptualizamos lo que entenderemos por Capacitación: Es un proceso, que desarrolla, proporciona, transforma y actualiza, tanto habilidades, conocimientos y actitudes como aptitudes, que tiene como fin, el mejoramiento del recurso más importante de cualquier organización: **el humano**. Como parte de una institución o simplemente a un nivel personal.

Una vez conceptualizada la capacitación, nos enfocaremos en lo que algunos autores como Marco Rodríguez, Patricia Ramírez, Alfonso Silíceo, Barry J. Smith, trabajan como el proceso de la Capacitación. Empezaremos diciendo que estos autores resaltan las principales etapas como son:

- «1o. Detección de necesidades
- 2o. Determinar objetivos
- 3o. Definición de contenidos
- 4o. Método de instrucción
- 5o. Evaluación y Seguimiento»¹

Aunque no forma parte esencial de esta tesis, describiremos de manera general en que consiste cada una de las etapas anteriores, para conocer a lo que se refieren los autores antes mencionados con cada una de éstas y si el lector requiere de una explicación más detallada puede consultar la bibliografía de esta misma tesis

¹. Silíceo., Ob. Cit. pag 95

*-De los Autores consultados todos coinciden con estas etapas mencionadas, solo que hacen referencia a ellas con otros nombres.

Detección de Necesidades.

La primera etapa dentro del proceso, es la detección de necesidades, ya que se debe de determinar que es lo que requiere el trabajador, dentro de su área laboral, para posteriormente planear el tipo de Capacitación que se llevará a cabo. Dentro de una empresa, el capacitador es el responsable de detectar las necesidades presentes, que se deben de satisfacer y prever, para así poder adelantarse a necesidades futuras. La detección de necesidades, es la parte medular del proceso capacitador, el cual va a permitir conocer las deficiencias existentes en una empresa, con el fin de establecer los objetivos y acciones a considerar en el plan. Primero se deben de precisar las necesidades que se pueden resolver a corto plazo y, en segundo las de mediano, para finalmente resolver las de a largo plazo. Si no se realizará una investigación previa de las necesidades, no podría darse una coherencia entre los programas y los cursos, ya que se debe de tener claro que tipo de necesidad existen dentro de la empresa o del área, así como conocer las necesidades de los trabajadores

Determinar objetivos

La segunda etapa, es precisar los objetivos, después de tener claro cuales son las necesidades mediatas, se deben de discutir y señalar los objetivos que se deben de lograr, esto es, responder y satisfacer dichas necesidades. Dentro de estos objetivos no debemos de perder de vista que se pretende desarrollar tanto un comportamiento individual, como una integración de equipo.

Definición de contenidos

Es importante después de tener claro los objetivos que se van a perseguir, determinar el contenido o materia de educación. Dentro de dichos contenidos se deben abarcar determinados lineamientos como son, los conocimientos básicos acerca de la empresa, los conocimientos y habilidades elementales para el puesto que se va a desempeñar, se le deben de brindar los conocimientos de complementación profesional para el mejor desempeño del puesto, y estos contenidos no deben descartar las materias culturales y conocimientos universales como orientaciones para mejores y más maduras actitudes de la persona.

Método de Instrucción

La elección de los métodos de Instrucción*, constituyen uno de los aspectos de mayor importancia práctica. «En estos últimos veinte años, la pedagogía ha señalado derroteros hacia nuevos métodos de instrucción y tecnología».¹ Se debe tener claro que no existen métodos ideales, todos son buenos y darán los resultados deseados siempre y cuando estén relacionados claramente con los objetivos que se persiguen, con el número de participantes, con el tiempo que se dispone y con otros factores asimismo importantes. Dichos métodos de instrucción constituyen una actualización constante. Tampoco podemos dejar de mencionar la diversidad que también existe entre los materiales didácticos en los que se apoyan para dar los cursos.

¹. Silíceo, Alfonso. Ob. Cit., p. 117

*METODOS DE INSTRUCCIÓN	MATERIALES DIDACTICOS
Exposición	a) Visuales o gráficos: El pizarrón, carteles,
Mesa Redonda	rotafolio, gráficas y pósters, maquetas,
Cornillos	acetatos, etc.
Simposio	b) Auditivos o sonoros: Grabadoras, discos,
Foro	C. D., etc.
Phillips 6/6	c) Audiovisuales: Películas, video láser,
Lectura Comentada	sonoramas, etc. ¹
Panel, etc.	

Evaluación

La evaluación es la última fase del proceso de capacitación, a través de ésta se va a medir el grado de cumplimiento de los objetivos, además de determinar la efectividad del programa de capacitación que se haya llevado a cabo. Por tal motivo esta fase es indispensable así que deben de existir instrumentos adecuados para realizar la evaluación, ya que ésta debe de ser continua.

Si observamos claramente cada uno de los puntos manejados anteriormente no son desconocidos por los pedagogos, ya que a través de la Licenciatura se van abordando, no en un 100% enfocados a la capacitación, pero siempre referente al ámbito educativo y en busca de un mejor aprendizaje.

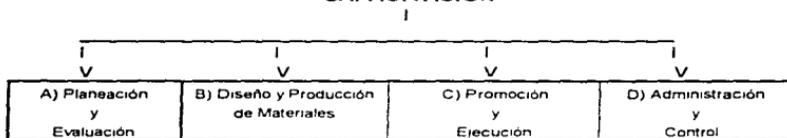
¹. Rodríguez y Ramirez. Ob. Cit., pág. 85

Estructuras del área de Capacitación

Para poder conocer la participación del pedagogo dentro del área de capacitación, primero es necesario conocer cómo se debe de estructurar dicha área, así como las funciones de los capacitadores, para esto se retomaron algunos autores, los cuales nos mencionan desde su punto de vista las secciones y/o departamentos que debe de tener el Área de Capacitación con el fin de que haya mejor funcionamiento y lograr mejores resultados al aplicar capacitación al personal.

Jesús Carlos Reza Trosino, considera al Área de Capacitación, como un sistema integral, el cual abarca cuatro subsistemas idóneos que son:

CAPACITACIÓN



SUBSISTEMA	FUNCIONES
1. Planeación y Evaluación	Se encargan de recolectar analizar y canalizar qué llega al sistema. Proponiendo un camino a seguir, fijando prioridades, objetivos y formas de evaluación. Así mismo, se encarga de vigilar, supervisar, evaluar y dar seguimiento a todos los proyectos que se lleven a cabo.
2. Diseño y Producción de Materiales	Recibe la información fundamental de cada proyecto y desarrolla las actividades de diseño y producción de diversos apoyo materiales y técnicos, se encarga de materializar las ideas y proporcionar los elementos de infraestructura que permitan llevar un proyecto a la práctica.

SUBSISTEMAS	FUNCIONES
3. Promoción y Ejecución	Se encarga de implementar los proyectos en el macrosistema de la empresa, así como de las funciones de promoción, negociación y asistencia técnica, respecto al inicio, avance y mantenimiento de cada proyecto
4. Administración y Control	Se encarga de vigilar y proporcionar el apoyo necesario para el desarrollo de un proyecto a nivel económico, de gestión administrativa y de apoyo logístico". ²³

Otro Autor es Mauro Rodríguez Estrada, que al igual que Siliceo, considera que el área administrativa debe de ser responsable de planear, organizar y controlar la función de Capacitación y Adiestramiento; nos dice que internamente el área de capacitación y de acuerdo con las funciones tiene bajo su responsabilidad contar las siguientes tres subáreas que son



SUBAREAS	FUNCIONES
1 Planeación y Programación	Esta subárea esta encargada de la detección de necesidades de capacitación. Realizará un estudio previo de las actividades y tareas que conforman los puestos de la institución. Lo anterior para seleccionar la metodología más adecuada. También se realizan los programas y planes de capacitación, se determina la forma en como se realizará dicha capacitación.
2. Operación y Registro	Esta se encarga de la organización de los cursos o eventos de capacitación. Comunica la actividades a desempeñar; así mismo integra grupos, selecciona instructores, o a la institución capacitadora, elige el equipo, selecciona materiales, acondiciona aulas. Además diseña e implementa los mecanismos de registro.

²³ Reza Trosino, J. Carlos., Cómo diagnosticar las necesidades de capacitación en las organizaciones, Panorama, México, 1995.

SUBAREAS	FUNCIONES
3. Evaluación	Esta subárea se encargara de que la evaluación sea imparcial respecto de la planeación y ejecución. Aquí se realiza un análisis objetivo de los resultados obtenidos con la capacitación, el grado de aprendizaje de los participantes y su aplicación en el trabajo. También se establece un sistema de seguimiento y de retroalimentación". ²⁴

Siliceo, afirma que la Capacitación está englobada dentro de lo que es la Administración de Personal, referente a esto nos dice: "La Administración de Personal como doctrina y como práctica debe de comprender y coordinar, en forma dinámica, las siguientes funciones

- A) Reclutamiento
- B) Selección
- C) Inducción o introducción
- D) Inventario de los recursos humanos
- E) Evaluación de potencial y desempeño
- F) ENTRENAMIENTO O CAPACITACION.
- G) Planeación de vida y carrera".²⁵

MODELO SISTEMICO DE ORGANIZACION DE LA FUNCION DE CAPACITACION



²⁴. Rodríguez Estrada, Mauro y Ramírez Buendía P., Administración de la Capacitación, Edit. Mc. Graw Hill, México, 1995, pág. 54

²⁵. Siliceo, Op. Cit. pág. 42

" Dicho modelo se compone básicamente de dos sistemas: el primero de ellos es el Sistema receptor de la capacitación y el segundo, el Sistema productor de la misma. Podemos decir que estos dos sistemas conllevan dos unidades: la identificación y la solución del problema. es decir, la necesidad educativa del personal de que se trate.

Etapas del modelo

SISTEMAS		ETAPAS Y FUNCIONES
SISTEMA R E C E P T O R	Primera etapa. Identificación del Sistema Receptor. En esta labor del departamento de Capacitación deberá apoyarse en la información de exista en el Organización como	Proceso de selección de personal. Inventario de Recursos Humanos. Análisis de puestos. Organización formal. Descripción de funciones. Necesidades de desarrollo de la empresa
	La información mencionada proporcionará al Departamento de Capacitación un Perfil de la población del Sistema Receptor.	Segunda etapa Necesidades y requerimientos de los integrantes del Sistema Receptor. En esta se investiga cuales son los requisitos que en materia educativa los individuos futuros sujetos de un programa de capacitación deben poseer para realizar su tarea con el grado de excelencia requerido
SISTEMA P R O D U C T O R	TERCERA ETAPA. Establecimiento de la misión del Sistema Productor en el problema a tratar. En esta etapa el Departamento de Capacitación debiera establecer con toda claridad y objetividad sus objetivos generales, la filosofía y los valores que influirán en las acciones a tomar	CUARTA ETAPA: Aquí se deberán de establecer las metas que llevarán al Departamento de Capacitación a lograr la misión, estas metas deben de tener entre otras las siguientes características Cuantificables, realistas, adecuadas a los requerimientos de la organización.
	QUINTA ETAPA. Establecimiento de programas. Los programas a que se hace referencia en esta etapa, son aquellos medios que van a ayudar al cumplimiento de metas. Para la elaboración de estos, se puede auxiliar de diversas formas de estructuración de los mismos	Es importante considerar tres variables en la elaboración de estos programas por parte de quien los ejecuta
	Conocimiento y experiencia del trabajo a realizar. Habilidades para la implementación y Recursos necesarios para su consecución". ²⁶	

²⁶. Siliceo, Op. Cit. pág. 98

Con base en el modelo, se busca que el departamento de capacitación capte de la organización recursos que logren hacer permeable para los sujetos a capacitar, los conocimientos, habilidades y actitudes que les permitan mejorar sus condiciones de vida y de trabajo

Cada subárea o subsistema engloban distintas funciones, que más adelante las relacionaremos tanto con el perfil del Licenciado en Pedagogía, como con la cédula para así poder llegar a una conclusión previa.

Actividades comunes realizadas dentro de la Capacitación

Después de conocer las etapas del proceso y algunas de las funciones que se desempeñan dentro del área de capacitación, es importante señalar las actividades que realizan los encargados de la capacitación, para que así tengamos referencia a dichas actividades y saber cuáles pueden ser realizadas por los Pedagogos Para esto los autores Planty, McCord y Eferson bosquejaron una serie de actividades generales señalando las siguientes:

1. Descubrir las necesidades de Capacitación de grupo; planear nuevos programas y revisar los viejos para adecuarlos a esas necesidades.
2. Analizar las tareas y operaciones; hacer pausas en el trabajo para permitir la Capacitación.
3. Preparar guías de cursos; escribir manuales, hojas de trabajo e impresos para cursos cortos especializados
4. Elegir y entrenar a los instructores en cuanto a métodos, dirección de mesas redondas, uso y desarrollo de auxiliares instruccionales, selección y uso de materiales didácticos.
5. Equipar o amueblar las aulas de instrucciones; hacer arreglos que permitan la Capacitación vestibular y de producción, preparar presupuestos
6. Hacer propaganda a la Capacitación vender la idea, estimular por medio de volantes y el periódico de la compañía, el uso de servicio de la Capacitación; relacionarse con el departamento de operaciones, los supervisores y los empleados, ganar su confianza y ofrecer servicios útiles para todos ellos; cooperar al mejoramiento de la actitud de las personas hacia la Capacitación.
7. Dar consejo individual a la alta gerencia sobre los problemas que se puedan resolver por medio de la Capacitación; sugerir soluciones alternativas y

bosquejar los programas que se desean necesarios para actuar, participar en la planeación gerencial.

8. Relacionarse con las agencias estatales, federales y privadas para obtener los servicios que puedan ser útiles.

9. Hacer un plan para instalar una biblioteca y estimular su uso.

10. Supervisar o editar las publicaciones de la compañía.

11. Meditar y mantener la moral del empleado en el transcurso de la Capacitación, asesoría y otras actividades.

12. Planear, supervisar y administrar el departamento de Capacitación, cualquiera que sea el número de personas con que cuente".²⁷

No debemos olvidar que actividades mencionadas con anterioridad se aplican de acuerdo a las necesidades, requerimientos, políticas y perspectivas de la empresa y/o institución

En el Capítulo III hablaremos detenidamente de la Participación del pedagogo dentro de la Capacitación.

²⁷. Craig, Robert y R. Bittel, Lester. Manual de Entrenamiento y Desarrollo de Personal, Diana, México, 1971.

2.2 Determinación de las funciones que se desempeñan en la Capacitación

(A partir de una investigación de campo)

Lo hasta aquí expuesto como ya se ha señalado, corresponde al marco teórico, en el que se concibe la forma de llevar a cabo el desarrollo de la capacitación dentro de las organizaciones laborales. Para identificar el grado de cumplimiento de esos principios se llevó a cabo una investigación de campo, tomando como muestra 25 empresas, de las cuales 15 fueron de iniciativa privada de éstas 8 fueron de servicios y 7 de producción y 10 del sector público. Se dividieron de este modo para que la muestra fuera más representativa.

El instrumento por el cual se fundamentan los resultados de dicha indagación fue el CUESTIONARIO estructurado (ver anexo # 1), cada una de las preguntas fue elaborada con el fin de rescatar las opiniones y actitudes de las personas involucradas, con base en su experiencia en la capacitación, dentro de sus ventajas encontramos que este facilita la cuantificación, la tabulación y el análisis de las respuestas, además de que existe menor riesgo de discrepancia, distorsión y contaminación de los resultados por la interacción u opinión personal del encuestador.

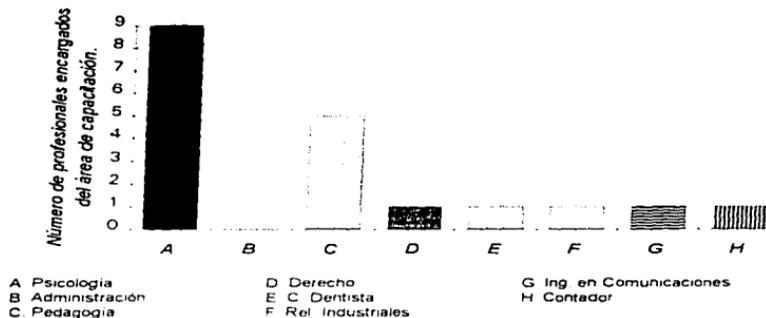
Este recurso fue aplicado a las personas responsables del área de Capacitación, cuyas respuestas han sido agrupadas en tres partes: de la pregunta 1 a la 4, las son retomadas en éste capítulo, ya que, es donde hablamos referente al proceso, funciones y los medios didácticos de la Capacitación. De la pregunta 5 a la 9 en el Capítulo IV, donde a partir de las

características señaladas se pretende establecer el perfil que debe de tener del profesional que se interese en laborar en la capacitación. Y de la pregunta 10 a la 15, dentro del Capítulo III, en el cual se analiza la participación del pedagogo dentro de esta área. Las divisiones mencionadas se realizaron con la finalidad de analizar su contenido de tal manera que puedan confrontarse el deber ser (planteamiento teórico), contra el ser (práctico) del proceso de la capacitación

PRIVADAS	PUBLICAS
Coca Cola FEMSA	Sria. de Comunicaciones y Transportes
Herdez S.A. de C.V.	Sria. de Desarrollo Económico
S.E.N.E.A.M	Sria. de Hacienda y Crédito Público
Compañía Nestlé S.A. de C.V.	FERRONALES (Ferrocarriles Nacionales)
Sabritas	Servicio Postal Mexicano
Hotel Marquis Reforma	Sria. Comercio y Fomento Industrial
Sheraton Maria Isabel Hotel & Towers	I.M.S.S
C.A.N.A.C.I.N.T.R.A. (Cámara Nacional de la Industria de la Transformación)	Sria. de Contraloría y Desarrollo Administrativo
Seguros Monterrey	Sria. de Agr., Ganadería y Desarrollo Rural.
Grupo Jumex	Subdirección de Capacitación y Servicio Educativo I.S.S.S.T.E
Coca Cola	
Yacult S. A. C	
Televisa	
Soc. Coop. Trabajadores de Pascual	
Universalidad Aerovías A.C	

Antes de empezar el análisis de cada una de las preguntas, es importante conocer qué profesionistas están involucrados dentro del área de la Capacitación, con la finalidad de reconocer la participación de los pedagogos dentro de las empresas y al mismo tiempo identificar hacia qué profesionistas se inclinan los empresarios para dirigir dicha área. (datos obtenidos de la muestra).

GRAFICA A



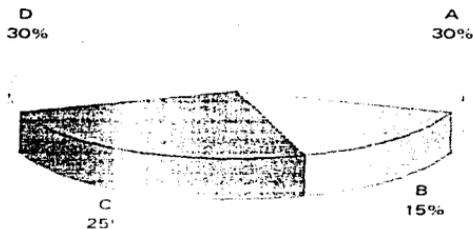
Como podemos observar destacan los Psicólogos, Administradores y Pedagogos, aunque no podemos dejar de mencionar que hay desde Contadores, hasta Cirujanos Dentistas. Lo que sí es seguro, es que las personas que laboran dentro de esta área, han tenido que prepararse específicamente dentro del ámbito de la capacitación y muchas veces en el ejercicio de sus actividades cotidianas.

Estas cifras nos muestran que no existe un perfil homogéneo, respecto al profesional que debería atender la Capacitación en los niveles de dirección, ya que como mencionamos el profesional debe estar inmiscuido con el ámbito educativo. Otro elemento que puede destacarse, es que las dos ramas de profesiones más significativas (psicólogos y L.A.E.) en su conjunto representan más del 50% de quienes tienen en sus manos la responsabilidad de la Capacitación.

Cada una de las preguntas presentadas el cuestionario fueron analizadas siguiendo tres fases, la primera consiste en mencionar la importancia del planteamiento de la pregunta para fines de esta investigación, la segunda la representación de los resultados y por último el análisis de los datos más significativos. Cabe señalar que algunas de las preguntas fueron contestadas con más de una respuesta

PREGUNTA # 1 ¿ Qué entiende por Capacitación?

Es importante analizar la concepción que se tiene del término Capacitación para reconocer posteriormente el por qué de las funciones y las características de los agentes que intervienen en él, además de observar la claridad que se tiene sobre el proceso en general. De esta manera se plantearon como alternativas de respuesta distintas definiciones retomadas de textos utilizados comúnmente en este ámbito.



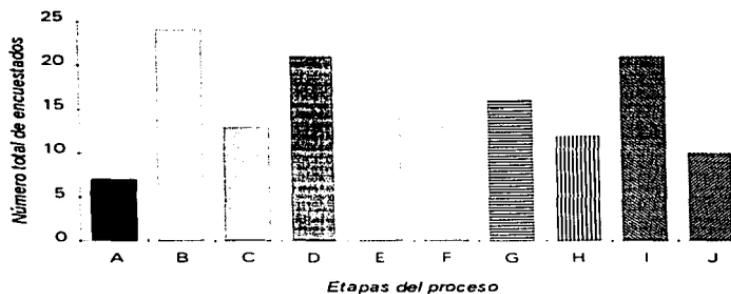
- A) Es un proceso por el cual, se desarrolla, a integración, superación y actualización del individuo.
- B) Es el desarrollo de habilidades y actitudes que con el fin de dar los conocimientos requeridos en las diferentes áreas.
- C) Es una actividad planeada y orientada hacia un cambio en los conocimientos habilidades y actitudes del colaborador
- D) Es un proceso mediante el cual se pretende el mejoramiento de los individuos, así como lograr un conocimiento especializado, necesario para el desempeño del puesto

Si observamos la gráfica veremos que no hubo homogeneidad en cuanto al concepto de la Capacitación, esto nos indica que las personas encargadas del área de la capacitación no han encontrado un concepto común, sino que cada quien interpreta la capacitación de acuerdo a su propio desempeño. Aunque esto también es el reflejo de las diversas concepciones teóricas en donde se sustentan; es importante reconocer la riqueza en las concepciones manejadas en este campo.

Es importante que los profesionales que estén encargados de la capacitación del personal, tengan establecido el concepto de ésta, para que a partir de éste se establezcan los objetivos, y precisar si la capacitación impartida será puramente mecánica y a beneficio de la empresa o se tomará en cuenta al individuo no como un ser productivo, sino como un ser en desarrollo tanto a nivel profesional, como laboral.

PREGUNTA # 2 ¿ Cuáles son las etapas del proceso de Capacitación?

Se considera de vital importancia complementar la primera pregunta donde se hace alusión al significado de Capacitación con los elementos que conforman su proceso, visto desde quienes cotidianamente la ejercen, para que el egresado interesado en trabajar y desarrollarse dentro del área de la Capacitación conozca las etapas del proceso y así poder facilitar su trabajo o hacerlo más sencillo, aun cuando en casi cualquier libro del ámbito lo pudiera localizar podemos observar que la realidad nos muestra diferencias, además se pretende motivar el interés por investigar acerca de la estructura de cada una de ellas.



A. Prevención
 B. Planeación
 C. Administración
 D. Organización

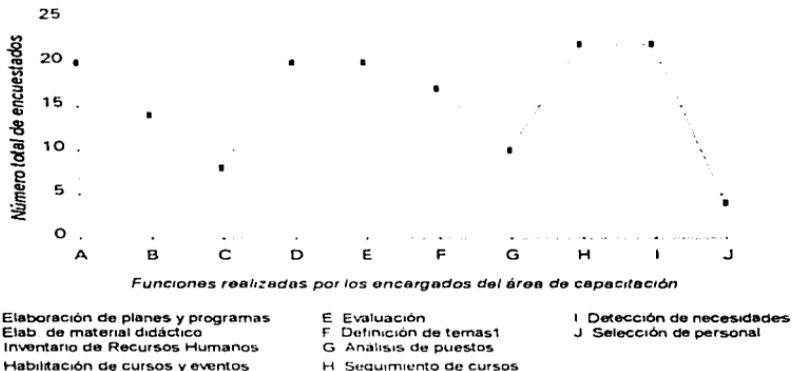
E. Integración
 F. Supervisión
 G. Control
 H. Investigación

I. Ejecución
 J. Dirección

La gráfica nos muestra, que tampoco hay una uniformidad y que existe una discrepancia en la descripción de las etapas que engloban el proceso de la Capacitación. Sin embargo en los resultados se observa que las etapas más reconocidas son las de: Planeación, Organización, Ejecución y Control. Es importante mencionar que estas etapas, son las más reconocidas en la muestra, no obstante dentro del proceso se dan varias etapas simultáneamente y a su vez algunas de las mencionadas predomina en algún momento.

PREG. # 3 ¿Cuáles son las funciones que se desempeñan en la Capacitación?

Una vez que se han reconocido las etapas básicas del proceso, aceptadas por los directivos del área de Capacitación, interesaba saber cómo se reflejaban en acciones concretas dentro de la cotidianidad, esto permitirá ubicar al interesado en el ámbito de la Capacitación dentro de un espacio más preciso.

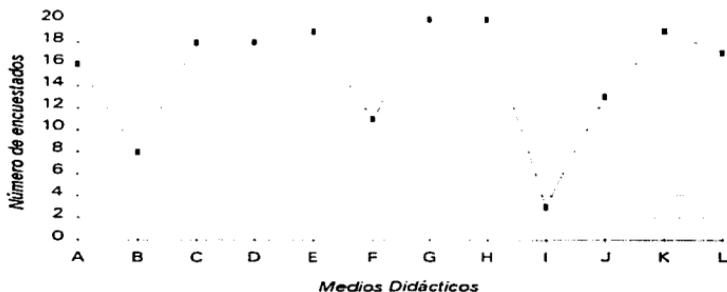


Podemos observar en la gráfica, que las principales funciones que realizan las personas encargadas del área de Capacitación son: La detección de necesidades, la elaboración de planes y programas de estudio, la habilitación de cursos y eventos y la evaluación y el seguimientos de los cursos y la menos realizada es la selección de personal que en la mayoría de los casos observan que le corresponde a otro departamento.

Esta información es importante, puesto que una vez detectadas las principales funciones que se desempeñan, podemos prepararnos y ampliar la información que se tiene de estas. Además es básico señalar que la mayoría de éstas actividades como pedagogos las sabemos realizar (ver Cap 3)

Pregunta # 4. ¿Cuáles son los medios didácticos que utilizan para realizar su trabajo?

Después de haber localizado las principales funciones que son las realizadas por el encargado del área, era importante conocer cuáles son los medios didácticos que utilizan para poder llevar a cabo su trabajo, ya que estos tienden a facilitar la comunicación, además de que los ayudan a que tengan una mayor eficiencia. Además de que puede servirle al que este interesado en esta área, ya que puede conocer previamente tanto su utilidad como su funcionamiento.



- A. Bibliografía
- B. Proyector de cuerpos opacos
- C. Videocasetera
- D. Computadora
- E. Proyector de filminas

- F. Manuales
- G. Rotafolio
- H. Franelógrafo
- I. Gráficas
- J. Pizarrón

- K. Grabadora
- L. Proyector de acetatos
- M. Data Show
- N. Power Point
- Ñ. Out Dour

La gráfica nos muestra que, los profesionales encargados del área de Capacitación prefieren utilizar de apoyo los manuales, así como el rotafolio y el proyector de acetatos, también se observa que el franelógrafo no es muy utilizado. No podemos dejar de observar que tanto el pizarrón como la computadora tienen la misma demanda, siendo dos instrumentos completamente diferentes, concluiremos diciendo que encontramos que se utilizan desde la herramienta más tradicional hasta la tecnología más avanzada y complicada aunque en realidad son pocas las empresas que utilizan estos medios como son: Data Show, Out Dour y Power Point

De estas cuatro preguntas se han rescatado aspectos precisos, pero fundamentales para adquirir un breve panorama de lo que implica el área de capacitación, y si se tiene interés por ampliar alguno de los elementos es necesario buscar alternativas de especialización.

2.3 Comparación entre las propuestas teóricas y su aplicación práctica en el campo de la capacitación

La finalidad de este argumento, consiste en destacar los aspectos más importantes tanto de la investigación bibliográfica como de la investigación de campo.

A través de la investigación de campo, pudimos confirmar que el mercado de la capacitación está ocupado por personas del área de Administración y Recursos Humanos, sin embargo, dentro de la muestra encontramos casos extraordinarios de Contadores y Cirujanos Dentistas que su área en teoría, no tiene relación con lo administrativo, ni con lo educativo y no obstante han recurrido algún tipo de especialización, con esto asentamos que parece ser que cualquier tipo de profesional puede dirigir el área de capacitación. Lo cierto es que la responsabilidad de la capacitación está en manos de los Administradores y los Psicólogos que representan más del 50% de la población encargada del área (ver gráfica A) aun sin tener conocimientos amplios del terreno EDUCATIVO. Lo absurdo, es que a pesar de que los pedagogos posee conocimientos amplios de lo educativo, no han conseguido que se les den mayores oportunidades de laborar dentro de algunas empresas, ya que son pocos los que laboran dentro de ellas. Incluso en algunas todavía se piensa, que los pedagogos sólo se dedican a la educación de niños, un caso particular es el de un psicólogo que señaló que los pedagogo le daban a la Capacitación, un enfoque demasiado "educativo", es que a caso en la Capacitación, no se da un proceso de enseñanza - aprendizaje que tiene que ver con lo educativo.

En fin, lo cierto es que la teoría, ya no está tan lejana del desempeño laboral, ya que cada vez se va incrementando el número de profesionales inmiscuidos dentro de este campo laboral, que se dedican a escribir acerca de la capacitación para mejorarla, a pesar de que la formación de la mayoría de estas personas y las inmiscuidas en el área de la capacitación no contempla el ámbito educativo.

Así como no hay profesional específico para la capacitación, tampoco hay una definición homogénea, y si nos basamos en la respuesta de la pregunta # 1, señalaremos que la capacitación: Es un proceso, mediante el se busca el desarrollo de los individuos, para lograr su superación, integración, actualización. Así como lograr un conocimiento especializado dentro de lo laboral.

Los autores investigados manejan un listado amplio de todas las etapas del proceso de capacitación, al igual que en la muestra (ver pregunta # 2) pues algunas de ellas están muy desglosadas o se abarca unas a otras, lo cierto es que cuatro de ellas son indispensables (Planeación, Organización, Ejecución y Control). Es conveniente señalar que debido a que se establecen puntos de conexión entre ellas, es que se dificulta el atribuir con precisión que funciones se desempeñan dentro cada etapa, sin embargo si se tienen claras las funciones (pregunta # 3), que se desempeñan dentro del área de capacitación

Al igual que las funciones, dentro de la capacitación los medios didácticos juegan un papel importante, ya que como señala Siliceo "una figura vale más que mil palabras", es decir que mientras más objetivos e ilustrativos sean los contenidos, mejores serán los resultados que se obtendrán. Por esto,

es importante tanto la identificación de los medios didácticos (ver pregunta # 4), como el saber utilizarlos, para sacar mejor beneficio de ellos.

Por último mencionaremos, que la manera como debe de funcionar el área de Capacitación dependerá de los objetivos de cada empresa, sin embargo es importante señalar que para las personas que aún no están involucradas dentro del campo laboral, es una opción válida y básica buscar todo lo relacionado con dicha área para así facilitar su trabajo y hacerlo más efectivo.

III. LA PARTICIPACION DEL PEDAGOGO DENTRO DE LA CAPACITACIÓN

En el presente capítulo se analizará el perfil del Licenciado en Pedagogía, establecido en el plan de estudios de dicha carrera, para conocer las actividades que esté puede desarrollar. También se señalan las actividades realizadas por los pedagogos que laboran dentro de las empresas, (ésta información fue obtenida de los resultados de la investigación de campo) y por último, se hace una comparación entre las actividades señaladas dentro del perfil y las mencionadas en las encuestas, para finalmente corroborar si realmente el pedagogo tiene la formación básica para poder participar dentro de esta área.

3.1 Perfil profesional del pedagogo

Como se puede observar, hoy en día es indispensable que los profesionales que egresen de una Licenciatura deben de tener una mejor preparación, debido a que se ha dado mayor competitividad. Antes de poder hacer una relación entre Capacitación y Pedagogía es importante revisar el Plan de Estudios y conocer si el egresado en Pedagogía esta preparado y formado para laborar en el área de la Capacitación, para esto es necesano hacer mención del perfil profesional en Pedagogía.

De esta forma el perfil señala que al término de la carrera el egresado «Estará capacitado para planear, programar, supervisar y controlar las actividades de formación pedagógica».¹

¹ Licenciatura en Pedagogía. Plan de Estudios

El plan actual de estudios de Pedagogía (anexo # 2), está organizado por áreas.¹ Ni en éstas, ni en las asignaturas se enfoca específicamente a la «capacitación», sin embargo dentro del programa de la materia Didáctica Laboral II (anexo # 3), se retoma lo referente a la Capacitación y Desarrollo de Personal, del mismo modo hay otras materias como: Organización Educativa, Didáctica General, Auxiliares de la Comunicación, Coordinación de grupos de aprendizaje, Teoría y Práctica de las Relaciones Humanas, Educación de Adultos, Evaluación de Acciones y programas Educativos, Planeación Educativa, que indirectamente ayudan a la adquisición de los conocimientos que se requieren en dicha área.

Por lo tanto, a través de las materias tanto obligatorias como optativas que construyen el plan de estudios (anexo # 2, plan de estudios), el profesional en Pedagogía podrá desarrollar las siguientes actividades: «administrar y supervisar instituciones educativas; elaborar planes y programas de estudio e instrumentos de evaluación; colaborará en equipos de planeación curricular; realizará investigación educativa; llevara a cabo tareas de orientación; formular proyectos de desarrollo comunitario, de educación para adultos, o de investigación; implementara programas de formación docente y dar capacitación laboral y de personal».²

¹ «Al principio se caracterizó por estar estructurado por asignaturas, sin embargo a partir de 1981 la organización de la carrera se transformó en una organización de tipo matricial, con lo cual las asignaturas de esta carrera quedan conformadas en cinco áreas, las cuales son: AREA DE PSICOPEDAGOGIA, DE INVESTIGACION PEDAGOGICA, DE DIDACTICA, HISTORICO-FILOSOFICA Y DE SOCIOPEADAGOGIA». Cf. Bautista Meló y Rodríguez Alberto. «Licenciatura en Pedagogía» en Encuentro sobre diseño curricular, U.N.A.M. México, 1982, pag. 170.

². Planeación Educativa, Mimeo.

Por otra parte si regresamos al segundo capítulo (Funciones del Capacitador), se observará, que algunas de las funciones realizadas dentro de los subsistemas o subáreas (apartado 2.1. estructuración del área de capacitación) coinciden tanto con el perfil expuesto como con las actividades que el Licenciado en Pedagogía puede desarrollar.

No debemos de olvidar, que dentro de la licenciatura en Pedagogía no se pretende formar profesores (personas que tienen la responsabilidad de la enseñanza), ni terapeutas (que se dediquen al estudio y tratamiento de las enfermedades), y mucho menos capacitadores (quienes tienen la labor de proporcionar conocimientos, desarrollar habilidades y adecuar actitudes), sino formar PEDAGOGOS, profesionistas interesados en el fenómeno educativo, al cual implica «desde de la reflexión sobre el **deber ser** de la educación, es decir el aspecto puramente normativo del quehacer educativo, como la búsqueda de teorías y leyes que fundamenten las manifestaciones reales de la acción educativa, la aplicación de una metodología científica que facilite el poder explicar la educación, hasta las actividades técnicas e instrumentales que permitan atacar la problemática inherente al fenómeno educativo».¹

Pero la formación pedagógica no solo se limita al aspecto normativo, sino que también abarca el aspecto humano y social, ya que a través de esta se busca el desarrollo integral del hombre, así como la integración de éste, en el ambiente social.

Con base en lo anterior, concluimos que el Licenciado en Pedagogía posee la bases necesarias para poder incursionar dentro del área de Capacitación. Y si se busca un enfoque más específico hacia ésta se deben de indagar otros medios, para adquirir dichos conocimientos.

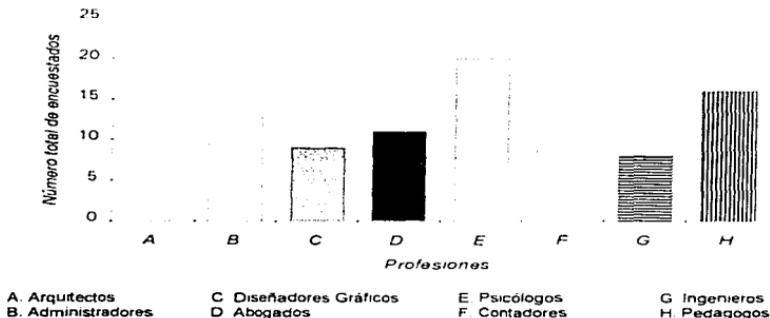
¹. Medel Bello, José. «Actividad profesional del Pedagogo» (mimeo). Ponencia presentada en el encuentro de Colegio de Pedagogía, México. U.N.A.M. 1982.

3.2 Análisis del Pedagogo dentro de las Estructuras Administrativas de Capacitación.

La intención principal de este apartado, es el de esquematizar y al mismo tiempo analizar, cuál es la participación que tiene el pedagogo en este campo y conocer cuáles son los profesionales que más interactúan con él, lo anterior se logrará apoyándonos en la muestra aplicada a las diferentes empresas, además de conocer qué posibilidades se tienen de laborar dentro de esta área.

Pregunta # 10. ¿Con qué tipo de profesional interactúa para poder desempeñar su trabajo?

Después de señalar en la primera parte de la encuesta, las funciones desempeñadas por los encargados del área de capacitación, también es importante conocer el tipo de profesionales que los apoyan, con sus conocimientos para poder hacer su trabajo de manera más eficiente.



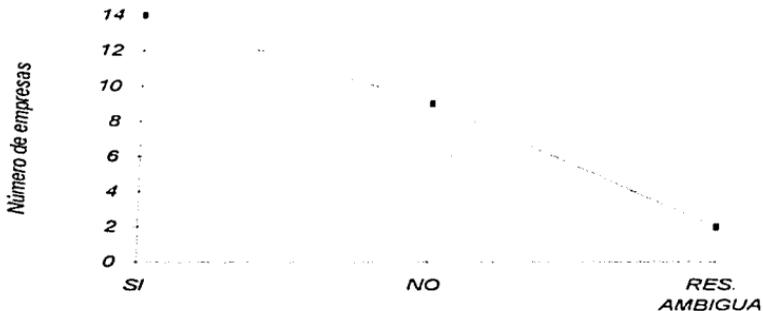
A través de ésta pregunta confirmamos que los profesionales que están más inmiscuidos en la capacitación son los Administradores y los Psicólogos, ya que además de ser los principales representantes encargados de dirigir esta área (ver cap II, apartado 2.2), son con los que más se interactúa, debido a son carreras con mayor tradición laboral dentro de este campo, además de que parten de una definición como ciencia más concreta y poseen un carácter preciso.

A pesar de que el pedagogo poco a poco se ha ido abriendo camino dentro del área de la Capacitación, por estar íntimamente relacionado en el terreno educativo, no cabe duda de acuerdo con la investigación de campo, aún no es muy contemplado, por estar ligado al rol de docente o educador.

Además de encontrar los profesionales mencionados, también laboran otros como es el caso de algunos diseñadores, ingenieros o contadores, que son requeridos dependiendo de las necesidades y el tipo de empresa o institución. Cabe mencionar que ningún profesional puede trabajar solo y para lograr los objetivos de la empresa es necesario que se interrelacione con otras ciencias y el pedagogo no es la excepción, ya que debe de trabajar en equipos interdisciplinarios, pero es importante que su participación esté claramente definida.

Pregunta #11. ¿Hay pedagogos laborando en esta área?

Es importante conocer el porcentaje de Pedagogos que están laborando dentro de las diferentes empresas e instituciones, para saber que tan abierto esta el mercado de trabajo y que tan reconocido es el pedagogo dentro del campo de la Capacitación.



De la muestra seleccionada, solo en el 56% de las empresas laboran Pedagogos, en una de ellas eran utilizados de apoyo y no están contratados como parte del personal de la empresa, en dos de ellas es contradictoria su respuesta, ya que al contestar esta pregunta nos dicen que NO, y al leer la pregunta 14 (¿Qué actividades realizan los pedagogos?) y 15 (¿Qué niveles ocupan?) si nos dan una respuesta, suponemos que no tienen conocimiento del tipo de personal con el que interactúan. Mientras que en el resto de la muestra no consideran necesario tener un Pedagogo dentro de la empresa o quizá no le han dado la oportunidad de trabajo.

Pregunta # 12. ¿ Qué posibilidades tiene el Pedagogo de laborar en ellas?

Es fundamental conocer las posibilidades que tiene el Pedagogo dentro del campo laboral de la Capacitación en las empresas tanto de iniciativa privada como del sector público, y así poder tener confianza para explorar este campo.

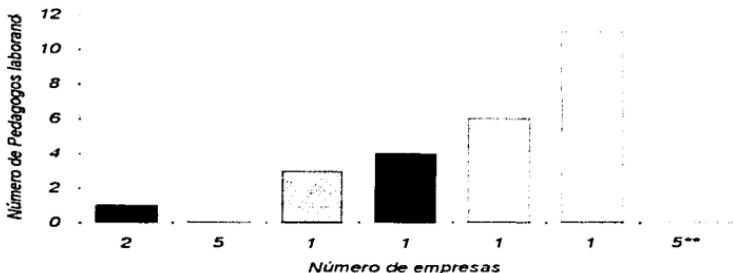


A través de la muestra, observamos, que dentro de las once* empresas donde no laboran Pedagogos, tiene grandes posibilidades de que sea contratado, solo hubo una empresa la cual, mencionó que no tiene ninguna posibilidad de entrar a laborar en ella el pedagogo, debido a que en su estructura no tiene contemplada su participación. Realmente es alentador este resultado, para los que les interesa éste campo laboral, ya que si sumamos tanto el porcentaje de las instituciones en donde sí labora el pedagogo, como el de las instituciones donde existen posibilidades de trabajar, entonces estaríamos hablando de más de un 90% de apertura dentro de este espacio laboral.

* Se incluyeron las dos empresas que contestaron que no laboraban, pero contestaron las preguntas 14 y 15.

Pregunta # 13. ¿Cuántos?

Es considerable saber qué tan poblado está el campo laboral de la Capacitación por el pedagogo dentro de las empresas donde si labora y así conocer las posibilidades que hay para incursionar dentro de esta área.



Curiosamente dentro de las empresas en las que sí labora el pedagogo, encontramos que hay desde un pedagogo, hasta casos extraordinarios como 11 pedagogos trabajando en una sola institución (Subdirección de Capacitación y Servicio Educativo I.S.S.T.E.), aún cuando el director del área es un psicólogo. En cinco de las empresas encuestadas desconocen el número de pedagogos que laboran dentro de ellas, en dos de éstas, como anteriormente mencionamos, nos dijeron que no laboraban pedagogos dentro de ésta, pero con base en las respuestas de las preguntas 14 y 15, concluimos que trabajaron o trabajan en esta institución pedagogos. De esta manera podemos demostrar que el pedagogo dentro del campo de la Capacitación sí es necesario, sobre todo al analizar la respuesta dada a la pregunta 14.

**Ignoran el # de pedagogos que laboran dentro de la empresa (están incluidas las 2 empresas contradictorias)

Pregunta #14. ¿ Qué actividades realizan ?

Es básico conocer cuáles son las actividades que desempeñan los pedagogos dentro de las empresas de la muestra, ya que así sabremos, que tan semejantes son las actividades realizadas por los pedagogos a las actividades, ejecutadas por los responsables del área de Capacitación.



A Planear cursos

B Selección

C. Evaluación de planes y programas

D. Elab. de material didáctico

E Impartir curso

F Elaboración de planes y programas

G Validar materiales

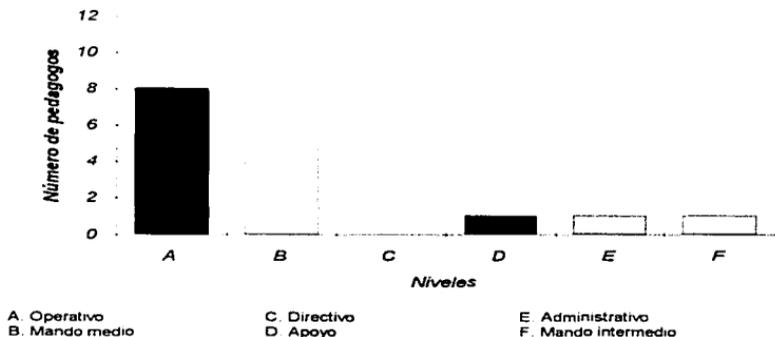
H Detección de necesidades

Además de estas actividades, también encontramos que realizan otras como: Coordinación de cursos y eventos, revisión de manuales, asesoría didáctica, en fin no podemos pasar por alto que están directamente involucrados con las actividades relacionadas del proceso enseñanza-aprendizaje, ya que dentro del perfil profesional del Licenciado en Pedagogía (ver apartado 31) se establece que está capacitado para poder realizar las actividades antes mencionadas.

Si comparamos la respuesta de ésta pregunta, con la respuesta de la pregunta tres (ver cap. 2, apartado 2.2) observaremos que la mayoría de las actividades que son realizadas por el responsable del área de Capacitación, son las mismas que realiza el pedagogo, por lo tanto concluiremos diciendo que el Pedagogo puede desempeñar la función de responsable.

Pregunta # 15. ¿Qué niveles ocupan?

Consideramos que el conocer los niveles que ocupa el pedagogo, es importante, ya que nos permite saber si el pedagogo es reconocido dentro del área, además de tener una motivación para buscar siempre una superación, así como de demostrar que se tiene la capacidad profesional de desenvolvemos en el terreno de la Capacitación.



En la gráfica se observa que el pedagogo ocupa más los niveles medios, que los niveles operativos y directivos, solo en una institución lo requieren como apoyo. Y si nos basamos tanto en la pregunta anterior como en el perfil profesional del Lic. en Pedagogía (ver apartado 3.1), este no solo esta capacitado para estar en niveles superiores de los que se encuentra, sino que reafirmaremos que él es un actor necesario dentro de la capacitación.

La interrogante ahora, no es si el Pedagogo está o no está capacitado para laborar dentro de esta área, sino ¿Qué es lo que le falta al Lic. en Pedagogía, para ocupar los puestos directivos?. Con base en lo analizado hasta ahora, sostenemos tres puntos importantes.

A) El pedagogo desafortunadamente no esta contemplado dentro de la estructura de algunas Instituciones y un claro ejemplo es el Instituto Mexicano del Seguro Social (I.M.S.S), que dentro del Profesiograma no contemplan la participación del pedagogo*.

B) Otro de los casos, es la falta de conocimientos amplios del área Administrativa.

C) El último y no menos importante, es la falta de legitimidad social, debido a que el término pedagogo era asignado a las personas se encargaban de cuidar a los niños, es por esto que tanto la sociedad, como la mayoría de los pedagogos nos hemos encasillado en el área de docencia.

* Cf. I.M.S.S. Contrato colectivo de Trabajo 1996 - 1997. pág. 107.

3.3 El Pedagogo y su participación en el área de Capacitación.

Como hemos podido observar durante este capítulo, se ha tratado de conocer si el Licenciado en Pedagogía, realmente puede ser un elemento necesario para cualquier empresa, tanto del ámbito privado como público, que cuente con un área de capacitación. Ya que es importante, saber si dentro de la preparación teórica del pedagogo, éste cuenta con conocimientos relacionados al área de Capacitación, que si bien, no son los ideales, si son los básicos, además es verdaderamente interesante el comprobar, que con base en el perfil del pedagogo y en que las actividades que realiza están relacionadas con el proceso enseñanza - aprendizaje, el Pedagogo está capacitado para desempeñar las actividades tales como: planear cursos, elaboración y evaluación de planes y programas de estudios, elaboración de material didáctico, impartición de cursos, así como detección de necesidades entre muchas otras. Con esto confirmamos que el Licenciado en Pedagogía cuenta con los elementos necesarios para laborar en el área de la Capacitación.

Otro punto rescatable, es el señalar que las actividades desempeñadas por los pedagogos y las de los encargados del área de capacitación son semejantes (por no decir que son las mismas) y tal vez se podría pensar que algunas de las actividades "realizadas por los encargados del área" son elaboradas por los pedagogos (donde si laboran) y el crédito es para los que ocupan los puestos superiores.

Con lo anterior, no se quiere dejar afuera la participación de otros profesionistas, sino por el contrario, es importante reconocer la necesidad de otros profesionales en la función de los pedagogos, para obtener mejores

resultados en cualquier área que vaya a desempeñar, además del reconocimiento dentro de esta área.

En conclusión, es importante mencionar que la formación recibida en la Licenciatura en Pedagogía, proporciona a los egresados los conocimientos básicos y de éste depende la adquisición de una formación más específica hacia lo que es la Capacitación, por último corroboramos que el Licenciado en Pedagogía, por estar inmerso dentro del ámbito educativo debería de ser un actor indispensable, para el mejor funcionamiento del área de Capacitación.

IV. ESPECIALIZACIÓN EN LA CAPACITACIÓN

En el Capítulo anterior, "**La participación del Pedagogo dentro de la Capacitación**", se demostró a través del perfil profesional del Licenciado en Pedagogía y de las diversas actividades que sabe desarrollar, que el pedagogo posee los conocimientos básicos necesarios para laborar dentro del área de Capacitación. En este capítulo se pretende dar a conocer cuáles son las características idóneas de lo que es un Capacitador, asimismo, a través de los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los encargados del área de Capacitación, se expondrán algunas de las características que poseen los encargados de dicha área y por último, se nombrarán algunas de las instituciones, como vías alternas de especialización, por medio de las cuales se puede lograr dicho perfil.

4.1 Perfil del Capacitador

Antes de determinar el perfil del capacitador, es importante tener claro que por perfil se entenderá a un ideal de la personalidad y si lo enfocamos al perfil dentro de lo profesional, se encontrará que son las características académico-sociales deseables del futuro profesionista, que a su vez permitan asegurar la eficiencia social y profesional de los egresados. El perfil es fundamental, ya que éste puede llegar a ser un recurso que permita precisar los objetivos de la formación y sea el punto de enlace entre los grandes objetivos sociales e institucionales, los conocimientos y habilidades específicas requeridas en la formación.

Perfil del Capacitador

En esta época en que la capacitación juega un papel importante para el avance, del país Reza Trosino manifiesta que «La gran mayoría de los capacitadores están formados sobre la práctica y con ignorancia total de los marcos teóricos y de referencia de la educación, de sus ciencias y disciplinas afines, ya que la capacitación como anteriormente mencionamos es un proceso educativo, estos capacitadores se conforman con impartir cursos, o eventos, algunos mal diseñados sobre temas intrascendentes. La Capacitación carece de credibilidad, por este motivo, en gran cantidad de empresas los encargados de administrarla son gente hecha al vapor, carente de experiencia, lo que trae consigo una capacitación, reactiva y no tecnológica; es decir será bonita, pero no útil». ¹

Es por lo anterior, que consideramos importante establecer un perfil del capacitador, con el fin de facilitar y mejorar la preparación de los interesados en esta área, lo cual trae consigo mejoras tanto en las empresas, pero sobre todo en el desarrollo de las personas a capacitar. Para poder determinar un perfil idóneo, nos basamos en una serie de características, habilidades o áreas de conocimiento, que algunos autores hacen referencia. Dentro de éstos se encuentran, Barry J. Smith y Brian Delahaye, ellos identificaron algunas áreas en las que un capacitador puede necesitar formación.

«- Planeación de Recursos Humanos. - Una organización debe planear sus recursos humanos en la misma forma que planea sus recursos financieros y materiales. Esto incluye no solamente los números de empleados sino también habilidades, metas organizacionales futuras y futuros cambios tecnológicos y sociales.

¹. Reza Trosino. Ob. Cit. pag. 16.

- **Diagnóstico de necesidades.**- Se utiliza para descubrir huecos entre desempeños adecuados e inadecuados en el trabajo. Por lo tanto proporciona una base para definir necesidades organizacionales y objetivos de capacitación derivados de ella.

- **Evaluación.**- Se debe de conocer lo que implica ésta, y así poder diseñar los adecuados instrumentos de evaluación.

- **Teorías de aprendizaje** - Conocer los diferentes tipos de teorías y adaptarlas a las diversas condiciones y necesidades reales del proceso.

- **Técnicas de enseñanza-aprendizaje.** - Se deben saber emplear las técnicas más adecuadas según lo exijan los objetivos, los temas, y el área de aprendizaje. También es importante considerar el tipo de grupo, el número de participantes y las condiciones del aula

- **Desarrollo organizacional** - El término desarrollo organizacional (DO) se ha utilizado para abarcar gran variedad de estrategias. Definiremos DO como cualquier actividad que intenta resolver problemas, de una manera organizada, usando las energías y las habilidades de la gente afectada por el problema.

- **Desarrollo personal y supervisión** - El desarrollo personal y la supervisión ayudan a la estimular a personas para que desarrollen su autoaceptación, reconozcan sus fuerzas y limitaciones, y refuercen su autoidentidad.

- **Desarrollo gerencial.**- Incluye planeación de sucesión, planeación de oportunidades profesionales y el desarrollo de habilidades gerenciales y actitudes que facilitarán la viabilidad futura de la organización.

- **Dinámicas de grupo.**- A través de éstas se persigue una mejor comprensión del proceso que ocurre dentro del grupo.

- **Estadística.**- Se emplean métodos estadísticos para minimizar los efectos de los errores de medición.

- **Administración de la función de la capacitación.**- Conocer aspectos de planeación, organización y control. «¹

Además de estas áreas, las personas encargadas de capacitar deben reunir determinadas habilidades como :

- * **Comunicación oral:** Transmisión de ideas de una persona a otra oralmente, de acuerdo con las reacciones de la persona que oye.

- ***Comunicación escrita:** Transmisión por escrito, de ideas, de una persona a otra, sin tener la posibilidad de observar sus reacciones.

- ***Liderazgo:** Conseguir que la gente trabaje para alcanzar un objetivo.

- ***Creatividad:** Dar soluciones alternativas a los problemas.

- ***Flexibilidad:** Adaptación a los cambios, tanto en condiciones internas como externas, personales e impersonales.

- ***Toma de decisiones:** Pensar cuidadosamente y seleccionar una o más posibilidades.

-***Con iniciativa:** Poner en práctica las ideas.

- **Amplio criterio:** Analizar alternativas y proponer.

1. Smith, Barry J. y Delahaye Brian L. El ABC de la Capacitación Práctica. Mc Graw Hill. México, 1995, pág. 421.

* Siliceo. Ob. cit. pág. 106

- Receptivo ante nuevas ideas: Saber escuchar alternativas de otros colaboradores.
- Participativo. Aporte ideas nuevas y opine de otras.
- Objetividad para evaluar. Buscar métodos lo más objetivos posible.
- Crítico (no opositor): que analice las ideas, para poder emitir una opinión.
- Hábil para incentivar a directivos y personal operativo
- Previsor: Inteligentes para anticipar el futuro.¹

¹. Sría. del Trabajo y Previsión Social. Guías técnicas para la organizar y operar el proceso de Capacitación, Dirección General de Capacitación y Producción. 1994.

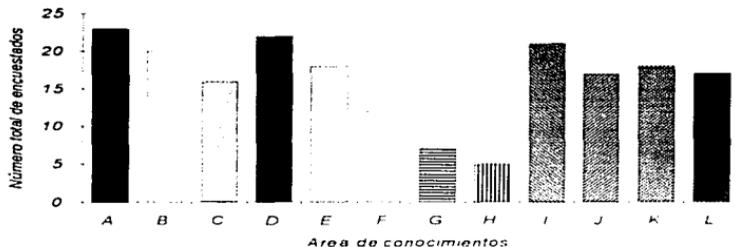
4.2 Formación académica de los responsables del área de Capacitación

En este apartado, se retoman cinco de las preguntas (de la 5 a la 9) aplicadas en los cuestionarios a los encargados del área de capacitación. A través de estas preguntas se pretende conocer en que porcentaje les ayudó su formación académica profesional (educación formal). Así como el establecer a través de que medios los responsables de ésta área adquirieron su formación. Y así poder establecer que tan importante es el recibir algún tipo de especialización del área en que se desee trabajar..

Pregunta # 5 ¿ Qué conocimientos debe de tener el profesional para desarrollarse dentro de la Capacitación?.

Es importante cuales son las áreas de conocimiento que más se necesitan o se requieren para poder laborar dentro de la Capacitación, con la finalidad de tener una noción somera de cada una y así poder desempeñarse mejor dentro de esta área. Saberes reconocidos por quienes sustentan el título de directivos o bien responsables de esta función.

Para esta pregunta se seleccionaron 12 materias, en las cuales se trató de abarcar tanto conocimientos generales, así como algunos de los conocimientos básicos que se adquieren dentro de la licenciatura en Pedagogía.



- | | | |
|-------------------------|--------------------|---------------|
| A Didáctica General | E Comunicación | I Motivación |
| B Administración | F Recursos Humanos | J Computación |
| C Organización | G Contabilidad | K Psicología |
| D Conocimientos Legales | H Finanzas | L Idioma |

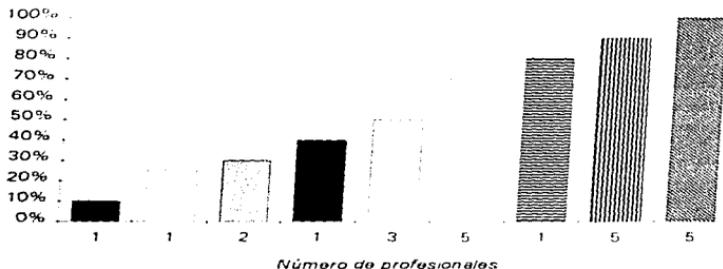
A través de los resultados obtenidos mediante la investigación de campo, observamos en la gráfica que los encargados del área de Capacitación, recurren más a los conocimientos de la Didáctica general, y si vemos el capítulo anterior (apartado 3.1), recordamos que dentro del plan de estudios de la Licenciatura en Pedagogía, hay un área formación específica que abarca los conocimiento de didáctica, otros de los conocimientos de los que se apoyan es la motivación, para aplicarlos a quienes van a capacitar, también deben de conocer el aspecto legal y por supuesto el área administrativa donde de abarca el proceso.

Dentro de los conocimientos que menos son necesarios, se encontraron los de finanzas y contabilidad. Y de acuerdo a los resultados, los conocimientos en cuanto a los Recursos Humanos, es uno de los que menos se necesita, siendo que estos son el activo más importante, ya que dentro de uno de los objetivos de la Capacitación es la adaptación y el desarrollo de estos recursos.

Asimismo debemos de tener claro que la preparación de cada profesional debe de responder tanto a sus necesidades, como a las del área y a las de la empresa.

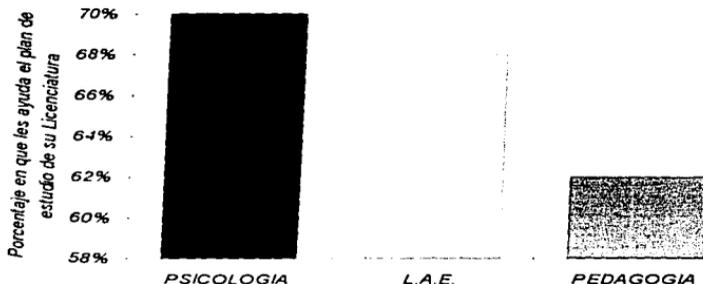
Pregunta # 6. ¿ En qué medida el plan de estudio de su carrera lo han ayudado a su desarrollo en este campo?.

El identificar qué conocimientos son fundamentales, para poder desempeñarse dentro de la Capacitación, lleva a la pregunta de ¿en qué medida los conocimientos adquiridos dentro del sistema escolarizado y su formación profesional, les ayudaron a desarrollarse dentro de este espacio laboral ?.



De manera general se puede rescatar que a más de la mitad de los profesionistas encargados de dicha área, los conocimientos que adquirieron durante su formación académica, les ayudó en más de un 70% para su desempeño dentro del área de Capacitación.

*1 Empresa no menciona Licenciatura



En la gráfica anterior se tomaron en cuenta las tres Licenciaturas que más destacaron en la muestra, de éstas se sacó una media para poder hacer más objetiva y medible la incidencia de su formación académica. Dentro de este análisis, observamos que tanto la Licenciatura en Psicología como La Licenciatura en Administración de Empresas tienen un porcentaje superior al 65%, con lo cual se concluye que el plan de estudios de su Licenciatura les da elementos significativos para ubicarse en este campo/área. Mientras tanto se observa que los Pedagogos titubean de los conocimientos que adquirieron dentro de la Licenciatura, pero en lo que sí coinciden los tres tipos de profesionistas, es que hubo aspectos donde si necesitaron de conocimientos más específicos relacionados con la capacitación y sus elementos.

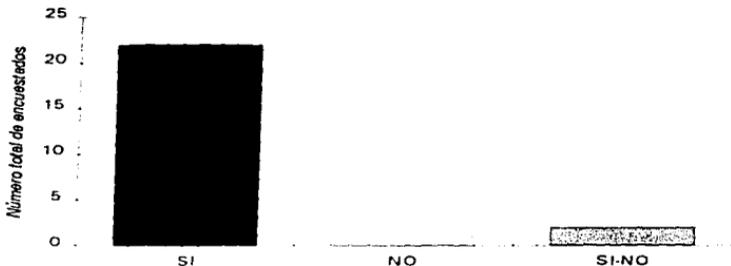
En la siguiente tabla se señalan los conocimientos que les hicieron falta adquirir durante su Licenciatura, a los profesionistas encargados del área de Capacitación.

L.A.E.	PSICOLOGOS	PEDAGOGOS
Recursos Humanos	Recursos Humanos	Proceso de Capacitación
Ejecución y orientación de cursos de Capacitación	Conocimientos del proceso de Capacitación	Conocimientos Administrativos
Elaboración de planes y programas	Procesos administrativos	
Detección de necesidades		
Conocimientos en el proceso de Capacitación		

En la tabla anterior se observa claramente que de los profesionales (psicólogos y L.A.E.) que dicen estar mejor preparados en cuanto a la Capacitación, necesitan de más conocimientos que los Pedagogos. Al cual solo le faltan conocimientos específicos de tipo administrativo, para que le den un panorama más completo de lo que involucra el área de la Capacitación.

Pregunta #7. ¿ Ha recibido algún tipo de especialización en Capacitación?

Conocer qué porcentaje de las personas responsables del área de Capacitación han recibido algún tipo de especialización en ésta, es importante para así poder identificar la necesidad de tener una preparación acerca del área laboral y obtener una preparación mejor para ser capaces de realizar su trabajo lo mejor posible.



El 88% de los encuestados AFIRMARON haber recibido algún tipo de especialización en capacitación, dentro o fuera del campo laboral, mientras que solo el 4% dijo no haber recibido ningún tipo de conocimiento en esta área. Y del 8% restante su respuesta fue ambigua, ya que en esta pregunta negaron el haber recibido algún tipo de formación específica referente a la Capacitación y en la respuesta de la pregunta # 9 mencionan el tipo de especialización que recibieron.

Por medio de los resultados analizados, corroboramos la necesidad de una preparación específica, y concreta, para una mayor eficiencia, precisión y destreza de su labor. Ya que es de gran valor tener profundidad en los conocimientos que competen a su desempeño profesional.

Antes de seguir con la pregunta ocho, primero analizaremos la 9, para darle una mejor secuencia, y aclarar el tipo de especialización que recibieron estos profesionales.

Pregunta # 9. ¿Dentro de qué espacio se formó en el terreno de la Capacitación?

Es significativo para esta investigación conocer en qué espacios se formaron los profesionales involucrados del área de Capacitación, ya que así las personas que aspiran a laborar dentro de esta área, obtendrán una visión más amplia de las alternativas de formación.

En la gráfica A, nos enfocamos a la formación adquirida dentro del espacio laboral y en la gráfica B, al tipo de especialización adquirida fuera del área laboral.

GRAFICA A



ESPACIO LABORAL

A) Experiencia

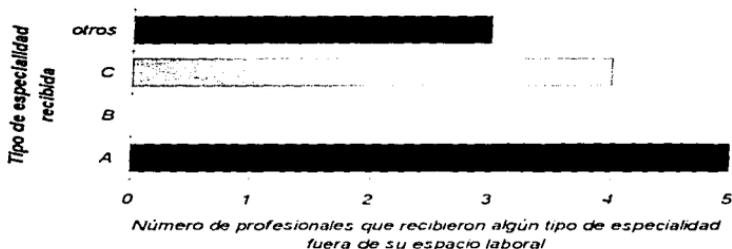
B) Cursos

C) Programas de formación en la Institución

D) Programas fuera de la Institución

De los 25 responsables del área de Capacitación; 88% de ellos dicen haberse formado dentro de su espacio laboral, a través de la experiencia, el 63% de éstos tomaron cursos dentro de las instituciones donde laboran, y el 32% de estos además han asistido a programas de formación.

GRAFICA B



CURSOS ESCOLARIZADOS

- A) Diplomados
- B) Maestrías

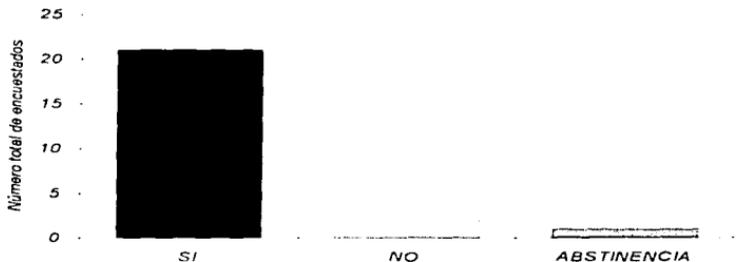
- C) Especialización
- OTROS: Seminarios, Congresos

De los 25 responsables del área de Capacitación; el 36% además de su preparación en el terreno laboral, tomaron cursos escolarizados, dentro de los cuales encontramos más asistencia a los diplomados y especializaciones, sin pasar por alto a los que asistieron tanto a seminarios como congresos.

Al comparar ambas gráficas, observamos que la experiencia laboral, es una de las principales formadoras, sin embargo ¿Por qué a más del 50% de los que dicen "haberse formado con la experiencia", les fue necesario tomar cursos de formación. Si la experiencia es fundamental, pero si no se tiene idea de los referente a X área de trabajo no se podrán alcanzar los objetivos, además de no ser el único medio (ver siguiente apartado 4.3) por el cual se puede adquirir una preparación específica de acuerdo a las necesidades concretas de cada persona.

Pregunta # 8. ¿Considera necesario recibir algún tipo de especialización antes de entrar a laborar dentro de la Capacitación?

Por último, es importante conocer el punto de vista de las personas que están inmersas dentro del terreno de la Capacitación, para saber qué tan necesaria es una especialización previa, además de estar actualizados en los conocimientos del proceso de capacitación para tener un mejor desempeño.



En general observamos que a un 84% de los entrevistados les hubiese gustado recibir algún tipo de especialización antes de entrar a laborar, ya que consideran que la realidad esta alejada de los planes y programas de estudio, además de que se podría contar con bases más sólidas para poder lograr un desempeño más adecuado y al mismo tiempo adquirir una actualización en los conocimientos. El 12% opinaron que preferían adquirir los conocimientos a través de la experiencia, y el resto se abstuvo de opinar.

Con lo anterior se confirma, que si es necesario el tener conocimientos previos del área donde se pretenda desenvolver los profesionales, ya que a través de contenidos y enfoques más precisos y especializados, que aseguren tanto la actualización y el crecimiento en lo humano, administrativo y técnico, para el mejor funcionamiento del área a desempeñar.

4.3 Espacios donde se forman los especialistas en la capacitación

Antes de adentrarnos a los espacios donde se forman los Capacitadores, es importante tener claro el tipo de especialización que nos interesa. La especialización a la cual se hace referencia, es parte de conocimientos generales (adquiridos durante la Licenciatura), y del cual posteriormente se selecciona un área en particular (en este caso Capacitación), para así poder ampliar los conocimientos, pero sin dejar de lado todo lo aprendido con anterioridad. El fin de ésta, es el de ayudar al desempeño con mayor calidad y eficiencia dentro del espacio laboral seleccionado

Partiendo de la información de los dos apartados anteriores (4.1) El perfil del Capacitador que teóricamente se pretende y (4.2) La formación académica de los responsables del área de Capacitación; se investigó sobre algunos de los espacios de formación donde los Pedagogos interesados en esta área puedan especializarse adquiriendo los conocimientos ausentes.

4.3.1 INSTITUCIONES Y PROGRAMAS

Frente a los retos que experimentamos en el mundo de hoy: globalización, diversificación y acelerados cambios. Es importante conocer qué Instituciones a través de sus programas, están comprometidas en promover y fortalecer los conocimientos, actitudes y habilidades necesarios para reconocer, administrar y aprovechar las oportunidades que se presentan a los profesionistas y a todas y cada una de las personas inquietas por crecer y dar lo mejor de sí.

La finalidad de este apartado, es proyectar alternativas de educación no formal que contribuyan al desarrollo integral, proporcionando a los lectores el nombre de distintas Instituciones donde se imparten programas de formación en el área de Capacitación.

Las Instituciones fueron seleccionadas entre 10 Universidades y 15 Centros de Capacitación, en estos últimos solo ofrecen cursos técnicos (secretariado, eléctrico, electrónica, etc) y de la muestra de las Universidades (solo en las mencionadas) en el departamento de educación continua, se imparten programas de Recursos Humanos que contemplan el área de Capacitación.

Para una mejor exposición de los programas facilitados por dichas Instituciones, fue necesario rescatar de éstos los objetivos, el perfil del personal al que van dirigidos dichos programas, los contenidos que se manejan y el tiempo de desarrollo de dichos programas.

A) Objetivos: Es primordial conocer los objetivos, debido a que a través de estos se van a fijar tanto los contenidos como los medios por los cuales se van a lograr.

B) Perfil: Es importante que el interesado reúna determinadas características, para que se de una adecuada comprensión de los contenidos de los programas.

C) Contenido: Saber si son convenientes a las necesidades del solicitante.

D) Tiempo de desarrollo: Con cuánto tiempo de duración se cuenta para saber que tan extenso o concreto es el curso. Cada uno de estos elementos serán expuestos en cuadros para cada Institución.

INSTITUCIONES

A) Grupo CAPINTE. Diplomado en Capacitación y Desarrollo (DICAP).

B) Universidad LA SALLE: Diplomado Estrategias de Recursos Humanos

C) Universidad de la AMERICAS, A.C.:

Diplomado Intervención Diagnóstica
para los Recursos Humanos.

D) Universidad del VALLE DE MEXICO: 1.- Adiestramiento, Capacitación
y Desarrollo de Personal.
2.- Planeación Estratégica de
Recursos Humanos.

A) GRUPO CAPINTE

DIPLOMADO EN CAPACITACION Y DESARROLLO (DICAP)

OBJETIVO	A QUIEN VA DIRIGIDO	CONTENIDO	TIEMPO DE DESARROLLO
<p>Proporcionar a los especialistas de la capacitación, la formación técnica para planear, organizar, ejecutar y evaluar sistemas de capacitación organizacional.</p>	<p>Gerentes de Capacitación y Desarrollo Gerentes de Planeación y Desarrollo de Recursos Humanos Recursos Humanos Consultores en Procesos de Capacitación Investigadores en el campo de el entrenamiento y productividad Coordinadores y Analistas en Capacitación</p>	<p>El DICAP se compone de cinco módulos.* 1 Planeación estratégica del proceso de Capacitación. 2 Diagnóstico y Planeación de la Capacitación. 3 Evaluación y Medición de la rentabilidad de la Capacitación. 4 Macroevaluación de Procesos de Capacitación. 5 Consultoría de Procesos de Capacitación.</p> <p>* PARA MAYOR INFORMACION VEA ANEXO # 4</p>	<p>El DICAP tiene una duración de 144 horas efectivas de entrenamiento en aula.</p>

B) UNIVERSIDAD LA SALLE

Dentro de esta Universidad no se imparte un programa que se refiera 100% al área de capacitación, pero ofrece el DIPLOMADO ESTRATEGIAS DE RECURSOS HUMANOS, éste se compone de ocho módulos y en su tercer módulo si se enfoca a dicha área.

MODULO III. PROCESO INTEGRAL DE CAPACITACION Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

OBJETIVO	A QUIEN VA DIRIGIDO	CONTENIDO	TIEMPO DE DESARROLLO
<p>Presentar modelos estratégicos de actualidad para la administración y desarrollo de los Recursos Humanos en las organizaciones, en conformidad con las exigencias y necesidades que demanda el entorno actual</p>	<p>Personas comprometidas en el desarrollo del potencial humano dentro de las organizaciones. Ejecutivos y Profesionales con experiencia mayor a dos años en el área de recursos humanos, así como personas interesadas en ocupar puestos de mayor responsabilidad</p>	<p>Se compone de ocho* módulos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Planeación estratégica de Recursos Humanos 2. Modelos participativos de atracción y Selección de Recursos Humanos. 3. Proceso integral de Capacitación y Desarrollo de recursos Humanos. 4. Estrategias de compensaciones 5. Planeación Laboral. 6. Planeación Ecológica, seguridad e higiene 7. Estrategias de cambio en el área de Recursos Humanos. 8. Desarrollo de habilidades en consultoría <p>* Ver anexo # 5</p>	<p>El Diplomado completo tiene una duración de 192 horas. Duración del módulo III 32 horas.</p>

C) UNIVERSIDAD DE LAS AMERICAS, A.C.

En la Universidad de las Américas, A.C., se imparten el Diplomado INTERVENCION DIAGNOSTICA PARA LOS RECURSOS HUMANOS.

Este consta de 3 módulos, los cuales pueden tomarse de manera independiente de acuerdo a las necesidades de los solicitantes. El segundo módulo esta enfocado al área de capacitación.

MODULO II. CAPACITACION Y DESARROLLO

OBJETIVO	A QUIEN VA DIRIGIDO	CONTENIDO	TIEMPO DE DESARROLLO
<p>MODULO II.</p> <p>Proporcionar al participante una visión precisa de los conceptos involucrados, y a partir de ellos proveerlos de las herramientas necesarias para hacer un diagnóstico de necesidades y elaborar los planes y programas adecuados a su organización.</p> <p>Al mismo tiempo introducir el uso de técnicas modernas de didáctica y la forma moderna de medir la efectividad de los planes y programas de capacitación.</p>	<p>Personas interesadas en los temas de los módulos</p>	<p>MODULO II.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Planes y programas 2. Detección de necesidades 3. Opciones didácticas 4. Capacitación y conceptos clave 5. Modernización y mejora continua 6. Empowerment 7. Reingeniería y cambio organizacional 8. Servicio al Cliente 9. Liderazgo 10. Evaluación <p>* Para mayor información ver anexo #8</p>	<p>El tiempo de duración de este módulo es de 46 horas</p>

D) UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

La Universidad, ofrece dentro del área de DESARROLLO DEL FACTOR HUMANO, dos cursos el primero es completamente referente al área de CAPACITACION y el segundo solo enfoca su capítulo tres a dicha área.

1.- ADIESTRAMIENTO, CAPACITACION Y DESARROLLO DE PERSONAL*

OBJETIVO	A QUIEN VA DIRIGIDO	CONTENIDO	TIEMPO DE DESARROLLO
<p>Desarrollar el potencial creativo de los profesionales del adiestramiento, capacitación y desarrollo de personal, bajo la perspectiva de productividad y calidad.</p>	<p>Ejecutivos del área Gerencia Media</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conceptos 2. Antecedentes y marco legal de la capacitación 3. La capacitación en la dinámica organizacional. 4. Detección y análisis de necesidades de capacitación. 5. Elaboración de planes y programas de capacitación 6. Proyección y desarrollo de personal. 7. Relaciones Humanas y comunicación. 8. Conducta asertiva. 9. Análisis transaccional. 	<p>Duración del curso 30 horas</p>

* NO SE PROPORCIONO MAYOR INFORMACION, SOLO LA PRESENTADA EN EL CUADRO

2. PLANEACION ESTRATEGICA DE RECURSOS HUMANOS*

OBJETIVO	A QUIEN VA DIRIGIDO	CONTENIDO	TIEMPO DE DESARROLLO
El participante diseñará un programa integral de las diferentes áreas de la administración de recursos humanos.	Ejecutivos del área Gerencia Media	1. Planeación de Recursos Humanos. 2. El proceso de empleo reclutamiento selección e inducción. 3. CAPACITACION Y DESARROLLO. 4. Planeación y remuneraciones 5. Proyección y Desarrollo de Personal. 6. Evaluación de Desarrollo de Personal.	Duración del curso 20 horas

* NO SE PROPORCIONO MAYOR INFORMACION, SOLO LA PRESENTADA EN EL CUADRO
CADA UNO DE ESTOS DIPLOMADOS O CURSOS SE IMPARTEN CON REGULARIDAD.

Lo que las Instituciones buscan a través de los programas antes mencionados, es el responder a las exigencias y necesidades que demanda el entorno actual, proporcionando a los solicitantes una formación actualizada, con una visión precisa tanto de técnicas modernas como de conceptos específicos referentes a la Capacitación.

Los temas planteados por éstas Instituciones tienen contenidos semejantes, dándole un enfoque distinto dependiendo de cada una de ellas, pero todas pretenden preparar un mayor número de gente calificada que imparta la Capacitación efectivamente y que sepan reconocer las necesidades reales de las organizaciones

Sin embargo, los contenidos de los cursos impartidos por éstas. Tienen dos tipos de finalidades: Uno técnico, y otro de información y formación general. El primero, con temas técnico específicas orientadas directamente e indirectamente al saber hacer. El segundo tiene como objetivo primordial informar, orientar y proporcionar formación general.

Es importante tener presente los dos tipos de finalidades, ya que solo alternando ambos tipos de conocimiento, sin descuidar el factor humano, contribuyen a la correcta formación de la persona que pretenda laborar en esta área, además de que esta a su vez será la encargada de formar a otras.

CONCLUSIONES

Con base en el desarrollo de la presente investigación, se exponen los puntos más relevantes de ésta a manera de conclusión.

La Capacitación es un mercado laboral amplio, el cual se ha visto invadido por profesionales de otras ramas del saber y por lo tanto las posibilidades de incursión del pedagogo se ven reducidas.

A través de los datos obtenidos con base en la Investigación de campo, realizada por medio de la aplicación de cuestionarios a los encargados del área de capacitación, podemos detectar dos puntos importantes: **primero**, los pedagogos si están presentes dentro del terreno de la Capacitación, solo falta fortalecer su presencia, que como pudimos darnos cuenta, solo ocupan los niveles operativos, por esto es necesario que la participación del Licenciado en Pedagogía sea haga indispensable, para cualquier tipo de Institución, con la ayuda y cooperación de otras disciplinas para hacerse efectiva, ya que no sólo los pedagogos, sino cualquier profesional necesita de una multidisciplinaridad, para poder desarrollar sus funciones; y **segundo**, por medio del análisis de las actividades desempeñadas por los capacitadores, como del perfil señalado en el plan de estudios de la carrera, podemos concluir que el Licenciado en Pedagogía esta capacitado para desarrollar las actividades que son realizadas por los encargados del dicho espacio laboral, ya que son actividades que dentro de la formación académica recibida por los egresados pueden y "sabe"

realizar, es cierto que no se le da un enfoque administrativo, pero no debemos olvidar que la capacitación desempeña una función educativa dentro de las empresas, así como que a través del plan de estudio no se pretende formar especialistas de ningún tipo (orientadores, docentes, capacitadores, etc.), por el contrario se nos proporcionan las bases necesarias para incursionar dentro de cualquier área, incluyendo ésta.

Por lo anteriormente dicho, ya que el pedagogo posee los conocimientos básicos dentro de ésta área, es importante que paralelamente a la formación que vaya adquiriendo dentro del terreno laboral, opte por una especialización en el área de la capacitación. Aunque el término especialización, es muy cuestionado, es una alternativa válida, que además de ser resultado natural de la limitación humana, ya que es imposible que aún mentes y personas con capacidades privilegiadas, puedan abarcar conocimientos muy amplios y generales, además de los señalado es conveniente mencionar que la especialización efectivamente no nos garantiza un empleo, pero sí es garantía de mayor eficacia, precisión y destreza en la profundidad de los conocimientos, dicha especialidad debe de ir paralela con el desarrollo en el campo laboral, para que enriquezca su participación dentro del área elegida, además de utilizarla como trampolín para alcanzar niveles mejores (no solo operativo) sino niveles reales de crecimiento. Y así poder dejar de lado el encasillamiento en que aun nos vemos inmersos dentro de algunas empresas, que todavía tienen la idea de que los pedagogos solo somos docentes o solo educamos niños, y por lo tanto dificultan la apertura a éste espacio laboral.

Como resultado de la competitividad por los espacios laborales, es fundamental saber, que hay una gran diversidad de Instituciones que con regularidad proporcionan programas de formación dentro del área de Capacitación, para las personas que estén interesadas en adquirir una formación más específica. Y no sólo hay instituciones, sino que actualmente hay más profesionales que desafortunadamente no son pedagogos; pero se interesan en escribir sobre este tema, por lo tanto existe más bibliografía donde apoyamos en caso de tener dudas respecto a dicho campo laboral.

Por otro lado, es necesario que el Licenciado en Pedagogía tome conciencia de la gran responsabilidad que tiene, tanto de consolidar su imagen social, comprometiéndose a mejorar su calidad de su formación profesional, recibida dentro de la educación formal, como a buscar vías alternas de superación individual y así poder desempeñar un papel digno dentro del campo laboral de su elección.

Finalmente, a través del desarrollo de esta investigación; corroboramos que el pedagogo dentro del área de capacitación tiene gran futuro, ya que cuenta con los conocimientos básicos para desempeñarse en este trabajo como elemento necesario (no solo como instructor); ya que la formación obtenida durante la licenciatura nos permite pensar en el individuo no solo como un ser productivo, si no también como un ser biopsicosocial, que tiene necesidades y aspiraciones propias. El Licenciado en Pedagogía busca a través de su práctica educativa impulsar un mayor bienestar social y laboral de las personas.

BIBLIOGRAFIA

- * Aquino Jorge, et al. Recursos Humanos para no especialistas. Macchi, Argentina, 1993.
- * Barca G. Vasconi.T. et al. La educación Burguesa. Nueva Imagen. México, 1984.
- * Bautista Meló y Rodríguez Alberto. "Licenciatura en Pedagogía " en Encuentro sobre diseño *curricular U.N.A.M. México, 1982
- * Bavaresco de Pneto, Aura M.. Las Técnicas de la Investigación, Chicago, 1979.
- * Bode Boyd H. Teorías educativas modernas UTEHA. México, 1967.
- * Brezinka, Wolfgang Conceptos Básicos de la Ciencia de la Educación, Hereder, Barcelona, 1990
- * Castrejón Diez, Jaime. La Educación Superior en México, Edicol, México
- * Cooper, D. La muerte de la Familia, Anel Barcelona, 1978
- * Craig, Robert y R. Bittel, Lester. Manual de Entrenamiento y Desarrollo de Personal, Diana, México, 1971.
- * Dewey, John. Experiencia y Educación, MacMillan Co. Nueva York, 1938.
- * Díaz Barriga, Frida et al. Metodología de Diseño Curricular para Educación Superior. Trillas, México, 1990
- * Díaz Barriga A. "Problemática en torno a la Formación del Profesional en la Educación", en Jornadas de análisis, evaluación y propuestas de reestructuración del currículum de la Licenciatura en Pedagogía de la E.N.E.P. Aragón. Jefatura de Pedagogía, UNAM. México, 1992.
- * Durkheim, E. Educación y Sociología. Leega. México, 1990
- * Espinoza I. "Algunas reflexiones sobre la educación superior en México", en La educación desarrollo dependiente en América Latina, D.A. Morales. Gernika, México, 1980.

- * Fernández Alberto y Sarramona Jaime. Aspectos Diferenciales de la Educación, ceac. España, 1980.
- * Fernández Alberto y Sarramona Jaime. La educación, constantes y problemática actual ceac. España, 1983.
- * Ferry Gille. Trayecto de la Formación, Paidós. México, 1987.
- * Francesc Marqués, Daniel Jover. Formación Inserción y Empleo Juvenil. Apuntes desde una experiencia, Popular, Madrid, 1988
- * Garza Mercado, Ario. Manual de técnicas de investigación para estudiantes de Ciencias Sociales, El Colegio de México, México, 1994
- * Guevara Niebla, Gilberto La crisis de la educación Superior en México. Nueva Imagen, México, 1981
- * Honore Bernard Para una teoría de la formación, Narcea. Madrid, 1980.
- * I.,M.S.S Contrato colectivo de trabajo 1995 - 1997
- * Larroyo Francisco, Pedagogía de la Enseñanza Superior, UNAM, México, 1959
- * Latapi, Pablo. Mitos y Verdades de la Educación Mexicana 1971-1972, CEE, México, 1979.
- * Lemus, Luis A. Pedagogía temas fundamentales, Kapelusz. Buenos Aires, 1973
- * Ley Federal del Trabajo. 1993
- * Licenciatura en Pedagogía, Plan de Estudios.
- * Luzuriaga, Lorenzo. Pedagogía, Losada, Argentina, 1973.
- * Nassif, Ricardo. Pedagogía General, Kapelusz, Argentina, 1958.
- * Panchard, E. P. La Pedagogía Contemporánea, Rialp. S. A. México, 1969.
- * Pocztar Jerry. Definir los objetivos Pedagógicos, narcea. Madrid, 1982.

- * Reza, Trosino. Cómo Diagnosticar las Necesidades de Capacitación en las Organizaciones. Panorama. México, 1995.
- * Reza, Trosino. Cómo Desarrollar y Evaluar Programas de Capacitación en las organizaciones. Panorama. México, 1995.
- * Reza Trosino. El ABC del Administrador de la Capacitación. Panorama. México, 1995
- * Rodríguez Estrada, M. y Ramírez Buendía P., Administración de la Capacitación, Mc. Graw Hill. México, 1995.
- * Siliceo Alfonso. Capacitación y Desarrollo de Personal. Limusa México, 1995.
- * Smith, Barry J. y Delahaye Brian L. El ABC de la capacitación práctica. Mc Graw Hill. México, 1995.
- * Sría. del Trabajo y Previsión Social Guías técnicas para la organizar y operar el proceso de capacitación. Dirección General de Capacitación y Producción. México, 1994.
- * Suárez Díaz, Reynaldo. La Educación. Trillas. México, 1992.
- * UNAM. Legislación Universitaria. México. 1991.

ANEXOS

I. Cuestionario

II. Plan de estudios de la Licenciatura en Pedagogía

III. Programa de Didáctica Laboral

IV. Grupo CAPINTE

Diplomado en Capacitación y Desarrollo (DICAP)

V. Universidad LA SALLE

Diplomado en Estrategias de Recursos Humanos

VI. Universidad de la AMERICAS

Diplomado en Intervención Diagnóstica para los Recursos Humanos

ANEXO I

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES ARAGON

El presente cuestionario tiene la finalidad de conocer las actividades que se desempeñan dentro de la Capacitación, su espacio de formación y las características de los involucrados.

Nombre de la empresa _____

CARRERA _____

Puesto _____

Años en el campo de la Capacitación _____

INSTRUCCIONES Selecciones una o varias respuestas marcándolas con una cruz

1. ¿Qué concibe por capacitación?

- Es un proceso por el cual, se desarrolla la integración, superación y actualización del individuo
- Es el desarrollo de habilidades y aptitudes con el fin de dar los conocimientos requeridos en las diferentes áreas
- Es una actividad planeada y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador
- Es un proceso mediante el cual se pretende el mejoramiento de los individuos, así como lograr un conocimiento especializado, necesario para el desempeño

2. ¿Cuáles son las etapas del proceso de Capacitación?

- Prevención Supervisión
- Planeación Control
- Administración Investigación
- Organización Ejecución
- Integración Difusión

3. ¿Cuáles son las funciones que Ud desempeña dentro de la Capacitación?

- Elaboración de planes y programas Evaluación
- Elaboración de material didáctico Definición de temas
- Inventario de Rec humanos Análisis de puestos
- Habilitación de cursos y eventos Seguimiento de cursos
- Detección de necesidades
- Selección de personal

OTROS: _____

4. ¿Cuáles son los medios didácticos que utiliza para realizar su trabajo?

- Bibliografía Manuales
- Proyector de cuerpos opacos Rotafolio
- Retroproyector Gráficas
- Videocasetera Pizarrón
- Proyector de Fílimas Grabadoras de acetatos
- Computadora Proyector de acetatos

Otros _____

5. ¿Qué conocimientos debe de tener un profesional para desarrollarse dentro de la Capacitación?

- Didáctica general Contabilidad
- Administración Finanzas
- Conocimientos legales Motivación
- Comunicación Computación
- Recursos Humanos Psicología
- Idioma Extranjeros Organización

Otros _____

6. ¿En qué medida los planes o programas de estudio de su carrera le han ayudado a su desarrollo en este campo?

- 0%
- 10%
- 30%
- 50%
- 70%
- 90%
- 100%
- Otro _____

ANEXO I (continuación)

7. ¿Ha recibido algún tipo de especialización en Capacitación?

SI NO

8. ¿Considera que es necesario recibir algún tipo de especialización antes de entrar a laborar dentro de la Capacitación?

SI NO

9. ¿Dentro de que espacios se formó en el terreno de la Capacitación?

Espacio Laboral a) Cursos
b) Programas de formación

Cursos escolarizados a) Diplomados
b) Maestrías
c) Especializaciones

Otros _____

10. ¿Con qué tipo de profesional interactúa Ud para poder desempeñar su trabajo?

Arquitectos Psicólogos
 Administradores Contadores
 Diseñadores Gráficos Ingenieros
 Abogados Pedagogos

11. ¿Hay pedagogos laborando en ésta área?

SI NO

Pase a las Preguntas Pase a la preg 12
13, 14 y 15

12. ¿Qué posibilidades tiene el pedagogo de laborar en ésta área?

muchas
 pocas
 ninguna

13. ¿Cuántos?

14. ¿Qué actividades realizan?

Planear Cursos
 Selección de material Didáctico
 Evaluación de planes de estudio
 Elaboración de material didáctico
 Impartir cursos
 Elaborar planes y programas
 Validar materiales
 Detección de necesidades

Otros

15. ¿Qué niveles ocupan?

Operativo
 Mandos medios
 Directivo

Otros

ANEXO II

LICENCIATURA EN PEDAGOGIA

NIVEL 244
OBLIGATORIOS 168
OPATIVAS 76
MATERIAS 58
SEMESTRES SELECTIVOS 8

La licenciatura contempla los siguientes objetivos: Planear, organizar y gestionar el sistema educativo en sus niveles de la sociedad y su desarrollo organizacional y funcionamiento de instituciones educativas de cualquier nivel educativo en sus niveles superiores y medios así como en los procesos de enseñanza-aprendizaje de la educación media y superior, técnicas de educación y disciplinas afines así como la investigación de los fenómenos que intervienen en el proceso educativo de la educación.

OBJETIVOS

1. Contribuir a la formación integral del estudiante.
2. Formar en el estudiante a los profesores en esta disciplina.
3. Contribuir a la formación pedagógica de los profesores de las diferentes disciplinas que se imparten en esta licenciatura y a su vez.
4. Contribuir con el alumno a través de la investigación de las consultas que sobre la educación le surten en esta licenciatura de la educación.

PERFIL PROFESIONAL DEL LICENCIADO

El profesional en pedagogía podrá desempeñarse en los programas superiores y cursos de las actividades de la formación pedagógica.

CAMPO DE TRABAJO

El profesional en Pedagogía podrá intervenir en las siguientes áreas: educación de padres y programas de estudio nivel pre-jóvenes, educación de adolescentes, enseñanza directa y mediación de padres y programas de apoyo de formación y capacitación de personal académico. Su campo de desarrollo puede ser tanto dentro de instituciones públicas como privadas que brinda o brindará una larga experiencia en la educación tales como instituciones de enseñanza media y superior, oficinas de consultoría de planeación educativa o bien centros de formación de personal académico (Fuerza Educativa, Asesoría Organizacional, 1981-1982 y 1983).

MATERIAS OBLIGATORIAS

CLAVE	PRIMER SEMESTRE	CREDITOS	CLAVE	SEGUNDO SEMESTRE	CREDITOS
1001	Antropología Filosófica I	4	2074	Antropología Filosófica II	4
1002	Conocimiento de la infancia I	4	2082	Conocimiento de la infancia II	4
1004	Psicología de la educación I	4	2165	Psicología de la educación II	4
1006	Teoría Pedagógica I	4	2586	Teoría Pedagógica II	4
1008	Sociología de la Educación I	4	2673	Sociología de la Educación II	4
1003	Técnicas de Nivel Pedagógico I	6	2666	Técnicas de Nivel Pedagógico II	6
	TOTAL	26		TOTAL	26
CLAVE	TERCER SEMESTRE	CREDITOS	CLAVE	CUARTO SEMESTRE	CREDITOS
2020	Historia General de la Educación I	4	2021	Historia General de la Educación II	4
2079	Conocimiento de la Asistencia I	4	2080	Conocimiento de la Asistencia II	4
2103	Psicología Pedagógica I	4	2174	Psicología Pedagógica II	4
2190	Oratoria General I	4	2181	Oratoria General II	4
2191	Prácticas Escuelas I	4	2182	Prácticas Escuelas II	4
2192	Prácticas Aplicadas a la Educación I	5	2187	Prácticas Aplicadas a la Educación II	6
2042	Arte de la Comunicación I	4	2041	Arte de la Comunicación II	4
	TOTAL	30		TOTAL	30
CLAVE	QUINTO SEMESTRE	CREDITOS	CLAVE	SEXTO SEMESTRE	CREDITOS
2052	Historia de la Educación en México I	4	2153	Historia de la Educación en México II	4
2105	Oratoria Educativa I	4	2136	Oratoria Educativa II	4
2143	Prácticas Escuelas III	4	2144	Prácticas Escuelas III	4
2099	Organización Educativa I	4	2120	Organización Educativa II	4
	TOTAL	16		TOTAL	16

ANEXO II (continuación)

CLAVE	SEPTIMO SEMESTRE	CREDITOS	CLAVE	OCTAVO SEMESTRE	CREDITOS	2088	Psicología experimental II	4
0220	Filosofía de la Educación I	4	0221	Filosofía de la Educación II	4	0259	Laboratorio de Didáctica II	4
0192	Didáctica y Práctica de la Especialidad I	4	0193	Didáctica y Práctica de la Especialidad II	4	0715	Psicología comparada I	4
0574	Ética y Valores I	4	0574	Ética Profesional del Magisterio	4	1572	Psicología Contemporánea II	4
	TOTAL	12		TOTAL	12	0723	Organización e Infraestructuras de Educación	4
						0724	Metodología	4
ASIGNATURAS OPTATIVAS						7º SEMESTRE		
						CLAVE	MATERIA	CREDITOS
	5º SEMESTRE					1569	Taller de Comunicación Educativa II (Iniciación Educativa)	4
	CLAVE					1570	Taller de Investigación Psicológica	4
	MATERIA					1571	Taller de Didáctica (Estrategias de Método, Autoevaluación)	4
0562	Laboratorio de Psicología (Coord. de Grupos de Trabajo e Aprendizaje)	4	2068	Taller de Didáctica (Educación de Adultos)	4	2070	Taller de Didáctica (Metodología de Autoevaluación)	4
2562	Laboratorio de Psicología (Educación Social)	4	2070	Taller de Didáctica (Comercio Psicológico)	4	2071	Taller de Didáctica (Estrategias de Programas para sujetos con problemas de Aprendizaje)	4
2564	Laboratorio de Psicología (Problemas de Lengua)	4	2072	Taller de Didáctica (Metodología)	4	2073	Taller de Didáctica (Metodología de la Docencia)	4
2566	Laboratorio de Psicología (Psicología de Genética y Educación)	4	2074	Taller de Didáctica (Análisis de Contextos)	4	2075	Taller de Didáctica (Didáctica Laboral)	4
2568	Laboratorio de Psicología (Diseño y Diagnóstico de Programas de Aprendizaje)	4	2076	Taller de Didáctica (Problemas de la Docencia)	4	2076	Taller de Orientación Educativa I	4
2567	Laboratorio de Psicología (Psicología y Educación)	4	2078	Taller de Orientación Educativa II	4	2077	Orientación Educativa Vocacional y Profesional I	4
0762	Psicología Contemporánea I	4	1579	Orientación Educativa Vocacional y Profesional II	4	2078	Organización Educativa Especial	4
0159	Psicología de Aprendizaje y Motivación	4	1579	Organización Educativa Especial	4	2079	Organización de la Educación	4
0711	Psicología Social	4	1580	Técnicas de la Educación (Iniciación)	4	1587	Taller de Organización Educativa I	4
0761	Psicología Aplicada a la Educación	4	2079	Taller de Organización Educativa II	4	0277	Evaluación de la Calidad Educativa	4
0568	Taller y Práctica de la Investigación Sociopsicológica I	4	1587	Taller de Organización Educativa II	4	0280	Taller y Práctica de la Dirección y Supervisión Escolar	4
0143	Desarrollo de la comunidad I	4	1579	Comercio de Psicología de la Educación I	4			
2067	Psicología experimental I	4						
0558	Laboratorio de Didáctica I	4						
0714	Psicología contemporánea I	4						
1571	Psicología Contemporánea I	4						
0968	Sistema Educativo Nacional	4						
	6º SEMESTRE					8º SEMESTRE		
	CLAVE					MATERIA		CREDITOS
	MATERIA					1570	Taller de Comunicación Educativa II (Iniciación Educativa)	4
2563	Laboratorio de Psicología (Coord. de Grupos de Trabajo e Aprendizaje)	4	1574	Taller de Investigación Psicológica	4	1578	Taller de Didáctica (Estrategias de Método, Autoevaluación)	4
2563	Laboratorio de Psicología (Educación Social)	4	2069	Taller de Didáctica (Educación de Adultos)	4	2069	Taller de Didáctica (Educación de Adultos)	4
2565	Laboratorio de Psicología (Problemas de Lengua)	4	2071	Taller de Didáctica (Metodología de Autoevaluación)	4	2071	Taller de Didáctica (Comercio Psicológico)	4
2567	Laboratorio de Psicología (Psicología de Genética y Educación)	4	2073	Taller de Didáctica (Metodología de la Docencia)	4	2073	Taller de Didáctica (Estrategias de Programas para sujetos con problemas de Aprendizaje)	4
2536	Laboratorio de Psicología (Diseño y Diagnóstico de Programas de Aprendizaje)	4	2074	Taller de Didáctica (Análisis de Contextos)	4	2074	Taller de Didáctica (Didáctica Laboral)	4
2528	Laboratorio de Psicología (Psicología y Educación)	4	2076	Taller de Didáctica (Problemas de la Docencia)	4	2076	Taller de Orientación Educativa	4
0763	Psicología Contemporánea II	4	2078	Taller de Orientación Educativa II	4	2078	Orientación Educativa Vocacional y Profesional II	4
0995	Taller y Práctica de las Relaciones Humanas	4	2077	Orientación Educativa Vocacional y Profesional II	4	0728	Sistema Educativo Nacional	4
0772	Psicología de la Escuela	4	0970	Sistema Educativo Nacional	4			
0969	Taller y Práctica de la Investigación Sociopsicológica II	4						
0744	Desarrollo de la comunidad II	4						

ANEXO II (continuación)

CLAVE	MATERIA	Sugerencia No. 2 Área de Psicopedagogía (Educación General)				CREDITOS
		CREDITOS	SEMESTRE	CREDITOS	SEMESTRE	
0755	Problemas Educativos de América Latina	4	Lab. de Psicopedagogía I	4	Lab. de Psicopedagogía I	4
0975	Tendencias de la Educación Educativa II	4	El Educador Social	4	El Educador Social	4
1568	Taller de Organización Educativa II	4	Lab. de Psicopedagogía II	4	Lab. de Psicopedagogía II	4
0710	Planificación Educativa	4	Psicología I (Educador)	4	Psicología I (Educador)	4
0964	Técnicas y Prácticas de la Dirección y Supervisión Escolar II	6	Psicología II	6	Psicología II	6
1576	Servicios de Apoyo de la Educación II	4	Psicología Contemporánea	4	Psicología Contemporánea II	4
			TOTAL		TOTAL	20

CONSIDERACIONES

Sugerencia No. 3 Área de Psicopedagogía (Educación Especial)

5 ^{TO} Y 6 ^{TO} SEMESTRES		SEMESTRES		SEMESTRES		CREDITOS
Asignaturas obligatorias a cursar	4	Psicología Social en la Educación	4	Psicología de la Enseñanza	4	8
Créditos de asignaturas a cursar	16	Lab. de Psicopedagogía (Dirección y Supervisión de Programas de Aprendizaje)	4	Lab. de Psicopedagogía (Problemas de Aprendizaje)	4	4
Asignaturas optativas a cursar	4 o 5	Lab. de Psicopedagogía (Problemas de Aprendizaje)	4	Lab. de Psicopedagogía (Problemas de Aprendizaje)	4	4
Créditos de asignaturas a cursar	20	Psicología General y Educación	4	Psicología General y Educación	4	4
Total de créditos a cursar por semestre	8 o 9	TOTAL	16	TOTAL	16	16
Total de créditos a cursar por semestre	36					
7 ^{MO} Y 8 ^{VO} SEMESTRES						
Asignaturas obligatorias a cursar	3					
Créditos de asignaturas a cursar	12					
Asignaturas optativas a cursar	5 o 6					
Créditos de asignaturas a cursar	20					
Total de asignaturas a cursar por semestre	8 o 9					
Total de créditos a cursar por semestre	34					

OBSERVACIONES GENERALES

Las sugerencias de bloques son de carácter general y se espera que la forma su propio curso.

SUGERENCIAS DE BLOQUEO DE ASIGNATURAS OPTATIVAS PARA 5^{TO} Y 6^{TO} SEMESTRES

Sugerencia No. 1 Área General			Sugerencia No. 4 Área de Sociología (Investigación Psicopedagógica)			
SEMESTRE	CREDITOS	CREDITOS	SEMESTRE	CREDITOS	SEMESTRE	CREDITOS
Lab. de Dirección	4	Lab. de Sociología	4	Desarrollo de la Comunidad	4	4
Lab. de Psicopedagogía (Coordinación de Programas de Aprendizaje)	4	Lab. de Psicopedagogía I (Coordinación de Programas de Aprendizaje)	4	Técnicas y Prácticas de Investigación Sociopsicopedagógica I	4	4
Psicología Contemporánea	4	Psicología Contemporánea II	4	Psicología Comunitaria	4	4
Psicología Contemporánea	4	Psicología Contemporánea II	4	Sistema Educativo Nacional	4	4
				Desarrollo de la Comunidad	4	4
				Técnicas y Prácticas de Investigación Sociopsicopedagógica II	4	4
				Psicología Comunitaria II	4	4
				Organización Institucional de la Educación	4	4
TOTAL	20	TOTAL	20	TOTAL	20	20

ANEXO II (continuación)

Sugerencia No 3 Área General

SEMESTRE	CREDITOS	SEMESTRE	CREDITOS
Desarrollo de la Comunicación y Práctica de la Investigación Sociológica y Psicológica Experimental y Psicológica Contemporánea I	4	Desarrollo de la Comunicación y Práctica de la Investigación Sociológica y Psicológica Experimental y Psicológica Contemporánea I	4
TOTAL	22	TOTAL	22

Sugerencia No 3 Área de Didáctica (Organización y Evaluación Escolar)

SEMESTRE	CREDITOS	SEMESTRE	CREDITOS
Taller de Didáctica (Ejercicios de Metodología)	4	Taller de Didáctica (Ejercicios de Metodología)	4
Taller de Práctica de la Dirección y Supervisión Escolar I	6	Taller de Práctica de la Dirección y Supervisión Escolar II	6
Taller de Didáctica (Análisis de Contextos)	4	Taller de Didáctica (Análisis de Contextos)	4
Taller de Comunicación (Teoría y Práctica)	4	Taller de Comunicación (Teoría y Práctica)	4
Taller de Investigación Psicológica y Área de Didáctica	4	Taller de Investigación Psicológica y Área de Didáctica	4
TOTAL	22	TOTAL	22

DIAGRAMA DE BLOQUES DE ASIGNATURAS OPTATIVAS PARA 7º Y 8º SEMESTRES

Sugerencia No 1 Área de Didáctica

SEMESTRE	CREDITOS	SEMESTRE	CREDITOS
Taller de Didáctica (Práctica de la Didáctica)	4	Taller de Didáctica (Práctica de la Didáctica)	4
Taller de Didáctica (Problemas de la Docencia)	4	Taller de Didáctica (Problemas de la Docencia)	4
Taller de Didáctica (Didáctica Laboral)	4	Taller de Didáctica (Didáctica Laboral)	4
Evaluación de Acciones y Programas Educativos	6	Taller de Investigación Psicológica y Área de Didáctica	4
Taller de Investigación Psicológica y Área de Didáctica	4	Persepolis Educativa	4
TOTAL	22	TOTAL	22

Sugerencia No 4 Área de Psicopedagogía (Educación Especial)

SEMESTRE	CREDITOS	SEMESTRE	CREDITOS
Seminarios de Investigación y Taller de Didáctica (Ejercicios de Programas de Supervisión y Programas de Aprendizaje)	6	Seminarios de Investigación y Taller de Didáctica (Ejercicios de Programas de Supervisión y Programas de Aprendizaje)	6
Taller de Didáctica (Metodología de la Investigación)	4	Taller de Didáctica (Metodología de la Investigación)	4
Taller de Investigación Psicológica y Área de Psicopedagogía	4	Taller de Investigación Psicológica y Área de Psicopedagogía	4
TOTAL	22	TOTAL	22

Sugerencia No 2 Área de Didáctica (Organización y Evaluación Escolar)

SEMESTRE	CREDITOS	SEMESTRE	CREDITOS
Taller de Organización Teoría y Práctica de la Dirección y Supervisión Escolar I	6	Taller de Organización Teoría y Práctica de la Dirección y Supervisión Escolar II	6
Taller de Didáctica (Comercio Pedagógico)	4	Taller de Didáctica (Comercio Pedagógico)	4
Evaluación de Acciones y Programas Educativos	6	Persepolis Educativa	4
Taller de Investigación Psicológica y Área de Didáctica	4	Taller de Investigación Psicológica y Área de Didáctica	4
TOTAL	24	TOTAL	22

Sugerencia No 5 Área de Psicopedagogía (Orientación Educativa)

SEMESTRE	CREDITOS	SEMESTRE	CREDITOS
Taller de Orientación Educativa I (Orientación Educativa Vocacional y Profesional - 1)	4	Taller de Orientación Educativa II (Orientación Educativa Vocacional y Profesional - 2)	4
Taller de Orientación Educativa I (Área de Psicopedagogía)	4	Taller de Orientación Educativa II (Área de Psicopedagogía)	4
TOTAL	22	TOTAL	22

ANEXO II (continuación)

Sugerencia No. 8 Área de Sociopedagogía (Educación No Formal) 2 SEMESTRES

Tec. de Educación Entrenecor	4	Tec. de Educación Entrenecor II	4
Economía de la Educación	4	Problemas de Educación en América	4
Taller de Didáctica (Educación de Adultos)	4	Litina	4
Seminario de Familia	4	Taller de Didáctica (Educación de Adultos)	4
Taller de Investigación Pedagógica (Área de Psicopedagogía)	4	Seminario de Familia	4
Taller de Investigación Pedagógica (Área de Psicopedagogía)	4	Taller de Investigación Pedagógica (Área de Psicopedagogía)	4
TOTAL	22	TOTAL	22

ÁREA DE PSICOPATOLOGÍA

Módulos Obligatorios	
Psicología de la Adolescencia (1)	4 créditos
Comportamiento de la Adolescencia (1)	4 créditos
Comportamiento de la Adolescencia (1)	4 créditos
Historia de la Psicología (1)	4 créditos
Conceptos de Educación Vocacional y Profesional (1)	4 créditos

Obligatorios

Metodología	3 créditos
Psicología de Aprendizaje y el Motivación	3 créditos
Psicología Contemporánea (1)	3 créditos
Psicología Social	3 créditos
Psicología Clínica en la Educación	3 créditos
Técnicas y Prácticas de los Recursos Humanos	3 créditos
Psicología de la Excepción	3 créditos
Organización Escolar (1)	3 créditos
Taller de Orientación Escolar (1)	3 créditos
Oratoria y Escucha (1) (Educación Profesional) (1)	3 créditos
Curso de Orientación y Aprendizaje (1)	3 créditos
Laboratorio de Psicopedagogía (Educación Social) (1)	3 créditos
Laboratorio de Psicopedagogía (Problemas de Empleo) (1)	3 créditos
Laboratorio de Psicopedagogía (Psicología de la Generación y Educación) (1)	3 créditos
Laboratorio de Psicopedagogía (Selección y Diagnóstico de Problemas de Aprendizaje) (1)	3 créditos
Laboratorio de Psicopedagogía (Evaluación y Educación) (1)	3 créditos

ÁREA DE INVESTIGACIÓN PEDAGÓGICA

Módulos Obligatorios	
Investigación de Métodos de Investigación (1)	3 créditos
Estadística Aplicada a la Educación (1)	3 créditos
Obligatorios	
Técnicas y Prácticas de Métodos Sociopedagógicos (1)	3 créditos
Psicología Experimental (1)	3 créditos
Taller de Investigación Pedagógica (1)	3 créditos

CUADRO DE ASIGNATURAS POR ÁREAS

ÁREA DE DIDÁCTICA

Módulos Obligatorios

Tec. de Pedagogía (1)	4 créditos
Act. de la Comunicación (1)	4 créditos
Didáctica General (1)	4 créditos
Prácticas escolares (1) (2)	4 créditos
Organización Escolar (1)	4 créditos
Didáctica y Prácticas de la Especialidad (1)	4 créditos

Obligatorios

Laboratorio de Didáctica (1)	4 créditos
Taller de Comunicación Educativa (Tercer Nivel) (1)	4 créditos
Taller de Didáctica (Laboratorio de Materia Audiovisual) (1)	4 créditos
Taller de Didáctica (Metodología de la Lecto-Escritura) (1)	4 créditos
Taller de Didáctica (Comercio de la Psicopedagogía) (1)	4 créditos
Taller de Didáctica (Laboratorio de Programas para Niños con Problemas de Aprendizaje) (1)	4 créditos
Taller de Didáctica (Laboratorio de Didáctica) (1)	4 créditos
Taller de Didáctica (Análisis de Contextos) (1)	4 créditos
Taller de Didáctica (Didáctica Curricular) (1)	4 créditos
Taller de Didáctica (Problemas de la Docencia) (1)	4 créditos
Taller de Organización Escolar (1)	4 créditos
Evaluación de acciones y Programas Educativos	6 créditos
Psicología Escolar	4 créditos
Psicología Comunitaria (1)	4 créditos
Psicología Contemporánea (1)	4 créditos
Técnicas y Prácticas de la Dirección y Supervisión Escolar (1)	4 créditos

ANEXO II (continuación)

AREA HISTORICO - FILOSOFICA

Miembros Organizar

Antropología Filosófica y II - 4 créditos
Historia General de la Educación y II - 4 créditos
Historia de la Educación en México y II - 4 créditos
Ética Profesional de Maestría - 4 créditos
Filosofía de la Educación y II - 4 créditos

Otros/as

Seminario de Filosofía de la Educación y II - 4 créditos

AREA DE SOCIOLOGIA

Miembros Organizar

Sociología de la Educación y II - 4 créditos
Legislación Educativa Mexicana - 4 créditos

Otros/as

Sistema Educativo Nacional - 4 créditos
Desarrollo de la Comunidad y II - 4 créditos
Técnicas de la Educación Continua y II - 4 créditos
Economía de la Educación - 4 créditos
Problemas Educativos de América Latina - 4 créditos
Organismos Nacionales e Internacionales de Educación - 4 créditos

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

CAMPUS RAAGÓN

Dr. José Saracho
Rector
Dr. José María de la Cruz
Secretaría General
Dr. Salvador Nieto Álvarez
Secretario Administrativo
Dr. Roberto Castellón Rundo
Secretario de Servicios Académicos
Lic. Rubén Osorio Campos
Secretario de Asuntos Estudiantiles
Dra. M. de Fátima González Domínguez
Acompañó General

M. en I. Claudio C. Madrid C.
Director
Lic. Guillermina Sánchez Higuera
Secretaría General
Ing. Gilberto García Serrano
Secretario Administrativo
Ing. Fernando Juárez Rendón
Jefe de la División de Humanidades y Ciencias Básicas
Lic. Armando Castro Sánchez
Jefe de la División de Ciencias Sociales
Mtra. Victoria Alicia Acosta Cisneros
Jefe de la División de Estudios de Postgrado e Investigación
Lic. Alberto Barrera Rojas
Jefe de la Unidad Académica
Rq. Lilia Turcott González
Jefe de la Unidad de Planeación
Lic. Alicia Berthier Vázquez
Jefe de la Unidad de Edición Universitaria
Lic. Carmen Mela y Herrera Reyes
Jefe de Carrera de Pedagogía



ANEXO III

DIDACTICA LABORAL II DATOS GENERALES DE LA MATERIA

- A) Materia optativa
- B) Clave 281
- C) Horas semanales 2
- D) Semestre en que se imparte 8°
- E) Licenciatura Pedagogía
- G) Profesor Javier Sanchez H

INTRODUCCION:

De los analisis de las tareas de profesionales dedicados a la capacitacion y adiestramiento de personal en las organizaciones, asi como de las demandas que estas empresas e instituciones plantean por los recientes y drásticos cambios en globalizacion y competencias, se derivó la ineludible necesidad de reorientar las estrategias y técnicas de planeación, ejecución, control y evaluación del desarrollo humano hacia las fuentes que han aportado mayor investigación y seriedad científica para las resoluciones a los problemas del subempleo, la baja calidad de bienes y servicios y en general la productividad, así como para propiciar el autodesarrollo del personal.

Este modulo confronta la importancia que tienen para los trabajadores, empresarios y sociedad, el contar con personal competente y para los responsables de habilitar tal responsabilidad, establecer claramente sus compromisos para los seres humanos y sus modos particulares de interacción en el trabajo convenidos.

Por otro lado se pretende mostrar la legislación vigente, las estrategias de intervención en la detección de necesidades, su costo - beneficio, derivación de currícula e identificación de principios para la programación de la capacitación, adiestramiento y educación, acordes a una tecnología contemporánea, plagada de éxitos y promesas para acometer esta tarea harto ardua.

El programa de la materia ha sido diseñado en base a los lineamientos de la sistematización de la enseñanza o tecnología educativa. Esto quiere decir, entre otras cosas, que ha sido diseñado por objetivos, en donde uno de los temas o unidades principales (que les llamaremos eventos), así como los subtemas o subunidades (denominados eventos) tienen resultados cuantificables.

Otra de las características importantes es que cada estudiante deberá realizar prácticas e investigaciones supervisadas en organizaciones y empresas reales, por lo tanto es necesario realizar los arreglos y negociaciones para lograrlo.

OBJETIVO GENERICO DE TEORIAS

Que el alumno conceptualice, definiendo por escrito, las características del adiestramiento, la capacitación, la educación y el desarrollo de los recursos humanos, dentro del marco de la legalización, así como de la tecnología educativa que permite al detectar necesidades del personal y la organización y b) elaborar los programas de instrucción, de acuerdo a la bibliografía fundamental.

OBJETIVO GENERICO DE PRACTICAS

Que el alumno realice los pasos necesarios para la detección y determinación de objetivos y contenidos que deberán ser entregados en un puesto de trabajo (en una matriz), autorizado por el instructor de prácticas, de acuerdo a la bibliografía fundamental y a partir de la detección de necesidades de adiestramiento y capacitación aprobada por la organización.



ANEXO III (continuación)

EVENTO "A" PANORAMA GENERAL DE LA CAPACITACION Y EL DESARROLLO DE PERSONAL

OBJETIVO TERMINAL

Que el alumno conceptualice escribiendo las características del Adiestramiento, la capacitación, la educación, el entrenamiento y el desarrollo de Recursos Humanos, en función de sus implicaciones para el individuo y la organización y su actualidad legal

TEMARIO

- A 1 Conceptos de adiestramiento, capacitación, entrenamiento, desarrollo de personal y educación
- A 2 Importancia para el individuo
- A 3 Importancia para la organización
- A 4 Sistema de capacitación y adiestramiento
- A 5 Legislación de la materia

ELEMENTO A 1 CONCEPTOS DE ADIESTRAMIENTO, CAPACITACION, ENTRENAMIENTO Y DESARROLLO DE PERSONAL

OBJETIVO ESPECIFICO Que el alumno conceptualice, definiendo por escrito, los conceptos del Adiestramiento, la Capacitación, el Entrenamiento, Educación, y el Desarrollo de los Recursos Humanos

ELEMENTO A 2 IMPORTANCIA PARA EL INDIVIDUO

OBJETIVO ESPECIFICO Que el alumno conceptualice, definiendo por escrito, la importancia de la Capacitación para el individuo en los escenarios laborales

ELEMENTO A 3 LA IMPORTANCIA PARA LA ORGANIZACION

OBJETIVO ESPECIFICO Que el alumno discrimine escribiendo tres razones por las cuales la Capacitación resulta ser importante para la organización

ELEMENTO A 4 SISTEMA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

OBJETIVO ESPECIFICO Que el participante y alumno identifique las etapas de un sistema de capacitación, actividades que se desarrollan en cada una de ellas (en secuencia) así como las deficiencias en que aún se incurre en las organizaciones

ELEMENTO A 5 LA ACTUALIDAD LEGAL DE LA CAPACITACION

OBJETIVO ESPECIFICO Que el alumno identifique, por escrito, los lineamientos legales de cada uno de los cinco aspectos básicos de la legislación en los que se refiere a la Capacitación



ANEXO III (continuación)

EVENTO "B": LA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACION

OBJETIVO TERMINAL DE TEORIA

Que el alumno conceptualice escribiendo, las fuentes de necesidades de Capacitación, así como el proceso, los métodos y técnicas utilizados para tal caso

TEMARIO

- B 1 Concepto, ventajas y resultados
- B 2 Fuentes indicadores y variables
- B 3 Diagrama de flujo del proceso para la detección
- B 4 Métodos, Técnicas e instrumentos para recopilar información
- B 5 Cálculos de los costos de no - calidad y repercusiones de las necesidades de capacitación y adiestramiento

ELEMENTO B 1: CONCEPTO, VENTAJAS Y RESULTADOS

OBJETIVO ESPECIFICO Que el estudiante identifique el concepto de necesidad de capacitación y adiestramiento, tres ventajas y cinco resultados de realizar una investigación de esta naturaleza

ELEMENTO B 2: FUENTES INDICADORES Y VARIABLES

OBJETIVO ESPECIFICO Que el alumno identifique mencionando las fuentes, indicadores y variables que en una organización pueden reflejar necesidades de capacitación y adiestramiento del personal

ELEMENTO B 3: DIAGRAMA DE FLUJO DEL PROCESO PARA LA DETECCIÓN

OBJETIVO ESPECIFICO Que el alumno identifique el procedimiento de Detección de Necesidades de Adiestramiento y Capacitación, realizando por escrito un diagrama completo y explicando cada uno de los pasos

ELEMENTO B 4: METODOS, TECNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOPIRAR INFORMACIÓN

OBJETIVO ESPECIFICO Que el alumno identifique, mencionando por escrito, cinco métodos que puedan emplearse para "el que tenemos" y cinco métodos para "el que queremos".

DICAP

Diplomado en Capacitación y Desarrollo

El programa líder en América Latina
para la formación de especialistas en
procesos de capacitación organizacional

¡En el mundo de la capacitación profesional
no hay lugar para la ineficiencia!



ANEXO IV (continuación)

OBJETIVO GENERAL

* Proporcionar a los especialistas de la capacitación, la formación técnica para planear, organizar, ejecutar y evaluar sistemas de capacitación organizacional

OBJETIVOS ESPECIFICOS

* Adquirir una visión estratégica organizacional para la integración de sistemas de capacitación, planeación, organización, ejecución y control

* Desarrollar habilidades para diagnosticar necesidades que den soporte a la integración del Plan Maestro de Capacitación

* Practicar modelos y técnicas para medir la rentabilidad de los procesos de capacitación, dentro de la perspectiva costo - beneficio con impacto en la productividad

* Analizar el modelo CAPINTE para auditar sistemas de capacitación organizacional en sus cuatro enfoques Sistémico, Institucional, Legal y Administrativo, capitalizando la metodología de macroevaluación en el diagnóstico de su propio sistema

* Desarrollar habilidades en su consultoría de los procesos de capacitación con orientación a la productividad de las empresas

BENEFICIOS

Algunos beneficios que se obtienen al aplicar al DICAP son

- Alinear los procesos de la capacitación aplicada a la productividad organizacional

- Mayor involucramiento en los niveles de mando en los procesos

- Adquirir un sistema para certificar instructores internos y sistematizar el entrenamiento

- Metodología para contratar servicios de capacitación

- Mejor imagen y credibilidad del sistema de capacitación organizacional

- Mayor efectividad en los resultados del plan de inversión en capacitación

METODOLOGÍA

En el desarrollo del DICAP se utilizan técnicas de enseñanza - aprendizaje dirigidas y delegadas, donde los participantes escuchan las presentaciones de los expositores, participan en ejercicios relacionados con diferentes casos, realizan prácticas involucrandose en el proceso de aprendizaje

ANEXO IV (continuación)

CONDUCTORES

El DICAP es impartido por especialistas con amplia experiencia en el campo de la capacitación, quienes han sido líderes de procesos en diversas empresas nacionales o internacionales y han integrado sus experiencias para compartirlas con el grupo

Los instructores son coordinados por un Director Académico que tiene como misión, garantizar la calidad del programa

DESARROLLO DEL PROGRAMA

El DICAP tiene duración de 144 hrs de estrenamiento en aula, mas otra calidad equivalente extra-aula, que suman aproximadamente 300 hrs de aprendizaje efectivo

Módulo I: PLANEACION ESTRATEGICA DEL PROCESO DE CAPACITACION, proporciona una visión estratégica al capacitador, ya que toma en cuenta las necesidades organizacionales, las fortalezas y debilidades de la empresa y el sistema de recursos humanos

Brinda al participante la dimencion estratégica para fortalecer los procesos de capacitación con un enfoque hacia la productividad

A QUIENES VA DIRIGIDO

- * Gerentes de Capacitación y Desarrollo
- * Gerentes de Planeación y Desarrollo de Recursos Humanos
- * Consultores en Procesos de Capacitación
- * Investigadores en el campo del entrenamiento y productividad
- * Coordinadores y Analistas en Capacitación

Módulo II: DIAGNOSTICO Y PLANEACION DE LA CAPACITACION, ofrece tecnología para aplicar el diagnóstico de necesidades de capacitación en sus diversos enfoques, proporcionando información a los participantes para vincular al personal de mado en los procesos, hasta la estructuración del Plan Maestro de Capacitación

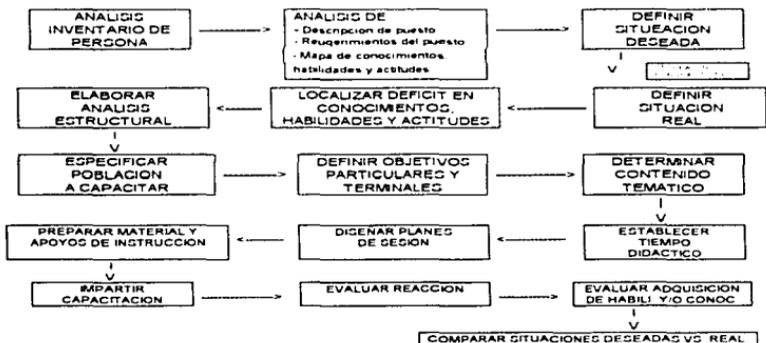
Módulo III: EVALUACION Y MEDICION DE LA RENTABILIDAD DE LA CAPACITACION, estructura la medición de programas de capacitación, al proporcionarle tecnicas y casos donde podrá practicar la metodología adquirida, direccionándola hacia el impacto en la productividad y rentabilidad

ANEXO IV (continuación)

De igual forma, se le darán diversas herramientas para dar a la capacitación mediante técnicas cualitativas que miden el impacto de los procesos.

Módulo IV: MACROEVALUACION DE PROCESOS DE CAPACITACION, contribuye a aplicar una metodología probada y creada por Grupo CAPINTE, para auditar cada uno de los elementos que integran el sistema de sus enfoques Administrativo, Sistémico, Legal e Institucional, obteniendo datos cualitativos y cuantitativos sobre las fortalezas y debilidades que tiene la estrategia, lo que permitirá definir un plan de acción con el propósito de definir objetivos a corto, mediano y largo plazo e incrementar el nivel de desarrollo del sistema.

Módulo V: CONSULTORIA DE PROCESOS DE CAPACITACION permite adquirir una serie de métodos y técnicas que ayudan a resolver problemas organizacionales de acuerdo con el grado de madurez de los sistemas de capacitación y la credibilidad de resultados, el capacitador se transforma en un Consultor Interno de la Empresa para impactar el desarrollo organizacional y analizar su papel frente a los procesos de ISO 9000, Reingeniería, Calidad Total y Grupos Autodirigidos, para establecer su rol ante los cambios organizacionales y no implantarlos solo como una moda.



ANEXO V



UNIVERSIDAD LA SALLE

MR



Centro
de Educación
Continua

Agradecemos su solicitud de información del **DIPLOMADO ESTRATEGIAS DE RECURSOS HUMANOS**, y esperamos poder atenderle personalmente, en breve. Este Diplomado se compone de siete módulos con una duración total de 192 hrs. Se trabaja en dos sesiones semanales de 4 horas, viernes de 17:00 a 21:00 y sábados de 9:00 a 13:00 hrs.

Objetivo General: Presentar modelos estratégicos de actualidad para la administración y desarrollo de Recursos Humanos en las organizaciones, en conformidad con las exigencias y necesidades que demanda el entorno.

Dirigido a: Personas comprometidas en el desarrollo del potencial humano dentro de las organizaciones Ejecutivos y Profesionales con experiencia mayor de dos años en el área de Recursos Humanos, así como personas interesadas en ocupar puestos de mayor responsabilidad.

Metodología: El desarrollo de los temas señalados dentro del programa serán mediante el planteamiento y resolución de casos prácticos y lecturas comentadas, procurando la interrelación entre los participantes y expositores que permitan al máximo la aplicación inmediata de los temas.

Módulo I : Planeación Estratégica de Recursos Humanos

- 1.1 - Análisis del Entorno Actual y sus Repercusión en la Empresa
 - 1.2 - Importancia de la Planeación Estratégica en el Área de Recursos Humanos
 - 1.3 - Impacto de la Planeación Estratégica
 - 1.4 - Beneficios y Riesgos de la Planeación Estratégica
 - 1.5 - Niveles de Planeación Estratégica
 - 1.6 - Modelo de Planeación Estratégica
 - 1.7 - Ejercicio de Planeación Estratégica
- FECHAS :** feb. 28, marzo 1, 7, 8, 14, 15
Duración: 32 hrs.

Módulo II : Modelos Participativos de Atracción y Selección de Recursos Humanos

- II.1 - Importancia de la cultura, valores y estrategias de empresa de selección y atracción
- II.2 - Planeación de un sistema de atracción y selección
- II.3 - Técnica de preselección
- II.4 - Selección participativa
- II.5 - Fuentes y Técnicas para atracción de talentos
- II.6 - Herramientas actuales de selección
 - Entrevista dimensional
 - Assessment Center
 - Baterías Psicométricas

ANEXO V (continuación)



MR

UNIVERSIDAD LA SALLE



Centro
de Educación
Continua

II 7 - Marketing de la función
FECHAS: abril 11, 12, 18, 19, 25, 26
Duración: 32 hrs.

Módulo III: Proceso Integral de Capacitación y desarrollo de Recursos Humanos

- III 1 - Las Macrotendencias y su impacto para el Recurso Humano
- III 2 - Las Tendencias Organizacionales y las implicaciones para el Recurso Humano
- III 3 - El papel de la Capacitación en el Desarrollo de la Organización
- III 4 - La Capacitación como elemento del Proceso de Planeación de carrera y desarrollo de Recursos Humanos

III 5 - Modelos Estratégicos de Capacitación
III 6 - Diagnóstico de Necesidades
III 7 - Organizaciones de Aprendizaje
III 8 - Tendencias Mundiales en relación a Tecnología Educativa
FECHAS : mayo 2, 3, 9, 16, 17, 23, 24, 30
Duración: 32 hrs.

Módulo IV: Estrategias de Compensaciones

- IV 1 - Teoría y práctica para la realización de descripciones de puestos
 - IV 2 - Análisis de los diversos sistemas de valuación y cómo orientarlos hacia la estrategia del negocio
 - IV 3 - Elaboración de estructuras de compensaciones
 - IV 4 - Costos, Guías de incrementos y utilización de la evaluación del desempeño
 - IV 5 - Estudios y análisis del mercado de sueldos
 - IV 6 - Políticas de compensaciones
 - IV 7 - Pago por Competencias
- FECHAS : mayo 31, junio 6, 7, 13, 14, 20, 21
Duración: 30 hrs.

Modelo V: Planeación Laboral.

- V 1 - Sindicalismo Mexicano
 - V 2 - Relaciones individuales de trabajo
 - V 3 - Relaciones colectivas de trabajo
 - V 4 - Herramientas de control laboral
 - V 5 - Revisión y cuantificación del Contrato Colectivo de Trabajo
 - V 6 - Diagnóstico Laboral
 - V 7 - Plan estratégico laboral
 - V 8 - Contrato multihabilidades
- FECHAS: junio 27, 28, julio 4, 5, 18, 19, 25, 26
Duración: 32 hrs.

ANEXO V (continuación)



MR

UNIVERSIDAD LA SALLE



Centro
de Educación
Continua

Modelo VI: Planeación Ecológica, Seguridad e Higiene.

- VI 1 - Impacto del medio ambiente en la empresa
- VI 2 - Análisis de las nuevas normas de seguridad e higiene
- VI 3 - Normas sobre avisos de seguridad e higiene laboral
- VI 4 - Códigos de colores para la identificación de fluidos
- VI 5 - Elaboración de programas de seguridad e higiene
- VI 6 - Normas internacionales
- VI 7 - Importancia de la ecología para la productividad de la empresa
- VI 8 - Ecología de los Recursos Humanos

FECHAS: agosto, 1, 2, 8, 9, 15, 16

Duración: 28 hrs.

Modelo VII: Estrategias de Cambio en el Area de Recursos Humanos.

- VII 1 - Impacto de la apertura económica en el mercado laboral
- VII 2 - Cultura Organizacional
- VII 3 - Liderazgo
- VII 4 - Reingeniería
- VII 5 - Benchmarking
- VII 6 - Calidad Total
- VII 7 - Productividad
- VII 8 - Determinación del Clima Laboral
- VII 9 - La utilización de la Mercadotecnia en el Area de Recursos Humanos
- VII 10 Aspectos que pueden orientar nuestro enfoque del pasado, presente y futuro en los Recursos Humanos, tomando en cuenta el ámbito económico y laboral

FECHAS: agosto, 22, 23, 29, 30, sept. 5, 6, 12

Duración: 30 hrs.

Modelo VIII: Desarrollo de Habilidades en Consultoría.

- VIII 1 - Definir y conocer el rol del consultor en Recursos Humanos
- VIII 2 - Diferencias y similitudes entre consultor interno y externo
- VIII 3 - Análisis de un modelo de consultoría
- VIII 4 - Desarrollo de habilidades de consultoría
- VIII 5 - Estilos de consultoría
- VIII 6 - Desarrollo de un caso práctico

FECHAS: agosto 1, 2, 8, 9, 15, 16

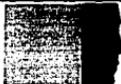
Duración: 28 hrs.

ANEXO V (continuación)



MR

UNIVERSIDAD LA SALLE



Centro
de Educación
Continua

INVERSION

Usted puede elegir 3 formas de inversión para cursar este Diplomado

- a) un pago de \$ 12,500.00 I.V.A. hasta febrero 25
 - b) dos pagos de \$7,187.50 I.V.A. incluido pagando en febrero 25 y mayo 23
 - c) siete pagos de \$2,360.00 I.V.A. incluido en las siguientes fechas
- | | |
|------------|-----------|
| febrero 25 | junio 20 |
| marzo 20 | julio 25 |
| abril 25 | agosto 22 |
| mayo 23 | |

Exalumnos ULSA (de cualquier area). 15% de descuento

Los Requisitos de admisión

- Solicitud de admisión (se le proporcionará en nuestras oficinas)
- Curriculum Vitae
- Acreditar experiencia Laboral mínima de dos años en áreas afines al contenido del Diplomado
- Cópia del último grado académico
- Entrevista con la coordinación. (previa cita)
- Dos fotografías tamaño infantil

Reconocimiento: La Universidad La Salle otorgará un diplomado a los participantes que cumplan con todos los módulos de manera seriada, tengan promedio de asistencia del 90% en cada uno de los módulos y cumplan con los requisitos de participación de trabajos que se requieran en cada uno de los módulos.

Estamos a sus órdenes en:

Av Mazatlan 218, 3er piso Col Condesa
Tel y Fax 516 - 41 - 33 728- 05 - 57, 60 y 61
conmutador 728 - 05 - 00 exts 5534, 35 y 36

ANEXO VI



UNIVERSIDAD DE LAS AMERICAS, A.C.
MEXICO CITY 3 BILINGUAL UNIVERSITY, FORMERLY MEXICO CITY COLLEGE

INTERVENCIÓN DIAGNÓSTICA PARA LOS RECURSOS HUMANOS DIPLOMADO 1997 (150 horas) Pilar Romo, Consultora

OBJETIVO: Desarrollar especialistas en diagnóstico de la problemática del área de recursos humanos en la organización, que sean capaces de proponer intervenciones a corto plazo, particularmente en los ambientes laboral y de la capacitación para apoyar la efectividad organizacional.

CONTENIDO

MODULO I RELACIONES LABORALES (marzo 4 a abril 24)

OBJETIVOS: al finalizar el curso el participante en el marco legal, político y administrativo de las relaciones laborales en México, deberá ser capaz de identificar los aspectos de las relaciones empresariales, analizarlos en los aspectos de productividad y calidad, a fin de proponer normas de conducta que deberán seguirse para su promoción y manejo efectivo, el desarrollo de habilidades de administración y negociación en la función de relaciones laborales.

TEMAS: Enfoque del módulo con base en tres aspectos: jurídico, político y administrativo. Marco jurídico: Artículo 123 Constitución, contratos, salarios, competencias, inspecciones, relaciones colectivas de trabajo, conflictos individuales (Compañías, Uta's, negociación sindical), Marco político: Corrientes Sindicales en México y características de los Líderes Sindicales, Acuerdo para el Crecimiento Económico (ACE), Acuerdo Nacional para elevar la Calidad y la Productividad, Acuerdo de Cooperación Laboral para el área de la Función, Marco administrativo: Función de las relaciones laborales, diagnóstico, planeación y organización y rol del gerente de recursos humanos.

MODULO II CAPACITACIÓN Y DESARROLLO (mayo 6 a junio 19)

OBJETIVOS: al finalizar el curso el participante deberá ser capaz de los conceptos involucrados y a partir de esos, proponer de los instrumentos "recurso al cliente" un diagnóstico de necesidades y elaborar los planes y programas, seleccionados y organizados. El mismo tiempo estudiará el uso de técnicas modernas de didáctica, a la forma de hacer a la actividad de los planes y programas de capacitación.

TEMAS: Planes y programas, detección de necesidades, opciones didácticas, capacitación y conceptos clave, Empowerment, reingeniería y cambio organizacional, modernización y mejora continua, servicio al cliente, liderazgo, evaluación.

MODULO III INTERVENCIÓN DIAGNÓSTICA PARA LOS RECURSOS HUMANOS (julio 1 a agosto 14)

OBJETIVOS: al finalizar el curso el participante en las nuevas tendencias de la administración de los recursos humanos, con énfasis en productividad y efectividad organizacional, a través de formular un plan de desarrollo de los nuevos niveles de dirección y administración. El participante deberá ser capaz de identificar las necesidades organizacionales que se derivan de la rápida evolución de los problemas de productividad en la administración de recursos humanos y una intervención inmediata dirigida con la participación de todos los involucrados.

TEMAS: Inventario de Hartman, encuesta de actitudes y de opinión, juegos organizacionales, el milagro organizacional, entrevistas, benchmarking y pruebas conductuales.

EXPOSITORES: Juan Junco, Julio Macouzet, Pilar Romo, José Luis Mendoza, Ricardo Acosta y Guadalupe Vadillo.

FECHAS: Del marzo 4 a agosto 14 de 1997, Martes y jueves de 18:00 a 21:30 hrs.

(La última sesión de cada módulo es de 18:00 a 22:30)

COSTO: inscripción única de \$575 más IVA. Costo por módulo público en general \$2,700 más IVA y comunidad UDLA \$2,200 más IVA. Costo por módulo un mes antes del inicio público en general \$2,350 más IVA y comunidad UDLA \$2,000 más IVA.



IFORMES E INSCRIPCIONES: Centro de Educación Continua

Puebla 223, Av. Chapultepec 372 Col. Roma, C.P. 06700 México, D.F.

Tels. 525 1575, 525 4346, Correo: 208 1249 exts. 234 y 250 Fax 525 4346 y 511 6040.

El costo de inscripción incluye el material de apoyo de concepto y desarrollo de los temas, el transporte y el hospedaje en el caso de ser necesario.

El costo de inscripción incluye el material de apoyo de concepto y desarrollo de los temas, el transporte y el hospedaje en el caso de ser necesario.



UCEA MEMBER