Ciencia Latina
Internacional

La falta de capacitación docente

impide a la UNEDL actuar de manera competente en su operación en el ciclo escolar 2022 A

CID editorial
ALIANZA RED
Red de Redes
INDEXA
Crossref

Noviembre 2025 – CID - Centro de Investigación y Desarrollo
Copyright © CID - Centro de Investigación y Desarrollo
Copyright del texto © 2025 de Autores
biblioteca.ciencialatina.org
editorial@ciencialatina.org
Atención por WhatsApp al +52 22 26903834

Datos Técnicos de Publicación Internacional
Título: "La falta de capacitación docente impide a la UNEDL actuar de manera competente en su operación en el ciclo escolar 2022 " **Autor:** Braulio Raúl Hernández Hernández **Editor:** CID - Centro de Investigación y Desarrollo **Diseño de tapa:** CID - Centro de Investigación y Desarrollo **Corrección de Estilo:** CID - Centro de Investigación y Desarrollo **Formato:** PDF **Páginas:** 108 pág. **Tamaño:** Sobre C5 162 x 229 mm **Requisitos de sistema:** Adobe Acrobat Reader **Modo de acceso:** World Wide Web **ISBN:** 978-1-968743-42-0 **DOI:** https://doi.org/10.37811/cli_w1280

1ª. Edición. Año 2025. Editorial CID - Centro de Investigación y Desarrollo.

El contenido del libro y sus datos en su forma, corrección y fiabilidad son responsabilidad exclusiva de los autores. Permite la descarga de la obra y compartir siempre que los créditos se atribuyan a los autores, pero sin la posibilidad de cambiarlo de cualquier forma o utilizarlo con fines comerciales

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
GOBIERNO DE CHIAPAS

UNIVERSIDAD IEXPRØ
FORMACIÓN DE EXCELENCIA
Incorporada a la SEP Clave: 07PSU0162R

GOBIERNO CONSTITUCIONAL DEL ESTADO DE CHIAPAS
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
SUBSECRETARÍA DE EDUCACIÓN ESTATAL
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR
DEPARTAMENTO DE SERVICIOS ESCOLARES

CLAVE 07PSU0162R RVOE **PSU-87/2014**

Tesis:

La falta de capacitación docente impide a la UNEDL actuar de manera competente en su operación en el ciclo escolar 2022 A

QUE PARA ACREDITAR LA MATERIA DE:

“Seminario de Investigación III”
DEL DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN

PRESENTA:

MAE.: BRAULIO RAÚL HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ

ASESOR:

Dr. Edgar Martín Lorca Velueta

Guadalajara, Jalisco. Mayo 2022

PRELIMINARES

Dedicatoria

Dedico éste trabajo de investigación a la vida misma, que me ha hecho andar por caminos nunca imaginados, senderos nunca antes explorados permitiéndome adentrarme en el maravilloso mundo del saber.

Agradecimiento

Agradecido con todas las personas que fueron la inspiración para este trabajo de tesis, con las personas que facilitaron su dirección y sobre todo aquellos libros, páginas consultadas que desafortunadamente nunca nos acordamos de ellos, y sin ellos no seríamos nada. Agradecido con la palabra que me permite decir y escribir lo que siento, lo que creo y en lo que confío.

RESUMEN

La presente investigación tiene como finalidad el poder identificar y entender la naturaleza de la capacitación en la plantilla de profesores del área económico administrativo de la Universidad Enrique Díaz de León. En ella se pretende comprobar una de las tres hipótesis desarrolladas como lo son la correlacional, la alternativa y la nula que están orientadas a descubrir la relación entre el número de capacitaciones y el grado de competitividad en los colaboradores – profesores para el desarrollo de sus cátedras docentes.

Se abordarán en el trayecto de la investigación, los diferentes conceptos de diversos autores que hablan sobre la capacitación y las competencias desarrolladas en el profesor. Se recorrerán algunas teorías que fundamentan la labor docente, como la perspectiva vigotskyiana, la formación complementaria, los aprendizajes clave en la educación integral, la triada didáctica, los pilares de la educación, la teoría de las necesidades de Maslow, la Teoría X y Y de Mc Gregor, la teoría Z de Ouchi.

La investigación se sustentará en el desarrollo de un paradigma de investigación mixto No experimental transeccional Explorativo y también un enfoque cualitativo con elaboración de un diseño narrativo de tópicos aplicados a los profesores. Se fundamentará la necesidad de la implementación de un centro de capacitación y formación interno para la UNEDL, con sede en cada uno de los planteles educativos como son Centro Universitario, Ciencias de la Salud, así como Derecho en Ingeniería de Software. El fundamento para dichos centros será la formación y actualización docente de manera continuada por competencias.

Palabras clave: vigotskyiana, correlacional, transeccional, cátedra.

SUMMARY

The purpose of this research is to identify and understand the nature of training in the teaching staff of the economic-administrative area of the Enrique Díaz de León University. It is intended to prove one of the three hypotheses developed, the correlational, the alternative and the null hypothesis, which are oriented to discover the relationship between the number of trainings and the degree of competitiveness in the collaborators - professors for the development of their teaching professorships.

In the course of the research, the different concepts of various authors who talk about training and the competences developed in the teacher will be approached. Some theories that support the teaching work, such as the Vygotskyian perspective, complementary training, key learning in integral education, the didactic triad, the pillars of education, Maslow's theory of needs, Mc Gregor's Theory X and Y, Ouchi's theory Z, will be discussed.

The research will be based on the development of a mixed Non-experimental transectional Explorative research paradigm and also a qualitative approach with the elaboration of a narrative design of topics applied to teachers. The need for the implementation of an internal training and formation center for UNEDL, with headquarters in each of the educational campuses such as University Center, Health Sciences, as well as Law in Software Engineering, will be based.

The basis for these centers will be the training and updating of teachers in a continuous way by competencies.

Key words: Vygotskyian, correlational, transectional, professorship.

ÍNDICE

PRELIMINARES 1

RESUMEN 5

SUMMARY 6

ÍNDICE 7

INTRODUCCIÓN 11

CAPÍTULO I. 14

FUNDAMENTACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN 14

1.1.- Planteamiento del problema 14

1.1.1.- Pregunta (s) de investigación 15

1.2.- Justificación 16

1.3.- Objetivos 17

1.3.1.- Objetivo general. 17

1.3.2.- Objetivos específicos. 17

CAPÍTULO II. 18

MARCO TEÓRICO. 18

Capacitación y adiestramiento de personal del departamento de sistemas de FIME. 19

La capacitación y su impacto en la rotación de personal. 19

Capacitación y desempeño laboral en los colaboradores del área operativa de Tenería San Miguel de Quetzaltenango. 22

La capacitación de personal y el desempeño laboral en la clínica Puno Sociedad de Responsabilidad Limitada. 24

2.2.1 Concepto Capacitación. 41

2.3.1 Teoría de las Necesidades de Maslow 53

2.3.2 Teoría "Y" de McGregor. *54*

2.3.3 Teoría "Z "de Ouchi. *55*

CAPÍTULO III. ¡Error! Marcador no definido.

METODOLOGÍA. ¡Error! Marcador no definido.

3.1.- Paradigma de investigación *66*

3.2.- Tipo de investigación *67*

3.3.- Población, sujetos, muestra y muestreo *67*

3.4.- Instrumentos *68*

3.4.1.- Cuestionario. *69*

3.4.2.- Encuesta. ***¡Error! Marcador no definido.***

CAPÍTULO IV. *75*

ANÁLISIS DE RESULTADOS. *75*

CAPÍTULO V. **89**

PROPUESTA. **89**

CAPÍTULO VI. RESULTADOS Y CONCLUSIONES **91**

4.1.- Triangulación metodológica. *91*

4.2.- Conclusiones *92*

Anexos. **105**

Índice de cuadros y figuras.

Figura No 1 Aprendizajes clave para la educación integral 36

Figura No 2 La Triada didáctica 38

Figura No 3 La Transposición didáctica 39

Figura No 4 Los pilares de la educación 50

Figura No 5 Los elementos de las organizaciones..... 53

Figura No 6 Pirámide de las Necesidades de Maslow..... 54

Figura No 7 Teoría X y Y de Mc Gregor 55

Figura No 8 Teoría Z. 56

Figura No 9 Cuestionario aplicado a profesores 72

Figura No 10 Cuestionario aplicado a alumnos..... 74

Figura No 11 Definición de capacitación..... 75

Figura No 12 Lapso para las capacitaciones..... 76

Figura No 13 Capacitación adecuada 77

Figura No 14 Orientación de la capacitación 78

Figura No 15 Centro de capacitación interno 79

Figura No 16 Emisión de constancias con validez curricular 80

Figura No 17 Cuerpo de capacitadores 81

Figura No 18 Preferencias en la capacitación 82

Figura No 19 Rol del profesor 83

Figura No 20 Competitividad del profesor..... 84

Figura No 21 Lo que proporciona un docente 85

Figura No 22 Evaluación del profesor capacitado..... 86

Figura No 23 Responsabilidades de un profesor 87

Figura No 24 Plantilla de profesores competentes..... 87

Figura No 25 Evaluación del profesor 88

INTRODUCCIÓN

La capacitación se ha tornado accesible para todos, aunque el formularla e implementarla no ha sido una tarea fácil, sino que ha comprometido al gobierno, las universidades y las empresas a hacer un frente común, en el que las empresas que se han digitalizado y capacitado para la virtualidad, han sido contadas, por lo que el caso de los maestros, gremio docente, ha sido de gran importancia, que la universidad busque para su plantilla docente cursos para el manejo de la virtualidad y plataformas, y la Metacognición del profesor en ese proceso reflexivo, no basta con eso, sino que se deben buscar otras opciones para la capacitación, pareciera que el más la empresa, el colaborador, el docente más capacitados serán los más fuertes, los que puedan hacer frente ante las oportunidades y amenazas que se presenten en un ambiente cambiante.

La presente investigación se desarrollará en la Universidad Enrique Díaz de León, específicamente la plantilla docente del área económico administrativa de la institución, donde el objetivo central es proyectar la importancia que tiene la capacitación continua y orientada a las necesidades del proceso evolutivo de los ambientes educativos y que en muchas ocasiones la operación de la cátedra docente esta desajustada, mal orientada y por ello no se pueden cubrir las necesidades primordiales en los alumnos de determinadas carreras, se encuentra una resistencia de varios docentes a capacitarse y pulir así sus competencias o desafortunadamente la capacitación no es la indicada para hacer frente a muchos retos de la educación actual. Para la investigación se analizarán las dos variables la capacitación y las competencias docentes, se diseñarán dos cuestionarios, uno exclusivo y orientado para la parte de capital humano quien determina los cursos a impartir y el otro a los docentes del área económico administrativa de la institución para poder determinar el impacto, aplicación y trayectoria de las capacitaciones.

Se proyecta la construcción del marco teórico a través de un índice tentativo que aborde la temática que fundamente dicha investigación y un trabajo de campo que permita identificar las formas de actuación de quien dirige las capacitaciones y de quien las recibe, y finalmente hacer una triangulación de las formas de actuar de la Universidad, del departamento de capital humano y de los docentes.

Los requerimientos materiales para la efectividad de la presente investigación será contar con un equipo de cómputo con la paquetería de office que permita el registro de toda la información requerida, así como su debida tabulación, sintetización y proyección. Parte fundamental de estos requisitos será la información documentada en fuentes escritas, así como las proporcionadas por los medios electrónicos. Afortunadamente la temática abordada tiene gran cantidad de información disponible para poder hacer el cuerpo base de la investigación.

Se cuenta también con los recursos humanos, todos aquellos sujetos de estudio representados por la plantilla docente del área económico administrativa que están en plena disposición tanto física como intelectual para poder ser estudiados como la parte medular del proyecto para identificar si tienen las competencias para una cátedra profesional, también se cuenta con los alumnos de los dos grupos que serán sometidos a análisis para determinar si sus profesores de asignatura están preparados para hacer frente a las necesidades que exige el mercado laboral.

Se cuenta con los recursos económicos que son mínimos, puesto que no se necesita invertir en desplazamientos de largas distancias, ni inversiones en equipos especializados para grabaciones, lo único que se necesita es tener una reserva de $1,000 para pagar las copias de los cuestionarios, el internet, el empastado para las lectorías de tesis, siendo la inversión muy mínima.

Este proyecto de investigación es viable debido a que se tiene el acceso al campo de investigación, puesto que el profesor investigador labora en la Universidad Enrique Díaz de León donde se analizarán los procesos de capacitación y formación docente que se aplican anualmente por la Vicerrectoría Académica, la Coordinación y Capital humano.

A nivel personal se cuenta con las capacidades, competencias y herramientas intelectuales, así como el tiempo necesario que requiere el proceso de la investigación, la disposición, el interés y la experiencia para elaborarla. A nivel institucional, los directivos brindan la oportunidad y el apoyo para desarrollar investigaciones que favorezcan a la universidad, y proporcionan la posibilidad de verificar el plan de desarrollo institucional que presenta para el desarrollo profesional de su profesorado, así como las planeaciones, criterios de evaluación, secuencias instruccionales necesarias para la conformación de la investigación.

Los docentes por su parte, se encuentran la disposición a ser entrevistados o encuestados y proporcionar toda la información pertinente que permita verificar su capacitación y su proyección y mejora de su calidad docente. También se cuenta con los recursos económicos para cubrir los gastos que esta genere, y los recursos materiales tales como, impresiones de los cuestionarios, hojas, copias, llamadas, internet, empastados.

Todo lo anterior juega un papel importante para la óptima consecución de la investigación, por lo que no se vislumbra ningún tipo de limitante económica, de tiempo, de información y de material, por lo que se procederá a iniciar con los trabajos necesarios para culminarla en los tiempos establecidos.

La única limitante externa que pudiera estancar el proyecto sería la actual pandemia por la que pasa la humanidad, que pudiera provocar la muerte de algunos profesores de la institución o que por alguna razón no sigan laborando en la misma.

CAPÍTULO I.

FUNDAMENTACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.1.- Planteamiento del problema

En la actualidad muchas organizaciones se enfrentan al cambio que ha generado las diversas exigencias que ha generado la actual **pandemia**, por lo que ha sido necesario que muchas **formas de trabajo** se han modificado y han originado que la **capacitación** se haga una necesidad de primer orden. Desafortunadamente muchas organizaciones siguen creyendo que la capacitación es más un **gasto** que una **inversión.**

Según Cruz (2007), la globalización, como fenómeno creador de interdependencia entre países, ha sido causante de modificaciones tanto en los procesos económicos como sociales que traspasan fronteras, exigiendo cambios en las actividades del ser humano, tanto singulares como colectivas; y de igual forma en el entorno que los afecta. Al extenderse el efecto de este fenómeno en el ámbito laboral y económico, crece el interés por incrementar la competitividad de las empresas, exigiendo nuevas formas de gestión empresarial que implican profundos cambios en el liderazgo, organización del trabajo y entre otras cosas, así como contar con personal competente involucrado en las diversas áreas funcionales; todo ello es resultado de una acción reactiva o estratégica que contrarreste a los diversos factores endógenos y exógenos que pudieran afectar su competitividad. Una alternativa para responder a las exigencias empresariales con estructuras cada vez más simples, son los programas de estudio basado en competencias, ya que pueden contribuir en la formación de personas o equipos autosuficientes, colaborativos y con responsabilidad en los resultados.

Por su parte Salas (2011), menciona que en Yucatán y otros estados del país, la capacitación es un gran reto, pues existen diversas problemáticas que impiden en muchas ocasiones contar con personal competente, así como satisfecho sobre todo en las PyMes, debido a las prácticas administrativas y laborales actuales. Imanol Belausteguigoitia, Director del Centro de Desarrollo de la Empresa Familiar del ITAM, considera que el principal reto de las PyMes de cara al 2011 es encontrar talento adecuado y retenerlo, así como contar con una estructura adecuada y reglas claras de cómo operar.

Gonczi (1996) plantea que las Universidades deben diseñar sus programas no solo con el fin de insertar personas al campo laboral, sino promoviendo el desarrollo de actitudes, habilidades, conocimientos y valores que beneficien al ámbito en que desarrollen su acción. Una forma de desarrollar lo anterior es mediante la vinculación con el sector público y/o el sector privado.

Según el Comité de Planeación, innovación y estadística en el Plan de Desarrollo Institucional 2014 – 2024 de la Universidad Enrique Díaz de León el cuerpo docente se consolidará con un equipo actualizado, profesional e innovador, con un perfil acorde a su área de especialización y con estricto apego a los programas académicos. En donde con la certificación ISO 9001 – 2021 todos los procesos circundan al alumno desde el área de servicios escolares, el área académica y el área de egresados. Por lo dicho anteriormente, las capacitaciones otorgadas a los docentes en su gran mayoría no cubren una capacitación focalizada al desarrollo de competencias gerenciales en los profesores. La universidad si ha invertido en distintos cursos de capacitación, pero no han sido los indicados o que han fortalecido la parte humana pero no la profesional

1.1.1.- Pregunta (s) de investigación

¿Cuáles son las competencias gerenciales que no se generan por la falta de capacitación docente, que impiden que los maestros actúen de manera competente en el ciclo escolar 2022 A?

1.1.1.1. Preguntas de investigación específicas.

1. ¿Cuáles son las razones por las que la universidad no invierte en una capacitación especializada para los docentes?

2. ¿Cuáles son las competencias que favorecerían una operación magistral en las cátedras docentes?

3. ¿Cuáles son los requisitos para construir un manual para la generación y desarrollo de competencias gerenciales en los profesores de la UNEDL?

1.1.2.- Hipótesis

Según Zamorano (2002), la hipótesis de investigación es aquella guía específica de lo que se está investigando, aquello que el investigador está buscando y que será el nuevo conocimiento o también todo aquello que una vez concluido se podrá probar. Son predicados tentativos o frases del fenómeno, cosa investigada, pero que solo proponen algo, es decir, su característica esencial, no deben ni de afirmar ni de negar el fenómeno o cosa que se está investigando, las hipótesis se van a confrontar al final.

Hi: A mayor número de capacitaciones para los profesores de las Licenciaturas Económico Administrativas del turno matutino de la Universidad Enrique Díaz de León en el periodo 2022 A mayor será la competitividad del docente en sus cátedras.

Ha: A menor número de capacitaciones para los profesores del Área económico administrativa del turno matutino de la Universidad Enrique Díaz de León en el periodo 2022 A serán mayor será la competitividad en sus cátedras.

H0: A menor número de capacitaciones para los profesores del Área económico administrativa del turno matutino de la Universidad Enrique Díaz de León en el periodo 2022 A menor será la competitividad en sus cátedras.

1.2.- Justificación

La situación que se aborda en la presente investigación es la nula capacitación que se brinda a los profesores de la Universidad Enrique Díaz de León o en su defecto la capacitación de amplio espectro o mal dirigida que se proporciona lo que provoca que se tenga como resultado un desempeño docente deficiente y pobre, lo que trae como resultado el deficiente desarrollo de competencias en los estudiantes, y que se nota a la hora de egresar de la carrera y posicionarse en un mercado laboral competitivo.

La importancia que tiene el presente estudio es descubrir o demostrar las competencias de las que carecen los profesores de la universidad y que son base para el desarrollo de competencias en los alumnos y que son solicitadas por los empleadores y exigidas por la sociedad. Si los profesores no están calificados para la formación pertinente de los alumnos, sin duda alguna los condena a una educación mediocre y que no está actualizada según las necesidades del ambiente actual.

Lo que se va a realizar es un diagnóstico en el que se detecten las carencias y puntos débiles que tengan los profesores en la que los alumnos y los mismos profesores determinen los conocimientos teóricos – prácticos de los que adolecen para su práctica docente.

Los beneficios que se pretenden alcanzar con la investigación es presentar los beneficios de una capacitación orientada y focalizada a las necesidades de la plantilla docente del área económico administrativa particularmente los docentes de las áreas de Administración y Contaduría.

Los beneficios metodológicos y disciplinares que se buscan alcanzar son la implementación de una metodología para detectar las capacitaciones precisas para cada docente y poder elevar su desempeño que dé como respuesta alumnos preparados con las competencias justas para su área laboral.

La investigación tendrá una utilidad metodológica, ya que contribuirá a la aplicación de una metodología para la capacitación docente, que pueda ser aplicada por la Vicerrectoría Académica y Capital humano de la institución y favorecer a la formación de la plantilla docente.

1.3.- Objetivos

1.3.1.- Objetivo general.

Descubrir las competencias gerenciales que no se generan por la falta de capacitación docente y que impiden que los maestros actúen de manera competente en el ciclo escolar 2022 A.

1.3.2.- Objetivos específicos.

1. Identificar las razones por las que la universidad no invierte en una capacitación especializada para los docentes.

2. Diagnosticar las competencias que favorecerían una operación magistral en las cátedras docentes.

3. Construir una propuesta para la generación y desarrollo de competencias gerenciales en los profesores de la UNEDL.

CAPÍTULO II.

MARCO TEÓRICO.

2. Antecedentes.

2.1 Capacitación y su impacto en la productividad laboral en las empresas chilenas.

En general, las empresas adoptan diversas estrategias para mejorar y optimizar áreas relacionadas con la excelencia y el logro de objetivos empresariales, siendo la capacitación una de ellas, para enfrentar un entorno competitivo y cambiante (Pineda, 2000). Así, las organizaciones realizan la capacitación con el objetivo de mejorar su competitividad, eficiencia y productividad, pues se enfrentan a una economía que actualmente es dominada por la demanda y ya no por la oferta Cantú, 2001; Flores, González, & Rosas, (2014). Se entiende por capacitación aquellas acciones que instruyen y preparan a una persona para la actividad laboral. Las capacitaciones pueden tener lugar al ingreso del trabajador en una empresa o durante su vida de trabajo, con el fin de actualizarlo y prepararlo para responder a los requerimientos del proceso productivo de forma óptima, ya sea por innovaciones tecnológicas o por cambios organizacionales Cantú, (2001); Servicio nacional de capacitación y empleo, 2003). Con respecto al desempeño financiero, Muller, Buren, & Mark (2000) analizan las organizaciones de Estados Unidos que cotizan en bolsa y afirman que se genera un 86% más de retorno para sus accionistas en aquellas empresas que invierten más en capacitación con respecto a las que invierten menos, además se genera un 45% más de retorno de los accionistas que el promedio de mercado. Diseño del plan de capacitación en base al modelo de retorno de la inversión –ROI-para la planta central del ministerio de defensa nacional, correspondiente al periodo fiscal 2013.

Teoría según Tobey (2005), reconocida psicóloga, experta en desarrollo empresarial y de recursos humanos, sugiere determinar la pertinencia de las necesidades de capacitación a través de la identificación de necesidades institucionales, relacionadas a la gestión empresarial, el desempeño de la persona y las normativas que regulan su gestión. Manifiesta que, al momento de realizar una detección de necesidades, se pueden encontrar hallazgos que no necesariamente se relacionan con aspectos de formación o capacitación, sino que por lo general se deben a múltiples factores que afectan a la falta de rendimiento en el trabajo y por ende a la falta de resultados de la empresa. Sugiere recomendar qué se debe hacer para

resolverlos, aunque reconoce que es la empresa quien determina qué acciones serán realmente tomadas para solucionar cada hallazgo encontrado. Comenta que hay veces en que los dueños de las empresas o titulares de las instituciones, no pueden o no quieren solucionar un problema sin entrenamiento o capacitación. En ese caso, es imprescindible que los representantes de la empresa, estén claros de que existe el problema sin entrenamiento y que va a afectar a la consecución de los objetivos de rendimiento y de negocios. Una vez identificadas dichas necesidades, propone que se defina cuál es el programa de capacitación, cuántas lecciones deberá tener, cuáles son las actividades de aprendizaje que se realizarán, debido a que es importante que la actividad de formación, apoye al rendimiento en el desempeño de un puesto para beneficio institucional. Reconoce también la importancia de evaluar las necesidades de formación aplicando el análisis y la metodología de ROI, misma que se calcula después de completar el entrenamiento, con la finalidad de comparar los beneficios netos de la formación con los costos de la capacitación.

2.1.1 Capacitación y adiestramiento de personal del departamento de sistemas de FIME.

Según Moreno (1999) la capacitación en razón de su fin: esta la que se da sobre conocimientos que serán aplicables dentro de un puesto determinado. Dentro de la capacitación general esta la que se les da al empleado, supervisores y ejecutivos. Capacitación de supervisores: esta tiene dos aspectos principales, el técnico, o sea la manera concreta en que debe hacerse el trabajo que está bajo su vigilancia, y el administrativo, que comprende saber planear y distribuir el trabajo, saber enseñar, saber seleccionar a sus trabajadores, saber calificar, saber mantener la disciplina, saber resolver las quejas. Saber estimular el entusiasmo, saber formar el espíritu de grupo, saber prevenir y corregir defectos, etc. Capacitación de ejecutivos: esta suele referirse a cómo prepararlos para ocupar puestos o responsabilidades de mayor estrategia, dándoles conocimientos en planeación, organización, control. finanzas, mercados, relaciones humanas etc.

2.1.2 La capacitación y su impacto en la rotación de personal.

Según Irachieta (2012), George Elton Mayo, australiano de nacimiento y profesor de la Universidad de Harvard era un psicólogo había trabajado con las orientaciones de la psicología industrial (preocupación por la fatiga, las condiciones ambientales, etc.) obteniendo un reconocido éxito en estas actividades. Sin embargo, como veremos, los estudios que realizó

en Hawthorne lo llevaron a un cambio radical en su enfoque de la problemática del trabajo y la producción. Un breve recuento de las experiencias principales ocurridas en Hawthorne nos darán luz al respecto. Elton Mayo para ese entonces era un profesor de la Escuela de Negocios para Graduados de la Universidad de Harvard que había tenido mucho éxito en aumentar la productividad con sus investigaciones en psicología industrial y las innovaciones subsiguientes. Su atención estaba concentrada en estudios de fatiga en los obreros y en los efectos del ambiente físico en la producción industrial (luz, humedad, temperatura, etc.). Llamado a la Western Electric, puso en marcha sus programas que le habían dado éxito en otros lugares, buscando resolver los problemas de la Planta de Hawthorne que estaba constituida por un personal de 30,000 personas. Un antecesor importante de los experimentos en la Western Electric lo constituyó su trabajo en una planta textil en que enfrentó el problema de una rotación del 250% en la hilandería, en tanto que en el resto de la planta no 17 excedía del 6 %. Allí los operarios tenían que subir y bajar unos 30 mts. atando hilos a los marcos. Tenían un bono de producción, en teoría, si superaban una cuota de un 75 % sobre una cifra cuidadosamente estudiada. Pero, ellos no sobrepasaban el 70 %. Las condiciones de trabajo que afectaban a los trabajadores eran: el menosprecio por la tarea ("sólo se necesitaban piernas fuertes"), trabajo monótono y el aislamiento de los trabajadores (debido al ruido infernal de las máquinas y a las distancias a que estaban). Mayo indicó dos períodos de descanso de 10 minutos en la mañana y otros dos en la tarde. Los resultados sorprendieron: la rotación descendió y la producción aumentó. Mejoró el ánimo y los hombres se mostraron más amistosos. Sin embargo, sucedió que los dos tercios restantes de operarios (que no habían tomado parte en el experimento) también aumentaron la producción y disminuyó la rotación en ellos en forma casi similar. En el grupo experimental la producción subió cerca del 80 % el primer mes y en los 4 meses siguientes fue de un 82 %. Después de varias interferencias y dificultades, derivadas de la oposición de los supervisores, se logró con el apoyo del presidente de la compañía que los mismos trabajadores escogieran sus pausas de descanso manteniendo siempre las máquinas trabajando. Y la producción alcanzó un 86 %. La rotación no pasó del 6 % en los años siguientes. Si bien Mayo en un comienzo pensó que el asunto era producto de fatiga y de pensamientos deprimentes de los obreros, posteriormente lo explicó como consecuencia de que los obreros se sintieron considerados, además de que el presidente de la compañía estuviera de parte de los trabajadores, en las diferencias que estos tuvieron con sus supervisores, y el que los trabajadores aislados adquirieron conciencia de

una responsabilidad social porque se dejó en sus manos la distribución de la pausas de descanso (se hicieron consultas a todo el grupo para tomar determinaciones). Hubo además transformaciones en 18 el área de la vida social que incluso se extendieron a las relaciones del personal fuera de la planta. Mayo fue llamado a la planta Hawthorne de la Western Electric que fabricaba equipos para plantas telefónicas. La empresa se encontraba con que había fuerte murmuración y descontento entre los 30.000 empleados de la planta. Esto sucedía a pesar de que en los aspectos materiales era una compañía muy progresista que se preocupaba de dar al personal distintos servicios (diversiones, seguros, etc.). Los expertos en eficiencia aplicaron los métodos corrientes para tratar estos problemas (manejar fatiga, iluminación, etc.) intentando disminuir la tensión existente y aumentar la producción. Pero, no tuvieron mayor efecto con estas experiencias. En 1924 la compañía pidió la ayuda de la Academia Nacional de Ciencia de los EE. UU. Todo esto era sobre la base de los supuestos de la psicología industrial de la época en que se consideraba al ser humano simplemente como un organismo afectado por la fatiga, las condiciones ambientales, el tipo de trabajo (etp) estudios de tiempo y movimiento, etc. Pero, las investigaciones a cargo de Elton Mayo vinieron a demostrar que había algo más importantes que los horarios, salarios, condiciones físicas, etc. Ese algo era independiente de todo lo anterior. Se comenzó con el estudio de la iluminación en el trabajo. Se formaron dos grupos. Uno era el grupo testigo y el otro experimental. Manteniendo la iluminación estable en el grupo testigo, se aumentó gradualmente la iluminación en el grupo experimental. Lo sorprendente fue que aumentó la producción en los dos grupos y no sólo en el experimental como se esperaba. Los experimentadores entonces 19 disminuyeron la iluminación en el grupo experimental y la producción en éste volvió a subir. En consecuencia, había un factor desconocido que hacía aumentar la producción en forma independiente de la intensidad de la iluminación. Es de destacar que los operarios trabajaron bien con una iluminación que llegó a ser la equivalente a la de la luz de la luna. En todas estas pruebas había además un cuidadoso control de las condiciones ambientales (iluminación, temperatura, humedad ambiente, etc.) que no arrojaron luces sobre estos resultados imprevistos. Nos encontramos entonces que al igual que en la investigación de 1923 en la planta textil no se podían explicar los resultados en base a los conocimientos de la época (influencia de la fatiga, factores físicos y otros en el rendimiento).

Plan de capacitación basado en las competencias laborales dirigido a los trabajadores de la división de asuntos laborales de CVG Bauxilum, en Matanzas Bolívar.

Alles (2005) comenta plantea que cada vez que se plantea el tema de la capacitación en las empresas lo que se pone en juego es la forma de difundir conocimientos y promover su aplicación práctica con el fin de obtener resultados concretos y generar los cambios organizacionales necesarios para ser competitivos en el 22 mercado. Por lo tanto, es necesario capacitar porque las organizaciones requieren que sus trabajadores realicen sus tareas eficientemente. En este proceso de mejora continua, la formación de las personas cobra un valor estratégico. Asimismo, plantea que las principales tareas de la gestión de la capacitación serían mejorar el desempeño presente y ayudar a construir el futuro. (p. 305)

Snell y Bohlander (2013) refieren que "la meta de la capacitación es contribuir a las metas generales de la organización", e indican que los programas se deben desarrollar teniendo esto en mente. Asimismo, indican que los líderes de la organización no deben olvidar que deben guiar la gestión de la capacitación a partir de sus metas y estrategias. (p.293)

2.1.3 Capacitación y desempeño laboral en los colaboradores del área operativa de Tenería San Miguel de Quetzaltenango.

López (2007) menciona en su artículo Capacitación para la revista Conciencia tecnológica, que la capacitación debe ser un proceso eficaz, para que la misma sea funcional debe cumplir los requisitos plantados por las organizaciones que implementan este proceso, es tan importante los productos o servicios que las empresas entregan a sus clientes como la infraestructura que facilita la capacitación, no se da únicamente por capricho, sino que es necesaria para el desarrollo personal y profesional del empleado.

Sánchez (2014) explica en su artículo digital La evaluación del desempeño laboral y su importancia en las organizaciones, que la evaluación del desempeño les permite a los gerentes 8 evaluar y medir el rendimiento de cada uno de los colaboradores, en comparación con los objetivos estratégicos del negocio. El proceso de evaluación es importante en ambos sentidos, del lado del colaborador si este tiene una evaluación con resultados satisfactorios se provoca una respuesta de fidelización para con la empresa y de esa manera también se les retiene y se crea fidelidad, este último es uno de los resultados más difíciles de obtener y se logra con un proceso bastante sencillo como lo es evaluar al personal. Los evaluadores tienen que tener

muy presente que la evaluación del desempeño es un instrumento vital que debe convertirse en un proceso continuo por medio del cual se mejora el desempeño del colaborador y de las organizaciones en general.

Para Ríos z., (2013) asegura que las consecuencias en la capacitación hay que tener en cuenta que el personal que se encuentra capacitado opta por ir a las industrias privadas, que es la que mejor pagan. En el Sector publico la calidad del servicio de salud es deficiente lo cual es conocido por todos los peruanos". Los recursos humanos capacitados lo prefieren en empresas privadas, por sus competencias y los salarios son mejores, en cambio en las Instituciones del estado la capacidad del recurso humano se desarrolla de acuerdo con sus conocimientos en su puesto de trabajo.

Según Díaz Ledesma, Gutiérrez Crespo, & Amancio Castro, (2017), "Determina que el ausentismo se relaciona con el desempeño laboral, en profesionales de enfermería de las áreas críticas, por lo cual se requiere dar una buena 16 atención armónica, con el único fin fundamental de avalar la disposición del cuidado que se ofrece en las instituciones de salud".

Necesidades de capacitación profesional del personal administrativo de la universidad cristiana latinoamericana extensión Guayaquil, para mejorar la calidad de servicio.

Dice Casanova (2003), que la Formación Profesional es una actividad cuyo objeto es descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa, productiva y satisfactoria. La formación profesional se basa en el conocimiento intelectual, pero ante todo en valores éticos y morales que hacen del individuo un ente capaz de aportar y servir en todo ámbito que sea requerido con la confiabilidad de que obtendremos de él, el máximo potencial para beneficio de nuestros intereses. Esto se ve reflejado en el servidor que entrega la 22 información al usuario en un tiempo determinado, cumpliendo el ofrecimiento previsto Administración.

Programas de capacitación y su incidencia en la satisfacción del servicio al cliente de la empresa compusistemas de la ciudad de Quetzaltenango.

De acuerdo a Mathis R. (2003) la capacitación es un proceso mediante el cual el personal adquiere habilidades que ayudan al logro de los objetivos de la organización. Debido a que este proceso está vinculado a diversos propósitos organizacionales, la capacitación puede darse de manera limitada o amplia. La capacitación y el desarrollo son los medios que permiten a las personas aprender lo relacionado al puesto. Los programas eficaces de

inducción, la comprensión del proceso de aprendizaje y la manera en que se implantan la capacitación y el desarrollo tienen efecto notable sobre el desempeño del personal.

2.1.4 La capacitación de personal y el desempeño laboral en la clínica Puno Sociedad de Responsabilidad Limitada.

Mayuri (2006) en su tesis “Capacitación empresarial y desempeño laboral en el fondo de empleados del banco de la nación - feban, lima 2006” desarrollado en la universidad Nacional mayor se san marcos - Lima en sus conclusiones expone lo siguiente. - Como el valor p = 0.000 < 0.05, podemos afirmar con un 95% que un Programa de Capacitación Empresarial dirigido se relaciona con el Desempeño Laboral del Grupo Control de los Trabajadores del Fondo de Empleados del Banco de la Nación durante el 2006. Como resultado del trabajo de investigación se ha demostrado con el diseño de 4 grupos que los cursos de capacitación mejoran el desempeño laboral de los participantes de manera significativa. Los participantes del curso de capacitación consideran que una mejor medición de los resultados de esta capacitación es el promedio de notas final que releja el conocimiento y práctica de los conocimientos alcanzados.

2.1.5 Una nueva mirada sobre la formación docente.

La educación ha sido un factor determinante en los procesos de desarrollo de la sociedad y la humanidad a lo largo de la historia. A través de ella, se han dado procesos de inculturación y transformación; su concreción en los diferentes ámbitos de actuación de los sujetos ha servido de mediadora de sus posibilidades reales y perspectivas.

El papel determinante de la educación en la sociedad y la dinámica de interrelaciones que en ella acontecen no se limitan a lo educativo, sino que tienen implicaciones en la concepción del deber ser, la percepción y resolución de problemas de la sociedad que trascienden el inmediato presente. Estas interrelaciones abarcan a la persona en particular y sus aportes a la construcción de la sociedad, dan lugar a nuevas prácticas, nuevas cosmovisiones, modos específicos de afrontar los retos que le van imponiendo los cambios emergentes de su contexto, su historia y cultura desde la interacción con sus congéneres, dadas sus potencialidades como sujeto particular y social.

Al respecto, Alvarado (2013), alude que "en la educación como proceso, desde las prácticas pedagógicas toma sentido la identidad, se reflexiona sobre la cultura con fundamentos éticos

y políticos que son aprendidos y desarrollados y contribuyen a resolver problemas educativos y sociales. ¨

El proceso educativo configura la cultura, sintetiza las exigencias sociales y laborales, los cambios del desarrollo tecnológico, la sociedad a la que responde y el tipo de educación que ella traza como política. En este proceso, la función del docente no se reduce a reproducir la cultura y sus componentes, sino que implica procesos de asimilación, construcción, reconstrucción y mejora de la actividad, fruto de las interacciones de las personas, la sociedad y la historia.

La sociedad y su desarrollo, incluyendo los avances científicos tecnológicos hasta la actualidad, han planteado retos a la pedagogía. El análisis de la problemática es abarcado por varios autores (Freire, 2010; Imbernón, 2011; Nuñez, 2011) y puntualizan que la nueva era está marcada por el conocimiento, la globalización y los cambios radicales. Ello exige cambio en la formación docente, a fin de que se implemente la educación que requiere el mundo contemporáneo y la cultura humana, se considera además el papel del docente en la sociedad como agente transformador.

Un estudio pedagógico de documentos oficiales de organismos políticos internacionales y académicos sobre el vínculo formación y sociedad, aunque referido a la educación superior, analiza el papel que desempeña la formación para el desarrollo socio económico desde una visión reducida de sociedad, enmarcada en poderosas empresas e intereses del mundo desarrollado, en detrimento de países de menor desarrollo; y una visión más amplia que reconoce el valor de la educación para la construcción y progreso de la sociedad, basada en el desarrollo humano y la inclusión social. (Ortiz, et al, 2016).

El docente como sujeto de la educación es un actor principal para la sociedad, transmisor de la cultura que le ha antecedido y propiciador del aprendizaje mediante el proceso educativo, el que, a decir de Vigotsky, debe ser "planificado, organizado y anticipado del desarrollo de los sujetos". Vigotsky citado por Martínez (2002). Es decir, se requiere del proceso de formación del docente.

Tal formación, exige docentes comprometidos con el proceso pedagógico, implicados en la labor educativa, orientada al desarrollo humano que trasciende el aprendizaje de contenidos y procederes en el orden técnico del futuro desempeño.

El quehacer pedagógico, se ha convertido en centro de atención de investigadores, al aparecer como uno de los aspectos más importantes de la sociedad, para asumir los retos que van emergiendo de las coyunturas en las que se construye el desarrollo social, como afirma Perrenoud (2001), "debe anticipar las transformaciones". Los estudios abarcan la formación docente inicial y continua o permanente, atendiendo a su rol de educadores Alvarado (2013); Pérez (2010); Castro (2010); UNESCO; (2014); e Imbernón (2011).

Es evidente que la formación docente no debe ser accidental y espontánea, tampoco se circunscribe a los que se inician como educadores; ella es fundamental para todos los actores educativos que participan de los procesos de desarrollo de la cultura, del tipo de ser humano y sociedad inclusiva que se quiere perpetuar.

Asimismo, la importancia de la formación docente para la educación y la sociedad se confirma por la UNESCO (2014), al referir que “si el docente no cambia, no podrán hacerse cambios relevantes en los procesos educativos para que estos sean conforme a la necesidad que se genera de las demandas sociales. ¨

La formación del docente debe ser de forma permanente y continua, como reconocen los autores, para que este sea un verdadero agente transformador de la sociedad. Se requiere de nuevas visiones de sus aspectos más generales conceptuales en el contexto actual, donde los saberes pragmáticos, instrumentalistas, tecnológicos soslayan el desarrollo humano del docente en un proceso de significación personal y social.

El papel fundamental que ocupan los docentes en la educación y en el desarrollo socio económico y cultural, conduce a las interrogantes: ¿cómo debe ser la formación docente? ¿Cómo incorporarla a los procesos de inculturación? ¿Cuál debe ser el contenido? ¿Cuáles son los procedimientos para que el docente se convierta en un sujeto activo de aprendizaje y de desarrollo? Las respuestas que han de surgir deben, dar pistas sobre cómo la formación del docente se debe ocupar del tipo de sociedad que se quiere y su determinación en los seres humanos.

Una primera mirada obliga a reflexionar sobre el concepto formación. El análisis teórico sobre esta categoría (Ortiz, et al, 2016) destaca que ha sido tratada desde una perspectiva externa como proceso educativo con fines determinados que produce un resultado, sin que se distinga el papel activo y protagónico de los sujetos de formación, desde su perspectiva interna.

Ante este análisis es evidente que se requiere una visión más integral al tener en cuenta tanto lo interno como lo externo del sujeto y la relación que se establece con su entorno, su cultura y con los otros, como parte de la historia de su desarrollo y su proyección social. Asimismo, hay que abordar el concepto de formación docente que tiene una particularidad especial, en cuanto al rol que desempeña en la sociedad y la cultura; se pueden identificar por lo menos cuatro enfoques, según Delgado (2013):

1. **Paradigma conductista:** la formación se concibe como entrenamiento y repetición.

2. **Paradigma tradicional de oficio:** considera al profesor como una persona que domina la técnica y el arte. Puede desempeñarse sin ningún entrenamiento previo.

3. **Paradigma personalista o humanista:** hace énfasis en la cualidad del docente como persona, implica el autoconcepto, diálogo y comunicación entre sujetos.

4. **Paradigma indagador, reflexivo o crítico:** la formación se realiza desde una perspectiva de investigación y reflexión sobre su práctica. Formar al profesor con capacidades reflexivas, sistema de resolución de problemas para examinar conflictos y tomar decisiones adecuadas. Se aprecia que los dos primeros paradigmas son reduccionistas e instrumentales que no reconocen la formación docente como proceso complejo.

5. **El paradigma humanista aporta una visión de formación que considera lo interno del sujeto e interacciones sociales:** el paradigma crítico aporta la perspectiva del sujeto como transformador de realidades.

De igual forma, existen varias acepciones del concepto de formación docente. Se retoma a Achilli en Gorodokin (2012), que concibe "la formación docente como proceso donde se articula enseñanza y aprendizaje". Pérez (2010), hace énfasis en "la unión íntima entre teoría y práctica, en reescribir y reestructurar la cotidianidad del sujeto y sus interacciones, retroalimentación y transformación personal". Asimismo, la formación docente debe aportar a la sociedad "ser espacio de creación, participación y cooperación". (Martín, 2015).

El aprendizaje se construye en una dinámica de interacción de sujetos, generación y transformación de cultura. Al estar consciente del papel fundamental que cumplen los docentes en la sociedad, su formación debe revisarse desde el interior de la actividad de aprendizaje y los ámbitos sociales externos a ella.

Se requiere tanto de las prácticas pedagógicas, como de los ámbitos, situación social, histórica y cultural en los que las personas desarrollan sus vidas con otros y la naturaleza, aspectos reconocidos desde la posición vigotskiana que concibe el papel activo de los sujetos del aprendizaje. Encontrar la sinergia entre estos elementos es una tarea impostergable, porque las problemáticas emergentes no pueden ser ajenas a la educación y la sociedad.

En el contexto colombiano se han hecho acercamientos a la realidad educativa, a partir de algunas investigaciones Castro, (2010); Parra, Encima, Gómez & Almenares, 2010; Universidad Pedagógica Nacional (2004), constatando la necesidad de repensar la formación docente para responder a las necesidades de la sociedad y la cultura y se enfatiza en un proceso de búsqueda y consensos donde los actores tengan una participación activa.

Martín (2015), enfatiza en la necesidad del enfoque histórico-cultural como condición fundamental para la formación docente, González, Rodríguez & Hernández (2011), coinciden y destacan la necesidad de su desarrollo desde el concepto vigotskiano de Zona de Desarrollo Próximo (ZDP), esto significa reconocer las potencialidades de desarrollo del docente; Zabalza (2013), precisa el compromiso en el que se integra lo técnico, emocional y ético. Se infiere la consideración de este autor las relaciones entre los componentes internos y externos del proceso.

A tono con esto, Imbernón (2006), hace referencia a principios de la formación docente: la formación necesita tiempo porque hay cambio cultural, supone reflexión basada en participación, autonomía profesional compartida, énfasis en el aprendizaje del profesorado y no tanto en su enseñanza.

Al respecto, los autores cubanos Cruz, Fernández, López & Ruiz (2011, p.1) afirman: "la realidad contemporánea demanda un docente que tenga roles activos en la elección de alternativas pedagógicas, que estimule la capacidad de participar ofreciendo opciones que permitan a los educandos aprender críticamente". Destacan, además, la necesidad del docente como facilitador del desarrollo de los proyectos de vida, incluyendo el suyo propio para dinamizar los procesos de aprendizaje.

Esto implica que en la formación docente está presente ese accionar para que sea incorporado a su quehacer, se estructure sistemáticamente, le posibilite construir y concretar el proyecto de vida con pertinencia de los saberes pedagógicos y el desarrollo de sus potencialidades

personales, sociales y educativas como multiplicador y transformador de sí, de la sociedad y la cultura. Sin embargo, esta perspectiva no se evidencia en los contextos educativos y formativos del docente.

Desde la realidad colombiana se realiza un estudio diagnóstico sobre la formación docente. República de Colombia. Universidad Pedagógica Nacional (2004) que expresa la necesidad de hacer cambios significativos para mejorar la calidad de la educación y, a su vez, garantizar continuidad a la formación como política, lo que requiere la participación de todos los actores, para valorar las diversas propuestas.

Estudios de la UNESCO (2014), refieren que menos del 75% de los docentes han recibido formación, destacan la necesidad de la formación permanente y que algunos países han elaborado programas encaminados a esto, sin embargo, la demanda sigue latente y emerge de los contextos sociales.

Esta problemática es coincidente con la formación para el trabajo y desarrollo humano. Un estudio exploratorio reciente por los autores Nieva & Martínez (2015), sobre los docentes en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) evidencia que existen limitaciones en la formación docente, en la preparación pedagógica, insuficiencias en la formación integral y el desarrollo humano que propende el Modelo Pedagógico de la institución; el 72% reconoce limitaciones en el desarrollo de competencias individuales y sociales. Inconsistencia teórica y práctica 74%.

Se aprecia que, aunque se declara como política, no ejecuta en la práctica. En tanto teoría y práctica de la formación docente permanente están divorciadas, no se concibe como unidad necesaria, lo que crea insatisfacciones y necesidades que no se realizan.

Un dato que reafirma lo planteado es que el 68% de los docentes instructores encuestados del SENA (174 en total), en 10 centros de formación, manifiestan estado emocional favorable hacia los procesos de formación docente y reconocen la necesidad de implementar una estrategia pedagógica que haga propicio el aprendizaje significativo y desarrollador del docente. El docente como sujeto de aprendizaje y desarrollo.

En coincidencia con este resultado, Imbernón (2006), precisa la consideración del activismo del docente en su aprendizaje y formación referido a su autonomía, emociones, actitudes, la comunicación, su relación con la comunidad, desata su complejidad en la sociedad actual.

Freire (2010, p.63), al referirse al rol del docente en los procesos educativos expresa: "mi papel en el mundo, como subjetividad curiosa, inteligente, interferidora en la objetividad con que dialécticamente me relaciono, no es solo el de quien constata lo que ocurre sino también el de quien interviene como sujeto de ocurrencias".

Así, el docente es actor en y desde la realidad; pero a la vez que la transforma, se transforma a sí mismo y a los que transmite y comparte su cultura, desde su quehacer y determinación en la historia. Una coincidencia directa con el enfoque de desarrollo humano de vigotskiano (Martín, 2015).

El docente como sujeto del proceso formativo determina y expresa en el acto educativo sus particularidades como ser social. Mediante la relación e intercambio con sus estudiantes propicia el desarrollo de éstos, su implicación en los problemas sociales y la participación en su transformación cultural. Se trata de que la educación forme parte de la cultura, tanto educador como educando se implican en el proceso de su construcción y reconstrucción, en su perpetuidad y desarrollo.

La concepción vigotskiana apunta a un proceso de formación, educación y aprendizaje mediados por la interacción de los actores principales: estudiante y docente, quienes intercambian saberes, sentimientos, emociones, valores, actitudes y experiencias que son exigencias de la vida social, cultural y laboral; una vez adquiridos constituyen recursos esenciales para asumir las demandas y retos de la sociedad, expresan desarrollo, crecimiento personal y una inserción más plena a la sociedad.

Se puede deducir que en estas condiciones los intercambios deben ser efectivos y para que se logren los objetivos pedagógicos y desarrolladores, se requiere formación docente sistemática y multilateral.

Al cambiar el rol del docente, su praxis debe ser dinámica, participativa, en coherencia con las demandas sociales de los estudiantes y de la cultura de la que forman parte; el intercambio dialógico posibilita interiorizar los aprendizajes mutuos.

La intervención que hace el docente en sus estudiantes es dialéctica, en ella no sólo se orientan procesos educativos, sino que en la interacción de ambos actores se retroalimenta el proceso de enseñanza-aprendizaje, se recrean los saberes, se reconstruye la historia de los sujetos en particular y de la sociedad en general.

La formación docente es fundamental para la transformación de la sociedad que valora el desarrollo humano y los proyectos de vida de las personas en las que los diferentes procesos pedagógicos se convierten en una búsqueda permanente del ser y deber ser de la cultura de los sujetos de desarrollo.

La necesidad de nuevos enfoques en la formación docente que les brinde prioridad, al considerarlos sujetos activos del aprendizaje, de su propio desarrollo personal y permanente, a la vez que agentes educativos orientadores y guías de sus estudiantes, puede ser asumida desde la perspectiva vigotskiana. Esto implica acercarse a una nueva concepción de la formación docente y algunos componentes que la suponen.

Desde el análisis realizado, los autores de este artículo consideran la importancia que tiene asumir la formación docente permanente como un proceso, en el cual se reconoce el papel activo del docente desde sus potencialidades como sujeto de aprendizaje con carácter autotransformador y transformador de la sociedad, su historia, desarrollo y cultura, de la cual es portador.

En este proceso el sujeto en su interrelación con los otros, intercambia saberes, experiencias y vivencias afectivas, aprende y reconstruye desde la unidad cognitiva afectiva, en función de la significatividad o sentido que adquiere la educación como desarrolladora de sí y el contexto social. Esto exige una reconstrucción del concepto de formación docente, que incorpora los componentes enunciados con visión integradora, que los autores definen como:

Un proceso de aprendizaje pedagógico desde las potencialidades de los sujetos implicados, sistemático, investigativo y dialógico, de configuración y autotransformación del docente, que abarca componentes educativos, el vínculo cognición - afecto, orientado al aprendizaje significativo y desarrollador que responde a las necesidades de desarrollo personal de sí y de sus estudiantes, donde la cultura, la comunicación e interacción social son mediadores esenciales; se organiza desde la intencionalidad e interdisciplinariedad en función del cambio y la transformación de la sociedad. El docente es concebido como aprendiz.

El análisis de los referentes generales lleva a cambiar la mirada sobre el docente y su preparación permanente para desempeñar un rol en el cual confluyen diversos factores macro, meso y micro sociales, con los que adquiere una responsabilidad personal con su propio desarrollo, con los que educa y forma, desde y con la sociedad.

Se ha enfatizado en el papel activo de los docentes como sujetos de aprendizaje en el proceso de su formación permanente y como agentes que contribuyen al desarrollo de la sociedad y a la equidad. Pero para educar con nueva visión de formación docente centrada en la auto transformación personal y transformación social, se requiere ser educado. Se retoma entonces la interrogante anteriormente planteada ¿cuál debe ser el contenido de la formación docente? ¿Cuáles son los procedimientos necesarios para que el docente se convierta en un sujeto activo de aprendizaje y de su desarrollo?

Al abordar la formación docente, se han enunciado algunos elementos esenciales que implican el concepto planteado por los autores, que se realiza sobre la base del análisis del contexto del SENA, algunos aportes científicos coincidentes en que la formación docente requiere cambios conceptuales que logren ejecutarse y demostrarse en la práctica, desde lo personal y social desarrollador.

La definición conceptual lleva a reflexionar sobre los componentes y contenidos de la formación docente permanente que tienen por finalidad el aprendizaje significativo y desarrollador. Los componentes son:

1. - Valoración del docente como sujeto enseñante, aprendiz y en devenir histórico de su desarrollo personal y social desde un EHC.

2. - Se parte de los aprendizajes y experiencias previas de los docentes en formación, tanto desde lo cognitivo como lo afectivo, valorativo y emocional.

3. - El proceso de formación debe permitir la motivación de los instructores en formación en relación con sus compañeros, el contenido, el entorno y su cultura.

4. - Acompañamiento del proceso de aprendizaje del instructor en formación que permita trabajar la ZDP de modo que se potencialice su desarrollo.

5. - Planificación de las tareas y actividades de aprendizaje que generan procesos de autodeterminación, motivación y transformación de realidades.

6. - Sistematización de las experiencias que ocurren dentro y fuera del aula como elementos integradores del proceso de formación, fruto de procesos de investigación de la práctica, tanto en su rol de aprendiz como de enseñante.

7. - Contenidos significativos y dinámicos como proyectos de búsqueda, hermenéutica y sistematicidad desde una visión interdisciplinaria de la pedagogía, donde se articula teoría y práctica y se entrecruzan saberes multidimensionales.

8. - Aprendizaje para toda la vida que requiere de procesos de investigación, innovación y creatividad para dar respuesta a la historia y al desarrollo del ser humano en realidades concretas.

Se trata de componentes que son flexibles y que requieren permanente búsqueda del perfil del docente que cumple un rol fundamental en los procesos de transformación de la realidad y por lo tanto es cultural, dinámico, flexible, integrador e histórico.

En coherencia con estos aspectos, la concepción del docente como persona elocuente que transmite saberes se va cuestionando para dar paso a una demanda social que requiere sea dinamizador de procesos de construcción y reconstrucción de la cultura y la sociedad; donde los conocimientos científicos, técnicos, tecnológicos y artísticos se van interiorizando en las culturas para convertirse en saberes que se implementan en espacio-temporalidades concretas. En esta línea de pensamiento, los contenidos de la formación docente en términos generales debe abarcar el proceso en su integralidad y multilateralidad. Estos son:

✓ - Un diagnóstico de las posibilidades reales y potenciales de los docentes como seres humano en un contexto histórico-cultural que abarca los saberes y dominios pedagógicos.

✓ - Se planifican y organizan los recursos pedagógicos necesarios y las condiciones para su aprendizaje desde las potencialidades que se expresan en los resultados de estos diagnósticos, donde el sujeto tiene un papel consciente y activo de su autoconocimiento.

✓ - Las didácticas generales para su aplicación en las áreas particulares del saber de los docentes implicados y su adecuación interdisciplinar, en función de los cambios del desarrollo científico tecnológico y del contexto social.

✓ - La labor educativa e investigativa del docente, los recursos teóricos- metodológicos para formar, educar en y para la transformación personal y social.

✓ - Asumir el aula como laboratorio natural para la educación y el desarrollo.

✓ - Los mediadores del proceso educativo, entre ellos la comunicación dialógica, la cultura y las vivencias que generadores de significatividad y sentido personal y social, con carácter desarrollador.

✓ - La articulación entre los saberes.

✓ - Las vivencias afectivas que en el proceso educativo se expresan, mediados por la comunicación e interacción, son fuentes donde está presente la unidad cognitivo- afectivo.

2.1.6 Métodos para identificar las competencias.

- Métodos no estructurados:

1. **Observación:** Este permite sólo obtener una lista de comportamientos, por ello, recomienda el uso de este método en unión con otros para complementar la información.

2. **Entrevista:** Puede ser estructurada o no estructurada, permite obtener información acerca de las actividades del puesto, lo que para la persona es importante o difícil, agradable o desagradable. Entre estas se puede mencionar la entrevista de Incidentes Críticos, la cual trata de recoger incidentes que a los ojos de los expertos son críticos, es decir, muy importantes para la actividad descrita.

3. **Método estructurados:** Aquí menciona tres categorías:

- **Signos:** Permite medir aptitudes o rasgos de personalidad concretos. Se refiere a la aplicación de test que corresponde a dimensiones psicológicas.

- **Muestra:** Son ejercicios diseñados lo más cercanos a la realidad de la actividad profesional. Se clasifica en 6 grupos:

✓ **Test de grupo:** Se trata de un grupo sin un líder asignado, formado por personas de nivel escolar y funciones homogéneas a quienes se les encarga que efectúen en común un trabajo concreto. Tiene como objeto evaluar la capacidad individual de trabajar en grupo.

✓ **Ejercicio intray o in basquet:** Se indica a cada uno de los sujetos que uno de sus compañeros se ha visto obligado a ausentarse inesperadamente y se le ruega de improvisto que le sustituya. Su primer trabajo consiste en atender todos los problemas representados por documentos que se encuentran en la bandeja del correo.

✓ **Juegos de rol:** Consiste en observar el comportamiento en una situación de interacción social o específica semejante a aquellas que caracterizan el puesto en cuestión. Se evalúan el análisis de un problema, comunicación oral y relaciones interpersonales.

✓ **Presentaciones orales:** Es realizar una exposición a través del lenguaje oral. Se evalúa la comunicación oral, organización del trabajo, estabilidad emocional.

✓ **Presentaciones escritas:** Consiste en desarrollar un papel de trabajo escrito.

✓ **Casos pequeños:** Forma parte de las entrevistas estructuradas; se trata de situaciones escogidas previamente con los expertos y que son descritas por el entrevistador. El candidato debe analizar la situación y precisar que comportamiento adoptaría y que espera de él.

✓ **Referencia:** Es cualquier información sobre comportamientos pasados, que permite describir las competencias futuras.

✓ **Biodata:** Evalúan las competencias gracias a información biográfica tratada sistemáticamente. Hay Group (1996) le denomina Información Biográfica.

✓ **Historial de logros:** Consiste en una lista de las competencias requeridas, definidas cada una, la cual se entrega al candidato quien describe algún logro que demuestre que posee la competencia.

✓ **Centro de evaluación o valoración:** Permite la evaluación de las competencias a través de la aplicación de un grupo de pruebas en función de los instrumentos ya descritos, por esta razón se consideró el más completo.

2.1.7 Formación por competencias.

La formación por competencias tiene su origen en las aportaciones del mundo del trabajo, ya que se ha observado en diversos profesionales que no transfieren al ejercicio profesional los conocimientos adquiridos, poseen la información, pero no saben cómo aplicarla en situaciones concretas de trabajo, así lo afirma Pérez, M. (2005) al expresar que existe una incapacidad en muchos estudiantes y profesionales de no saber qué hacer con los conocimientos adquiridos.

El objetivo del desarrollo de las competencias según Roca Serrano, A. (s/f) es buscar la capacidad práctica, el saber y las actitudes necesarias para desenvolverse en el campo laboral. La formación se puede llevar a cabo de tres formas distintas y que se interrelacionan:

1. Formación antes de ingresar a la actividad laboral, realizada en instituciones destinadas para este fin.

2. Formación a través de cursos cortos durante el desempeño laboral, es decir, adiestramiento.

3. Formación que se adquiere a través del ejercicio profesional.

Figura No 1 Aprendizajes clave para la educación integral

Figura 1. Aprendizajes clave para la educación integral (2018). Televisión Educativa. SEP. https://issuu.com/cdmmetepec/docs/curso_preescolar/9

La formación está dirigida a la generación y desarrollo de competencias en las personas; este proceso se inicia, como ya se planteó con el establecimiento del perfil de competencias (competencias requeridas), para luego determinar las competencias reales, es decir, las competencias con las que cuenta la persona que desempeña el puesto, se realiza la comparación entre ambas (competencias requeridas y competencias reales), y la discrepancia existente permitirá definir la dirección que debe seguir el proceso de formación. Es importante considerar en el proceso de formación el potencial del Recurso Humano, ya que también debe ser considerado en un programa de formación. Para Hay Group (1996) la formación tiene dos objetivos:

1. Desarrollar las capacidades y conocimientos apropiados para el proceso de gestión del desempeño.

2. Desarrollar un sentimiento de pertenencia y de dedicación del Recurso Humano.

Además, considera importante tomar en cuenta el desarrollo personal del Recurso Humano. En el modelo de competencias es importante resaltar que la formación y desarrollo parte del propio Recurso Humano quién se encuentra en contacto con el responsable del proceso ante la organización, así lo afirma Levy Leboyer (2003) al plantear que: ... el desarrollo de competencias no puede ser objeto de manuales pedagógicos y no es una actividad de formación colocada bajo la autoridad de un responsable. Es la voluntad de uno mismo de intentar concretar sus posibilidades de desarrollo y encontrar los medios que favorecerán este desarrollo.

Además, expresa que el desarrollo de competencias y la gestión de las trayectorias profesionales son una misma actividad ya que parte del principio de que la movilidad a través de la carrera profesional constituye una manera de aprendizaje. En términos de Hay Group (1996) es necesario:

✓ Reconocer las competencias que permiten un alto desempeño y que necesitan desarrollar.

✓ Comprender la competencia y su aplicación.

✓ Evaluar el nivel de competencia que posee la persona comparándola con la del nivel establecido.

✓ Practicar las competencias en situaciones simuladas que permitan sus análisis.

✓ Aplicar las competencias fijando metas concretas en el trabajo. El programa de formación por competencias, basados en el planteamiento realizado por el Ing. Alfredo Pezo Paredes (2000), se caracteriza por:

✓ Se designa tiempo de enseñanza desiguales para resultados similares.

✓ El punto de partida son los problemas concretos del trabajo, la producción y la empresa.

✓ Se requiere el desaprendizaje de hábitos viejos de pensamiento, sentimiento y de acción.

✓ Las necesidades de capacitación deben empezar con el señalamiento de la evaluación basada en las normas.

✓ La autoevaluación es el eje del proceso de enseñanza - aprendizaje.

✓ Se requiere sistemas de seguimiento en la práctica para desarrollar la retroalimentación.

✓ Debe realizarse un proceso sostenido de realización de ejercicios prácticos teniendo en cuenta secuencias en situaciones normales, como secuencias ante problemas.

Figura No 2 La Triada didáctica

Figura 2. La Triada didáctica. Garduño, Elvia (2016). Webcente. Innovador, propositivo, colaborativo, curador, gestor, social, creativo, diseñador y autogestivo. http://webcente.blogspot.com/2016/08/la-ingenieria-didactica-aproximaciones.html

La formación por competencias implica un cambio que responde a una situación concreta y a personas particulares, necesita de una evaluación del desempeño, cada persona es responsable de su proceso de formación y debe estar en constante autoevaluación de sus competencias, se debe considerar la práctica en situaciones de simulación como una estrategia fundamental para la adquisición, desarrollo y evaluación de las competencias. Es pertinente realizar una comparación entre el proceso de formación tradicional y el proceso de formación por competencias; para ello, se consideró el análisis realizado por Levy - Leboyer (2006) partiendo de las ideas de Wood, el cual es resumido en un cuadro comparativo.

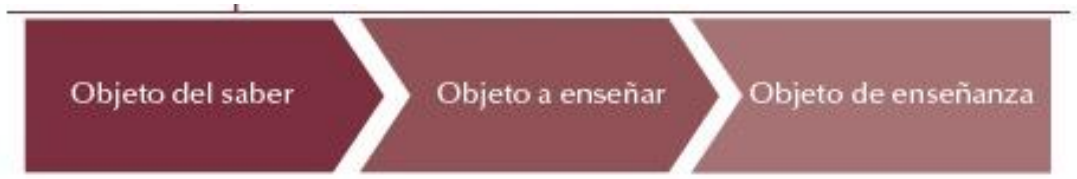


Figura No 3 La Transposición didáctica

Figura 3. La Transposición didáctica. Trejo, Elia (2013). La Transposición didáctica contextualizada: un ejemplo en el área técnica.

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665- 6732013000200006

2.1.8 Estrategias en el proceso de formación.

La planificación de la formación incluye el establecimiento de estrategias para llevar a cabo este proceso. Estas estrategias pueden ser definidas como las herramientas o dispositivos que permiten operacionalizar el proceso de formación estimulando a los participantes hacia el logro de un mejor desempeño. Los diversos autores para el desarrollo de programas de capacitación mencionan variedad de métodos, técnicas, medios, sistema de aprendizajes describiendo así las estrategias que se pueden utilizar en el proceso de formación, las cuales algunas se pueden llevar a cabo en el puesto de trabajo y otras fuera del puesto de trabajo. La formación en el puesto de trabajo comprende la enseñanza directa en el puesto de trabajo, formación de aprendiz en este la persona se somete a un periodo de formación y aprendizaje que abarca tanto el aprendizaje formal en el salón de clases como la experiencia práctica en el lugar de trabajo; contrato en prácticas, este parte del acuerdo entre institutos y universidades con organizaciones locales; ayudantía, supone empleo a tiempo completo y la exposición del sujeto a una gran gama de puestos de trabajo, la persona se dedica solamente a ayudar a otros trabajadores; y rotación en el puesto de trabajo. Las estrategias relacionadas con la formación fuera del puesto de trabajo se pude clasificar de acuerdo a la propuesta realizada por Alfonso Siliceo citado por Astudillo, Elena (1999) en:

- ✓ **Labor individual:** Esta consiste en el trabajo que puede hacer cada persona con objeto de autoeducarse.
- ✓ **Participación en grupo:** Es la formación en la que se desarrollan actividades en grupo.

Entre las estrategias se pueden mencionar:

✓ **Instrucción programada:** Es la instrucción en la que cada persona por sí mismo se programa y se le establece una serie de tareas a realizar. Ésta supone el uso de libros, manuales o computadoras para dividir el contenido del tema en secuencias lógicas y muy organizadas que exigen respuesta continua por parte del participante.

✓ **Lectura planeada:** Consiste en la revisión de material bibliográfico en función de los objetivos que la misma persona se establezca, pero siempre con relación a los objetivos de la organización.

✓ **Autocrítica:** Consiste en la propia observación y realizar un juicio de valor acerca de su desempeño partiendo de parámetros establecidos. Consiste en un proceso de autoevaluación.

✓ **Charlas:** Consiste en que un instructor presenta el material a un grupo de personas. Es una exposición unilateral; se orienta a presentar información en poco tiempo. Esta puede ser participativa al dejar al grupo que realice preguntas, aclare dudas, y se permita la discusión.

✓ **Foro:** Significa un evento abierto al público en el que participan informalmente diferentes expositores que tratan sobre un mismo tema.

✓ **Simulaciones:** Esta técnica intenta copiar las características esenciales de las situaciones reales para que los aprendices las transfieran a su trabajo. Mucho incluyen en esta estrategia los Juegos de Roles, la cual trata de la actuación de los participantes en situaciones específicas de la vida de trabajo o también de situaciones sociales, es decir, que las persona en formación actúan roles simulados, algunas veces interactuando con otras personas.

✓ **Estudio de caso:** Consiste en presentar ante un grupo, un problema o caso, con la finalidad de analizarlo, discutirlo y aplicar conocimientos por parte del grupo a una situación específica, tomar decisiones.

✓ **Círculos de estudio:** Es una reunión formal en que se efectúa el examen de una materia importante, es decir, ser analizada, discutida y establecer proposiciones. Pretenden ser un intercambio mutuo de información. Es útil para el desarrollo del conocimiento conceptual (interacción de conceptos, conocimientos e informaciones) sin posiciones tomadas o puntos de vistas a defender y para la creación y modificación de actitudes. Villegas (1998) presenta algunos principios que se deben seguir al poner en práctica las técnicas de formación:

• No existe una técnica de adiestramiento única que sea la mejor.

• Cualquier programa individual de adiestramiento puede utilizar varias técnicas simultáneamente.

• La combinación de técnicas contribuye al éxito de cualquier programa de adiestramiento.

• Las técnicas a menudo se superponen en su uso.

• Los diferentes medios y materiales se usan indistintamente con el fin de poner en práctica la mayoría de las técnicas, lo cual no involucra que los medios y materiales sean considerados como técnicas de adiestramiento.

• Las combinaciones de técnicas se desarrollan considerando las más adecuadas, tomando en cuenta las necesidades específicas de las organizaciones.

Como reflexión hay que mencionar que en el enfoque de competencias es importante combinar las modalidades, labor individual y participación grupal, con mayor énfasis en la última. En cuanto al uso de las estrategias debe ser variado, destacando la autoevaluación, los círculos de estudios y la simulación como estrategias fundamentales ya que permiten consolidar las competencias desarrolladas.

2.2 Marco conceptual.

2.2.1 Concepto Capacitación.

En México Briseño, A. (1985) afirma que la capacitación se da desde las culturas prehispánicas, que tenían gran interés por la preparación y la educación en las diferentes artes y oficios que estas tenían. En la colonia y franciscanos empezaron a capacitar a los indígenas, incluso enseñándoles nuevas actividades. Posteriormente José María Morelos y Pavón proclamó el término de los exámenes artesanos, no para destituir a la capacitación sino para cumplir sus cauces y acelerar la creación de nuevos centros de trabajo. Es hasta la ley de 1931 que se promulga en México, en la que se establece el contrato de aprendizaje, donde se considera la retribución de servicios dividida en dos partes: la enseñanza en un arte u oficio y la convenida.

Según Barbagelata, Hugo (1981) la formación profesional o de capacitación es polémica y variable, por ellos habilita a manejar como homogéneas las expresiones de capacitación, o más propiamente el binomio capacitación adiestramiento y formación profesional que toman a su cargo.

Por su parte Mondy, R.W (2005) define la capacitación como una función importante de la administración de recursos humanos, que consiste no solo en capacitación y desarrollo, sino también en actividades de planeación y desarrollo de carreras individuales y evaluación del desempeño. La capacitación y desarrollo son el centro de un esfuerzo continuado, diseñado para mejorar las capacidades y el desempeño organizacional.

Para Chiavenato, Idalberto (2007) la capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. La finalidad de la capacitación es ayudar a los empleados de todos los niveles a alcanzar los objetivos de la empresa al proporcionarles la posibilidad de adquirir el conocimiento, la práctica y la conducta requerida por la organización. Los beneficios de la capacitación para las empresas son: se aumenta la rentabilidad, eleva la moral del personal, mejora el conocimiento de los diferentes puestos, y, por tanto, el desempeño crea una mejor imagen de la empresa, facilita la identificación del personal con la empresa, mejora la relación del jefe con los subordinados, facilita la comprensión de las políticas, proporciona información sobre las necesidades futuras del personal de todo nivel, soluciona problemas, facilita la promoción de los empleados, implementa la productividad y la calidad del trabajo y promociona la comunicación en la organización. Los beneficios de la capacitación para el empleado: ayudan a la persona a solucionar problemas y tomar decisiones, favorece la confianza y desarrollo personal, ayuda a la formación de líderes, mejora las habilidades de comunicación y el manejo de conflictos, aumenta el nivel de satisfacción del puesto, ayuda a lograr metas individuales, favorece el sentido de progreso en el trabajo y como persona, disminuye temores de incompetencia o ignorancia, favorece la promoción hacia puesto de mayor responsabilidad, hace sentir útil al trabajador mediante la mejora del desempeño.

Rodríguez, T. (2005), menciona que la capacitación es concebida como una respuesta a la falta de personal calificado, al creciente y acelerado proceso de cambios organizacionales, a la necesidad de contar con personal preparado y al imperante reto que tiene el hombre como ser social. La importancia de la capacitación varia, depende del punto de vista del que se le mira. La importancia de la capacitación radica en que ayuda a la organización conduciéndola a una mayor rentabilidad y fomenta actitudes hacia el logro de los objetivos organizacionales; ayuda al individuo, dando lugar a que el trabajador interiorice y ponga en práctica las variables

de motivación, realización, crecimiento y progreso, ayuda a las relaciones en el grupo de trabajo, fomentando la cohesión en los grupos de trabajo mediante la mejora de las comunicaciones entre grupos e individuos.

Por su parte Margolis F. (1986) la capacitación tiene un fuerte poder de motivación para formar a un empleado, significa decirle que la empresa tiene un proyecto futuro para él. La compañía le agrega valor y lo sitúa en una posición de expectativa en el mercado. En el contexto organizacional, la capacitación está dirigida a todos los empleados y el desarrollo de planes de carrera para algunos. Al diseñar sus políticas de capacitación, las empresas piensan, en unos casos en puesto anónimos y en unos cuantos casos en quienes los ocupan.

Para Sherman A. (1999) la capacitación es entendida como el esfuerzo generalizado para mejorar los conocimientos y las destrezas disponibles de la organización. Las acciones de capacitación deben basarse en un acercamiento entre el área de recursos humanos y la línea. Debe responder a la difusión de las prácticas de la compañía para pertenecer a ella y representarla.

Para Werther, (1995) en la medida que los planes de carrera se insertan en el grupo de actividades de capacitación que auxilia a los miembros a desempeñar eficientemente su trabajo actual, prolongándose a toda su vida laboral y orientándolos a cumplir adecuadamente futuras responsabilidades. No se hace desarrollo de un puesto, sino de un empleado específico, porque tiene un potencial que se quiere entrenar para que llegue a un puesto directivo, general o de responsabilidad en un plazo determinado.

Amitab, Manjar (2004) afirma que la nueva cultura laboral busca impulsar la capacitación de los trabajadores y empresarios de forma continua. Se busca impulsar el nivel de vida de los individuos y optimizar la calidad de una organización, provocando de este modo beneficios para ambos. La mayoría de las empresas privadas en China presta escasa atención a los programas de capacitación y adiestramiento, lo que representa un problema general de todas las empresas. La falta de capacitación de personal es un problema actual y representa un reclamo a la gerencia. Si se quiere que la empresa prospere, debe haber actualización y perfeccionismo de habilidades para que sean aplicadas en sus respectivas actividades, con la finalidad de hacer sus labores más eficaces y lograr con ello una mayor productividad que elimine los posibles accidentes y errores en el desempeño de las labores.

Por su parte Gordon Joshua (2000) explica la importancia que hoy se le otorga al factor humano, tanto que se le considera la clave del éxito de una empresa y la gestión de recursos humanos es percibida como la esencia de la gestión empresarial. De tal forma, que, en la actualidad, sin desconocer la importancia y la necesidad de todos los elementos en el funcionamiento de la organización, no existe punto de comparación en lo que respecta al elemento humano. Son las personas las que dan vida a la organización y de ellos depende el éxito o fracaso de la misma, son los hombres los que hacen la economía de un país, sin ellos, por tanto, los verdaderos factores del progreso.

Dessler, G, (2001) enuncia que la capacitación consiste en cinco pasos, el primero, es la detección de las necesidades de capacitación. Que es identificar las habilidades específicas que se necesitan para desarrollar el trabajo, analizar las habilidades y las necesidades de los futuros practicantes y desarrollar objetivos específicos y mensurables de los conocimientos y el desempeño. El segundo paso, es el diseño de la instrucción, se arma y se produce el contenido del programa de capacitación, inclusive cuadremos de trabajo, ejercicios y actividades. El tercer paso, es la validación, en el cual se eliminan los defectos del programa de capacitación. El quinto paso debe contener una evaluación y el seguimiento para determinar el éxito o fracaso del programa.

Por su parte Jaureguiberry, Mario (2008) define a la capacitación como una necesidad cuando existe una brecha en la performance, es decir, una brecha que impide, dificulta o atrasa el logro de metas, propósitos, objetivos de una organización y esta es atribuible al desarrollo de las actividades del personal. Los nuevos conocimientos implican siempre, nuevas responsabilidades en todas y cada una de las acciones inherentes al rol que desarrolla la persona en la organización. Dichas responsabilidades están relacionadas con la posibilidad que les dan los conocimientos para que puedan tomar decisiones y que antes dependían de un superior.

La capacitación, implica una serie de pautas que por ser indiscutibles para que la misma sea exitosa podemos llamar principios y son los siguientes: la participación es fundamental en todos los capacitandos para que participen en forma activa de las acciones que se desarrollen en los cursos. Por ello, además de exposiciones magistrales, es necesario que todas las capacitaciones tengan un espacio programado para permitir la participación de todos los integrantes del curso. La responsabilidad en los participantes de una capacitación se mide

tanto para quien capacita, como para el que es capacitado. Una actitud irresponsable de quien imparte la capacitación dará a quienes la reciben una imagen de poca importancia que estos den al tema. Debe haber responsabilidad en la puntualidad, la imagen, el entorno, la organización, el material a entregar, el material de apoyo, el vocabulario utilizado, la duración prometida, la realidad en lo que se comunica y los ejemplos que se utilizan. La actitud de investigación debe estar presente en ambos lados de la capacitación. No siempre quien da una capacitación sabe todo lo que le plantean en las consultas, esto no debe tomarse como una situación negativa o molesta, al contrario, debe aprovecharse para mostrar el espíritu de la investigación que posee quien da la capacitación y a su vez despertar el interés en los participantes. Si no se da por este medio lo mismo debe ser motivado desde el encargado de capacitar hacia los capacitados mediante tareas que no lleven a esfuerzos extras, principalmente de tiempo extra laboral, pero que hagan realizar a los participantes observaciones especiales y toma de notas de acontecimientos, hechos, situaciones o realidades que son habituales pero que esconden importante información para el desarrollo de los conocimientos sobre los temas que se están tratando. Espíritu crítico sobre lo que se aprende, sino aparece espontáneamente deberá ser incitado con preguntas como: ¿Qué les parece?, ¿Lo habían pensado así?, ¿Cómo les parece que podría hacerse?, ¿Será esta la mejor manera?, ¿Cuántas otras formas conocen de hacer esto?, ¿Será esta la única forma de hacer esto? La gestión corporativa a través de la resolución de temas propuestos en grupos. Los grupos en forma general llevan la resolución de temas de manera muy práctica y completa, el aporte de todas lleva a resoluciones completas de problemas complejos y ayuda a la capacitación de la organización. La capacidad de aprendizaje y la evaluación es importante, ya que se debe evaluar antes de empezar a trabajar con el grupo el nivel de capacitación que tienen los participantes. Para evitar hablar para pocos. El capacitador a su vez, tendrá capacidad y práctica, para evaluar de forma rápida, durante el desarrollo de actividades, con circunstancias a efectos de redefinir las condiciones en caso de resultar necesario. Ibídem (2008).

2.2.2 Concepto Competencias.

El término competencia y sus múltiples variantes profesionales, laborales, humanas, sociales, ciudadanas, culturales e incluso digitales desde una perspectiva histórica, el primer uso del concepto de competencia lo encontramos en el conocido dialogo platónico de Lisis, sobre la

naturaleza de la amistad en el que se emplea la palabra ikanótis cuya raíz es de “ikano”, derivado de iknoumai, que significa “llegar”. Se traduce como la cualidad de “ser kanos”, ser capaz, tener la habilidad de conseguir algo, un acierta destreza para lograr aquello que se pretende. (Mulder, Weigel y Collins, 2007).

En la lengua clásica, latín se encuentra la forma de competens que se refiere a “ser capaz” y en la forma de competentia, entendida como la capacidad y la permisión. La etimología competere que significa “ir al encuentro una cosa de otra, responder y estar de acuerdo con “aspirar a algo, ser adecuado. (Corominas y Pascual, 2007).

Para la Real Academia Española, el concepto de Competencia es Uso del latín usus, que significa “un empleo continuado o habitual de algo. Para Perrenaud, (2008) la Competencia es una actuación integral que permite identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas del contexto con idoneidad y ética, integrando el saber ser, el saber hacer, el saber conocer y el saber convivir. Por su parte Cano (2008) señala que la competencia “articula el conocimiento conceptual, procedimental y actitudinal”.

González y Wagennar (2006) indican que la competencia representa una combinación dinámica de conocimientos, habilidades, capacidades y valores. De Miguel (2006) identifica a la competencia como el resultado de la intersección de los componentes: conocimientos, habilidades y destrezas, actitudes y valores. Leví y Ramos (2013) definen a la competencia profesional en la que se desempeñan conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para ejercer una profesión, siendo capaz de resolver problemas de forma autónoma, flexible y poder colaborar en su entorno profesional.

Klemp (1980) propone que una competencia es una característica fundamental del individuo que está causalmente relacionada con el efectivo criterio de referencia y/o con un desempeño superior en un trabajo o situación determinada. Por su cuenta Boyatzis (1982) describe las competencias del individuo en términos de una característica de la persona que puede ser un motivo, cualidad o habilidad, aspectos relacionados con su autoimagen o con el currículo de conocimientos que utiliza en su trabajo. Viñals (2001) asegura que una competencia es una aptitud, idoneidad, incumbencia, la igualación de una cosa con otra en perfección o calidad.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), (2009); se refiere a las competencias como algo que va más allá del conocimiento y de las habilidades que distinguen

a un individuo, pues a su ejercicio se suman capacidades de responder demandas complejas, utilizando y movilizando recursos psicosociales en un contexto particular. McClelland (1973), simboliza a las competencias en el ámbito organizacional bajo un modelo teórico que configura un iceberg que sostiene su efectividad en un producto de cinco características fundamentales, de las cuáles una es visible (las habilidades) y otra (el conocimiento) se ubica en el límbo, ya que puede o no observarse; las demás forman parte de las habilidades que se expresan pero que siempre se mantienen ocultas (autoconcepto, cualidades y motivaciones). Su ejecución se hace desde lo individual, pero dentro de un contexto particular o global y de manera colateral con otras que buscan un mismo objetivo, como ya se ha venido mencionando por lo que termina en la construcción de un grupo con fines laborales de productividad empresarial:

1. **Habilidades:** capacidades para realizar una tarea física o mental. Se puede incluir el pensamiento analítico.

2. **Conocimiento:** información que una persona posee sobre un área específica. El conocimiento predice lo que la persona puede hacer, no lo que hará.

3. **Autoconcepto:** integrado por actitudes, valores, autoimagen que posea la persona. Los valores son respuestas que ´predicen lo que el individuo realizará en un tiempo inmediato en situaciones donde un tercero está a cargo del proceso.

4. **Cualidades:** características físicas o respuestas consistentes ante situaciones o informaciones específicas.

5. **Motivaciones:** aspectos en los cuáles las personas consistentemente piensan o desean y generan una acción. Los motivos impulsan, dirigen o seleccionan la conducta hacia estas acciones o metas, o la alejan de otras. Son intrínsecamente operantes.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), (2010), refiere que, en el ámbito laboral, el término competencia alude a la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo, sino que es una capacidad real y manifiesta. La competencia es la capacidad de ejecutar tareas, genera atributos personales, actitudes y capacidades, así como el holismo. El término competencia ha cobrado importancia, quienes lo han integrado recientemente a sus programas de trabajo como requisito de evaluación de

los mismos, o para la certificación de las instancias educativas o de capacitación, incluido el sector empresarial, son las organizaciones interesadas en la formación de recursos humanos como la SEP, OCDE y OIT.

Chomsky (1965), por su parte asegura que las competencias tienen que ver fundamentalmente con la capacidad verbal con que cuenta el sujeto, ya que utiliza ese concepto refiriéndose en particular a las capacidades y conocimientos lingüísticos que debe tener un hablante – oyente perteneciente a una comunidad lingüística homogénea, y que le permite producir y reconocer los enunciados gramaticalmente válidos o no.

Ansonera (1996) indica que una competencia es una habilidad o atributo personal de la conducta de un sujeto que puede definirse como característica de su comportamiento, y , bajo la cual, el comportamiento orientado a tarea puede clasificarse de forma lógica y fiable. Ya Spencer y Spencer (1993), consideran que la competencia es una característica subyacente de un individuo, que está relacionada con un rendimiento efectivo o superior en una situación o trabajo, definidos en términos de un criterio.

Woodruffe (1993), plantea que las competencias como una dimensión de conductas abiertas y manifiestas, que le permiten a una persona rendir efectivamente. Le Boterf (2001) conceptualiza a la competencia como un saber combinado, siendo el centro de la misma, el aprendiz, que constituye la competencia a partir de la secuencia de las actividades de aprendizaje que movilizan múltiples conocimientos especializados.

De Lasnier (2000) indica que una competencia es un saber complejo, resultado de la integración, movilización y adecuación de capacidades y habilidades (cognitivas, afectivas, psicomotoras o sociales) y de conocimiento utilizados eficazmente en situaciones que tengan carácter común (situaciones, generales, no generalizables a cualquier situación).

Alegre (2020), menciona que para la adquisición de una visión Digital Business será necesario una base sólida de conocimientos que realmente sean el motor de la evolución. Contar con expertos que sepan desarrollar estrategias y modelos de negocio acordes a la nueva economía digital, ventas y generación de demanda a través de plataformas digitales y con una perspectiva omnicanal y multiplataforma. Lo anterior fortalecerá la reconfiguración de los negocios de todo tipo, y la economía en general, pues realmente se contará con estrategias

bien estructuradas que le otorguen al comprador ventajas, blindaje ante las nuevas condiciones del mercado y respaldo de la empleabilidad de sus colaboradores.

Urzúa y Garritz, (2008) proponen que las competencias se pueden desglosar en unidades de competencia que describen acciones específicas a alcanzar, las cuales deben ser identificables en su ejecución. Las unidades de competencia tienen un significado global y se les puede percibir en resultados o productos esperados, lo que hace que su estructura sea similar a lo que comúnmente se conoce como objetivos; sin embargo, no hacen referencia solamente a acciones y a las condiciones de ejecución, sino también a su diseño, criterios y evidencias de conocimientos, así como de desempeño. La agrupación de diferentes unidades de competencia en grupos con clara configuración particular da cuerpo a las competencias profesionales. La agrupación de diferentes unidades de competencia en grupos con clara configuración curricular da cuerpo a las competencias profesionales. Una vez establecidos los niveles de competencia, las unidades de aprendizaje (asignaturas) se articulan en relación a la problemática identificada a través de las competencias genéricas o específicas y a partir de las unidades de competencia en las que se desagregan.

Para fines prácticos de análisis es necesario desagregar los saberes implicados en saberes prácticos, saberes teóricos y saberes valorativos. Los saberes prácticos incluyen atributos tales como los saberes técnicos, que consisten en conocimientos disciplinares aplicados al desarrollo de una habilidad y los saberes metodológicos, entendiendo como la capacidad o aptitud para llevar a cabo procedimientos y operaciones prácticas diversas. Los saberes teóricos definen conocimientos teóricos que se adquieren en torno a varias disciplinas. Los saberes valorativos incluyen el querer hacer, es decir, las actitudes que se relacionan con la predisposición y motivación para el aprendizaje, y el saber convivir, esto es, los valores asociados a la capacidad para establecer y desarrollar relaciones sociales sólidas. Para determinar si un profesionista es competente o no deben tomarse en cuenta las condiciones reales en las que se desempeña, el lugar de cumplimiento formal de una serie de objetivos de aprendizaje (materias) que en ocasiones no tienen relación con el contexto de trabajo (Urzúa y Garritz, 2008).

Figura No 4 Los pilares de la educación

Figura 4. Los pilares de la educación. Docencia para la FP (2018). Formación profesional para el empleo. https://ineslizana.home.blog/2019/04/30/aprender-a-ser/

2.2.3 Concepto organización.

Luhman (1997), define a la organización como un sistema compuesto por complejas decisiones. La organización transforma, produce, reúne, mantiene; es el conjunto de interrelaciones entre sus miembros constitutivos, es decir, los roles o los cargos, los cuales forman una red cerrada que posee una identidad propia.

Para Morín (1981), la organización es la disposición de relaciones entre componentes o individuos que produce una unidad compleja, dotado de cualidades desconocidas en el nivel de los componentes o individuos. Ocampo por su parte (2007), define a las organizaciones como formaciones sociales específicas en el tiempo y el espacio, desarrolladas por la sociedad con formas de articulación para resolver problemas concretos y que obran bajo propósitos específicos.

Por su parte Taylor (1911), asegura que la organización es la mejor forma de realización de las tareas con la aplicación de métodos procedentes de la ingeniería, como los estudios de tiempos y movimientos, a fin de proporcionar al trabajo y a los procesos productivos una ordenación máxima que encaje en cada tarea, cada puesto en la gran máquina organizativa. Barnard (1968), postula que la supervivencia de una organización depende del mantenimiento de un equilibrio entre las contribuciones de cada trabajador a la consecución de metas organizacionales y las contraprestaciones que recibe a cambio por parte de la organización.

Hernangómez, (2001) conceptualiza que el término organización se refiere a una institución social, un conjunto de personas que participan, es el desempeño de un sistema de actividades, coordinando de forma consciente mediante sistemas de planificación y control, búsqueda de objetivos comunes a los participantes, así como la existencia de una estructura formal con sistemas de información y comunicación.

Por su cuenta Bueno, (2007) visualiza a la empresa como una organización que está encaminada a la producción de bienes y servicios, para lo cual combina dos factores: los recursos humanos y materiales dentro del entorno tanto institucional, económico y organizativo en el que se desarrolla su actividad. Pero más allá de esta combinación de factores van a generar una serie de relaciones entre ellos que van a dar lugar a un sistema complejo en cuento a funciones y tareas se refieren. Menguzzato, (1992) define a la organización empresarial como la que aparece con la figura del empresario, quien va a coordinar todos los esfuerzos para conseguir la mayor producción y cuyo objetivo final va a ser el maximizar el beneficio de la empresa. Por ende, supone dotar a la empresa de una estructura que le permita coordinar e integrar las diversas tareas que los miembros de la misma ejecutan, en orden de hacer posible el logro de sus objetivos.

Berrocal, (1999) habla de las organizaciones como el conjunto de personas que, utilizando medios y recursos de muy distinto tipo van a realizar una serie de actividades dirigidas a conseguir un objetivo en común. No todas las organizaciones son empresas, sí todas las empresas son organizaciones, con características comunes a todas ellas y, también con diferentes tamaños, estructuras, organización y actividad, que buscan beneficios económicos a través de los productos o servicios que produce, vende o distribuye. Chiavenato, (1988) cataloga a la organización como un organismo vivo y abierto con interacción con el medio que lo rodea.

Pereda, (1993) la describe como un conjunto de variables que interactúan y que se influyen mutuamente entre sí (elementos técnicos, comerciales, financieros, humanos). Un conjunto de personas que utilizando medios y recursos de muy distinto tipo va a realizar trabajos.

Morgan, (1996) por su parte inicia su análisis con la metáfora de la organización como máquina. Dicha visión tiene que ver con que las empresas operan con todo programado, son rígidas, burocráticas y frías con sus colaboradores, por ejemplo; este tipo de organizaciones

se sabe que los empleados llegarán a cierta hora, trabajarán actividades predeterminadas, saldrán a comer en un horario fijo y respetarán una serie de reglas que se saben de antemano, es decir, todo es predecible. Incluso el trato amable también está planificado. Smith, (1776) puntualiza una especialización del trabajo a costa de disminuir la capacidad creativa de los trabajadores para lograr así una mayor eficiencia.

Weber, (1978) asegura que, para obtener la eficiencia, debe haber una mecanización de la producción en el ámbito administrativo o a través del establecimiento de un orden jerárquico que dictamina reglas, división de tareas, normas claras y específicas. Fayol, (1996) define las seis funciones básicas de la organización vista como un todo. La función técnica, que tiene que ver con producción, la función comercial, vinculada con compras y ventas, la función financiera, relacionada con la búsqueda y utilización de capital, la función de seguridad cuyo objetivo es salvaguardar las propiedades y las personas, la función de contaduría, con la encomienda de los registros contables y el análisis estadístico y, por último la función administrativa, que describe las actividades básicas de todo administrador: la planeación, la organización, la dirección y el control.

Pindur, (1995) resume las importantes aportaciones a la organización empresarial, iniciando con la de Henry Gantt, quien desarrolló el cronograma de actividades, así como un sistema de remuneraciones basado en la productividad; luego Frank y Lilian Gilbreth, influenciados por la filosofía de Taylor, se enfocaron en el estudio de tiempos y movimientos de los trabajadores para mejorar su eficiencia, desarrollando leyes de la economía de movimientos los cuales incluían el uso del cuerpo humano, la distribución del lugar de trabajo y el diseño de herramientas y equipo. Barba, (2010) indica que Henry Ford operacionalizó las ideas de Taylor en su famosa línea de producción, enfocándose en la priorización de esfuerzo y tiempo, repercutiendo en la utilización de los trabajadores como un componente más de la producción cuyas tareas eran repetitivas.

Morgan, (1996) asegura que las organizaciones son el cerebro basado en el enfoque de la auto organización. Lo que quiere decir que, las organizaciones funcionan a partir del procesamiento de la información, basándose en la visualización del entorno y la retroalimentación. Dicha cualidad del cerebro es flexibilizar y adaptarse al cambio, permitiéndole contemplar a las demás organizaciones que también han evolucionado conjuntamente con el ambiente. La auto organización es la manera en que las organizaciones utilizan su capacidad para aprender.

La organización de aprendizaje emerge del clima creado por cinco disciplinas: el pensamiento sistémico, dominio personal, modelos mentales, una visión compartida y aprendizaje en equipo.

Person, (1966) dictamina que una organización son un cúmulo de unidades sociales o agrupaciones constituidas de forma deliberada o reconstruida para alcanzar los fines específicos. Conformadas por un conjunto de personas, relacionadas de forma dolosa, esto no de manera obligada o aleatoria. Mintzberg, (2006) propone que una organización es una cadena de procesos, donde convergen flujos entrantes y salientes tanto de personas, materiales e información, redes de comunicación interrelacionadas, así como los grupos de personas, cosas e información que trabajan con grupos con cierta independencia.

Figura No 5 Los elementos de las organizaciones

Figura 5. Los elementos de las organizaciones. León, Marcos (2016). El cambio ocurre si es la base de la organización la que lo entiende y lo realiza.

https://lemmarcosl.wordpress.com/2013/10/16/organizacion/

2.3 Teorías que fundamentan la capacitación.

2.3.1 Teoría de las Necesidades de Maslow.

Según Laguna (2007) una de las teorías más conocidas popularmente, pues se determinan cinco niveles distintos. Para Maslow se sitúan de forma de forma jerárquica, una necesidad se activa después de que el nivel inferior está satisfecho. Únicamente cuando la persona logra satisfacer las necesidades inferiores, entran gradualmente las necesidades superiores, y con esto la motivación para poder satisfacerlas. Aunque se ha observado que ciertas personas

satisfacen necesidades de los escalones más altos sin satisfacer las necesidades de los escalones más bajos.

Figura No 6 Pirámide de las Necesidades de Maslow

Figura 6. Pirámide de las Necesidades de Maslow. Robles, Javier (2011). Teoría de la Jerarquía de las Necesidades de Maslow. https://clasesenblog2.wordpress.com/2011/06/10/teoria-de-la-jerarquia-de-necesidades-de-maslow/

2.3.2 Teoría "Y" de Mc Gregor.

La teoría Y, Hellriegel y Slocum (2009), la definen como: "el conjunto de propuestas y creencias que adoptan un enfoque de liderazgo y empoderamiento (empowerment) a la administración, basado en un punto de vista positivo de la naturaleza humana". Algunos aspectos relacionados con el soporte de la teoría Y, consisten en ayudar a que los administradores vean a sus colaboradores como personas que quieren "sobresalir, deseosos y capaces de hacer y actuar independientemente, y que pueden responder bien a tareas o encargos de orden mayor". La teoría Y señala que el esfuerzo físico y mental en el trabajo es tan natural como jugar o descansar, que los castigos no son la única forma de motivar a las personas a cumplir los objetivos de la compañía.

Figura No 7 Teoría X y Y de Mc Gregor

Figura 7. Teoría X y Y de Douglas Mc Gregor. López, Carlos (2001). Teoría X y Y de Douglas Mcgregor y sus fundamentos. https://www.gestiopolis.com/teoria-x-y-teoria-y-de-douglas-mcgregor-sus-fundamentos/

2.3.3 Teoría "Z "de Ouchi.

Según Larson (2007) Ouchi, conjuntamente con Richard Pascale, en sus teorías establecen tres tipos de empresas: las de tipo A, relativas a las estadounidenses, las japonesas, que son de tipo J, y las de tipo Z, que recogen en una 'nueva cultura Z

Ouchi entiende que el trabajo es una parte muy importante de la vida del trabajador, que pasa gran parte de su tiempo en la oficina y por lo tanto no es posible separar una cosa de la otra. En su teoría, Ouchi defiende que un trabajador integrado en la empresa y que esté totalmente satisfecho con esta, será mucho más productivo y tendrá una motivación auténtica para esforzarse al máximo en trabajar.

Al final, si estamos cómodos y nos sentimos valorados y escuchados, será mucho más fácil que nuestros objetivos se alineen con los de la organización. Aunque la teoría Z de Ouchi data de los años 80 está muy presente en las actuales prácticas ágiles, donde se busca que los equipos tomen sus decisiones, sin necesidad de un mando jerárquico, se confía en ellos y se crean ambientes psicológicamente seguros para la participación y tomas de decisiones.

Está científicamente comprobado que los niveles de oxitocina crecen en nuestro cerebro cuando se ha conseguido generar un ambiente no amenazante y «divertido» donde se premia la creatividad, participación y las ideas nuevas, esto favorece la creación de nuevos lazos y niveles de confianza que permiten al equipo llegar mucho más lejos.

Figura No 8 Teoría Z.

Figura 8. Estructura de la teoría Z de William Ouchi. Navarro, José (2018). La Teoría Z. Mc Graw Hill. https://www.mheducation.es/blog/la-teoria-z

2.3.4 La teoría del organizar de Karl Weick.

La teoría ubica a las organizaciones como procesos continuos de organización a partir de conductas interconectadas. En las organizaciones la herramienta básica es hablar para descubrir el pensamiento, en las organizaciones la gente reacciona a través de la acción y luego mirando lo que ha hecho declara la existencia de una realidad. La única constante es el cambio Weick afirma "las organizaciones y sus entornos cambian tan rápidamente que no es realista mostrar cómo son ahora" Como en los sistemas vitales. Una organización debe de tener un procedimiento a seguir sobre la información que necesita enviar y recibir con su objetivo.

Se centra en la estructura organizacional, analizando los roles y reglas que siguen los miembros de una institución. Su idea básica, es que las organizaciones no son estructuras simples sino entidades, creadas por los miembros que se transforman constantemente, pues está teoría fue calificada para explicar cómo las organizaciones extraen significado de la información esencial para su supervivencia.

2.3.5 Teoría de las inversiones en capital humano.

Según la OIT (2014), la gestión con relación al capital humano se centra en los siguientes aspectos:

1. Las competencias, que se materializan de la siguiente manera:

a) gestión de la formación: En la gestión de formación que se contempla la calidad, la aplicabilidad y el acceso a la misma.

b) Gestión para definición y difusión de competencias o valores necesarios para alinearse con la estrategia y el logro de los objetivos.

2. la capacidad de innovar y mejorar, se materializan en:

a) Gestión de la diversidad.

b) Gestión de la colaboración.

c) Gestión de la iniciativa y de la creatividad.

d) Gestión del aprendizaje.

e) Gestión del cambio.

3. El compromiso y la motivación, que se materializan en:

a) Gestión del reconocimiento, la motivación y la compensación.

b) Gestión de la comunicación interna: canales, mensajes.

c) Gestión del clima de trabajo.

d) Gestión del cumplimiento.

Cabe señalar que un incremento de capital humano por efecto de la educación, no se traduce en forma inmediata en un aumento en la productividad y en la competitividad de la mano de obra, a menos que el sistema productivo utilice de forma eficiente ese capital humano. Por ese motivo, es necesario que los individuos reciban una formación con bases solidadas de conocimiento, que les permite ser emprendedores y capaces de ir modificando las dinámicas de demanda de capital humano y las dinámicas empresariales.

2.3.6 Teorías que fundamentan la capacitación y la formación docente.

Para Ulrich (1997), los tópicos que en el área de recursos humanos puede agregar valor a toda organización en cuanto a la capacitación, que debe de ser:

Permanente:

Está fundamentada en la relación de la nueva información adquirida por el docente y los conocimientos previos que este posee.

Técnica:

Se caracteriza por las necesidades y los objetivos sociales, deseados a los que la educación debe responder, desarrollando programas, con el fin de alcanzar los propósitos y los objetivos últimos de la educación. Aunque se caracterizan por la adquisición de conocimientos, no se encuentra tan pensada en el proceso de aprendizaje.

Humanista:

Esta teoría se basa en las acciones relacionadas al descubrimiento, la exploración, la formulación y la solución de problemas, a través de la autoevaluación y la creatividad del individuo.

Práctica:

Considera la sociedad y la cultura, pero adopta un punto de vista más activo acerca del papel de la educación, de las escuelas y de los profesores, en su contribución a la sociedad y a la cultura mediante el desarrollo de personas educadas de los valores y decisiones educativos de los profesores. Están centradas en el proceso de aprendizaje del estudiante y sobre las relaciones de este con el medio que lo rodea.

Constructivista:

Está relacionada principalmente a la cognición del individuo, así como al desarrollo de su pensamiento lógico, donde pueda relacionar las experiencias previas con las nuevas, de manera que se mejores sus capacidades, habilidades, destrezas y competencias.

Crítica:

Consiste en analizar los procesos mediante los que nuestra sociedad y nuestros puntos de vista sobre ella, se han formado. Se encuentran más centradas en el proceso formativo, en la necesidad de aprender, de cómo, cuándo y por qué aprende, asimismo, posee rasgos y características compartidas con las otras. Es una recopilación de todas.

En resumen, el ideal es que la especificación del currículum sobre la formación del docente aliente una investigación y un programa de desarrollo personal y profesional por parte del profesor, mediante el cual éste aumente progresivamente la comprensión de su propia labor y perfeccione así su enseñanza.

2.3.7 Confección de planes de capacitación con base en la teoría de los subconjuntos borrosos.

Santos (2005), reafirma que La capacitación y/o formación es imprescindible para mejorar el desempeño de los trabajadores. Se debe llevar a cabo de forma organizada para que no redunde en la interrupción de los procesos de producción que pueda repercutir en perjuicios económicos, además de corresponder a las necesidades de aprendizaje tanto del trabajador como de la propia organización. Esta acción traerá consigo mejores niveles de desempeño y productividad, así como el incremento de los niveles de satisfacción y motivación de los trabajadores.

En momentos en los que a las empresas les resulta muy difícil aumentar los incentivos económicos a los trabajadores, se debe dar prioridad a las necesidades de autorrealización que puedan tener, siempre buscando la coincidencia con los objetivos empresariales. La teoría de los subconjuntos borrosos, surge como una herramienta para atenuar la subjetividad que pueda estar presente en la toma de decisiones ya su vez para dar soluciones a los escenarios de incertidumbre en los que se puedan desenvolver las empresas. Al brindar la posibilidad de trabajar con intervalos, ayuda a que se tenga un mayor abanico de posibilidades a la hora de asignar los cursos, una vez conciliados los intereses organizacionales y los del trabajador.

Dentro de este proceso de capacitación y desarrollo, se propone aplicar las herramientas de la teoría de los subconjuntos borrosos en dos acciones fundamentales: para determinar las necesidades de capacitación y, posteriormente, para asignar con eficiencia los cursos disponibles. Con esta aplicación se persigue un proceso objetivo, que responda de forma real a las necesidades de las empresas y que se inserte de forma coherente en sus planes de desarrollo. A continuación, serán detallados los procedimientos técnicos para ambas acciones (capacitación y asignación de cursos) a modo de análisis teórico, que permitirá su aplicación en posteriores estudios.

La Determinación de las Necesidad de Capacitación, es el primer paso que asegura el éxito de un Plan de Capacitación. Suele ocurrir, por la operatividad con que realizan su accionar, que las empresas se fijen en las inquietudes fundamentales de sus trabajadores.

Dicha acción se realizará a partir del uso de una Matriz Borrosa, que en un primer momento cruce los requerimientos de los perfiles de puestos con los resultados obtenidos por los trabajadores en sus evaluaciones del desempeño.

La dinámica en que se mueven las empresas hace que los perfiles de puestos o profesiogramas no sean documentos estáticos, sino que en la medida en que evolucionan las tecnologías y ciencias de la información los mismos van evolucionando, por lo que se debe velar por brindarle al trabajador la oportunidad de superarse.

2.3.8 Teorías del aprendizaje en los programas de capacitación.

Chiavenato (2007), define a la capacitación como el acto intencional de proporcionar los medios que permitirán el aprendizaje, el cual es un fenómeno que surge como resultado de los esfuerzos del individuo. La dirección de empresas, además de la capacitación, la motivación y la retención de personal para el despliegue de sus habilidades y destrezas en beneficio propio y de la organización.

Con la Teoría de las Necesidades de Maslow (1948) se abre un horizonte de posibilidades para trabajar la motivación de los trabajadores a partir de actividades orientadas a satisfacer necesidades de orden básico y de desarrollo personal.

Tynjala (2008) explica que no todos los puestos de trabajo u oficios ofrecen las mismas oportunidades de aprendizaje, la organización del trabajo es el factor más importante del aprendizaje y el puesto de trabajo.

2.3.9 Determinación de las necesidades de capacitación (DNC).

Es un procedimiento que parte del análisis con que cuenta la empresa y en particular de las características de recursos humanos, para conocer con mayor exactitud las definiciones de personal en cuanto al desempeño de las tareas inherentes a sus puestos de trabajo, señalando la distancia entre lo que se hace y lo que debe hacerse.

En esta etapa debe detectarse principalmente las funciones que realizan los empleados en puestos correspondientes para identificar los errores cometidos por los mismos en el desempeño de sus actividades, y así determinar que empleados y en qué aspecto requieren más capacitación.

2.3.10 Profesionalización y formación docente.

La formación docente según Chehaybar y Kuri (2003) es un proceso permanente, dinámico, integrado, multidimensional, en el que convergen, entre otros elementos, la disciplina y sus aspectos teóricos, metodológicos, epistemológicos, didácticos, psicológicos, sociales, filosóficos e históricos, para lograr la profesionalización de la docencia.

Al surgir la necesidad de profesionalizar a los docentes se dio una mejor atención a la sociedad y esto logró el progreso de la educación, como se menciona en el documento La Situación del Personal Docente (UNESCO, 1966: 4). En el punto cuatro dice que "Debería reconocerse que el progreso de la educación depende en gran parte de la formación y de la competencia del profesorado, así como de las cualidades humanas, pedagógicas y profesionales de cada educador".

Las implicaciones de la profesionalización del docente, como bien comenta Mota (2006), tiene como objetivo hacer de la docencia una actividad profesional, una carrera; de tal forma que el arquitecto, el médico o el contador, independientemente de su formación original, pueden hacer de la docencia una actividad profesional. Las universidades requieren de profesionales de la docencia, no sólo de profesionistas. Este trabajo se ha desarrollado fundamentalmente con programas de posgrado. Las maestrías y especialidades en el área de educación, principalmente las orientadas a mejorar la calidad de la docencia, han sido la principal herramienta para la profesionalización del docente. Asimismo, el autor agrega que la formación docente está vinculada directamente con la profesionalización de la docencia. Esta idea ha sido rescatada por muchas instituciones de educación superior con la finalidad de mejorar el proceso de enseñanza–aprendizaje en el nivel universitario, y en consecuencia mejorar la calidad académica de los futuros profesionales que se integrarán a la comunidad.

Algunas de las cualidades definitorias de los maestros exitosos es un amplio repertorio de habilidades de enseñanza, así como un buen dominio del tema según Dunkin y Precians, (1992), citado por Luna, E. (2002: 72)

De los alumnos bajacalifornianos en edad universitaria que se postulan para ingresar a las diferentes universidades, la Universidad Autónoma de Baja California capta el 51 por ciento de la matrícula; las escuelas particulares el 25 por ciento; los planteles federales el 21 por ciento y las escuelas estatales el tres por ciento.

Dentro de las Unidades Académicas, se encuentra la Facultad de Ciencias Administrativas, en la que se elaboró este estudio en el Campus Mexicali. Actualmente, la Facultad de Ciencias Administrativas de la UABC, cuenta con una planta de 263 maestros, de los cuales 5 tienen estudios de licenciatura referentes a docencia, 5 de maestría referentes a docencia y 1 doctorado referente a docencia. Los maestros que han tomado diplomados y cursos referentes a docencia son 13. Y el resto de los maestros (239) tienen una licenciatura, maestría o doctorado, pero no referentes a docencia.

El presente trabajo surge a raíz de un debate desencadenado respecto a la profesionalización docente. En el mismo se hacía constar la existencia de profesores en diferentes universidades que, sin una formación referente a docencia, impartían clases en distintas áreas del conocimiento, situación que fue posteriormente verificada al revisar la formación de la planta docente de la Facultad de Ciencias Administrativas, Campus Mexicali. Dichos profesores, como bien comenta Zarzar (1988) "tienen el conocimiento propio de su profesión, saben qué enseñar, pero adolecen del cómo enseñar".

Surgió entonces la duda de que, si estos están lo suficientemente capacitados para impartir clases en cuanto a técnicas didácticas y de enseñanza se refiere, por lo que se decidió investigar el efecto de la formación docente del maestro en el desempeño académico de los alumnos.

Para ello se seleccionó a la Facultad de Ciencias Administrativas de la UABC, Campus Mexicali, considerando el periodo 2006–2, previo análisis de la formación de los maestros participantes, de los cuales se tomó en cuenta si habían participado en cursos de licenciatura, maestría, doctorado o diplomados referentes a su formación docente, y cómo repercutió en el desempeño de los alumnos. Así, el objetivo general que se plantea es: identificar la influencia de la formación pedagógica del docente en el desempeño académico de los alumnos. Con los siguientes objetivos específicos:

1. Explorar la formación pedagógica de los maestros de la Facultad de Ciencias Administrativas, Campus Mexicali.

2. Conocer el desempeño académico de los alumnos de la Facultad de Ciencias Administrativas durante el periodo 2006–2.

3. Analizar si existe relación entre la formación docente de los maestros y el desempeño académico de los alumnos.

4. Indagar si existe alguna relación proporcional entre el grado de formación docente del maestro y el desempeño académico del alumno.

2.3.11 La formación de docentes para la inclusión educativa.

La formación de docentes para la inclusión educativa es un asunto prioritario en los informes y debates políticos de los últimos años (Vaillant, 2009). Existe consenso en que la inclusión educativa de estudiantes no puede realizarse sin una decidida intervención de los docentes. Para que esto sea posible, es necesario ubicar su centralidad en la educación y demostrar que no se puede avanzar en este plano sin mejorar, al mismo tiempo, en la comprensión de lo que cree, puede hacer y hace el docente.

La teoría y la práctica de la inclusión educativa indican que uno de los elementos que más incide en el proceso de aprendizaje de los estudiantes tiene que ver con lo que creen, pueden y están dispuestos a hacer los docentes y con las expectativas sobre los logros de sus alumnos (Martinic). Minimizar o tratar con ligereza este punto supone restringir y, de hecho, desviar la comprensión del problema y la búsqueda responsable de soluciones.

El informe publicado por la OCDE en los años noventa (1992, en Vaillant 2009) a propósito de la calidad en la enseñanza, presentaba los nuevos desafíos y demandas hacia las escuelas y los docentes que surgen a partir de unas expectativas nuevas y ampliadas sobre las escuelas. Insistía en señalar que los resultados de la investigación sobre la enseñanza y el aprendizaje muestran la necesidad de gestionar clases cada vez más diversas en términos étnicos, lingüísticos y culturales, lo cual plantea la necesidad de contar con docentes que puedan atender estos nuevos desafíos y demandas. En este orden de ideas, los docentes deben ser capaces de acomodarse a continuos cambios, tanto en el contenido de su enseñanza como en la forma de enseñar mejor (OCDE en Vaillant 2009). Estas afirmaciones conservan hoy toda su

vigencia presentando las enormes dificultades que tiene la formación docente para seguir el ritmo de un mundo en constante transformación y para asegurar una educación inclusiva y de calidad para todos.

Son varias las reformas que, en las últimas décadas, ha sufrido la formación docente. La primera hace relación a la duración de la misma. De pocos años, en la mayoría de las regiones del mundo, la duración de la formación inicial de docentes ha tendido a prolongarse y oscila, desde un mínimo de tres a un máximo de ocho años. Esta tendencia mundial se constata también en América Latina donde se ha desarrollado, a lo largo de las últimas dos décadas, un aumento de los años de escolaridad requeridos para obtener el título docente.

La segunda se refiere a las instituciones en las cuales se forman los docentes. Los docentes latinoamericanos se forman en instituciones de todo tipo (Vaillant 2005): en los institutos de enseñanza superior, en institutos provinciales o municipales, en instituciones superiores de enseñanza técnica, en las universidades, en instituciones privadas y, además, están los que se desempeñan como docentes sin tener un título que los habilite para tal tarea. La tercera tiene que ver con los contenidos de formación y con la relación entre lo pedagógico y lo didáctico. No obstante, como lo señala Denise Vaillant (2007), estos procesos de reforma no han resuelto problemas tan importantes en la formación docente como el divorcio entre teoría y práctica; la fragmentación de los contenidos de formación; la poca relación entre la pedagogía y las didácticas específicas, además de la relación compleja entre los centros de formación docente y los lugares donde se lleva a cabo la práctica docente.

También sigue sin resolverse el problema de los formadores de formadores, en el entendido de que el futuro docente replica aquellos modelos pedagógicos y didácticos en los que fue formado. Si se quieren docentes formados para la inclusión educativa, deberían estar expuestos a prácticas pedagógicas y didácticas que la potenciaran desde la formación inicial.

Otro aspecto relevante en la formación de docentes es la definición de estándares, tanto para su formación inicial como para evaluar su desempeño. A excepción de algunos casos como Chile (Marco para la buena enseñanza) o Colombia, donde se han formulado estándares para los estudiantes egresados de las carreras de formación docente, hecho derivado de la práctica cada vez más difundida de acreditación de los programas de formación universitaria, los

estándares para la formación docente no tienen presencia en los países de América Latina. Más recientemente, Ecuador y Perú han entrado en este proceso.

La literatura contemporánea (Ávalos; Hargreaves) describe una serie de características muy variadas y a veces contradictorias de lo que se consideran las cualidades que debe tener un docente. Algunas se refieren al conocimiento y los valores que maestros y profesores deben poseer para lograrlos en los estudiantes, a lo que se agrega el manejo de métodos de enseñanza relacionados con los contenidos; las competencias comunicacionales que les permitan interactuar con alumnos, padres, colegas; el dominio de técnicas relacionadas con los avances más modernos de las tecnologías de la información y la comunicación, además de las competencias para la investigación y la reflexión acerca de sus prácticas.

En este orden de ideas, el Proyecto Tuning (Beneitone et al.), por ejemplo, enuncia y define una serie de competencias entre las que distinguen las genéricas y las específicas. Así, entre las primeras se encuentran, entre otras: conocimientos sobre el área de estudio y la profesión; capacidad de aprender y actualizarse; compromiso ético; capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.

En cuanto a las competencias específicas, se destacan como las más importantes: el dominio de los saberes de las disciplinas del área del conocimiento de su especificidad; la capacidad para desarrollar el pensamiento lógico, crítico y creativo de los educandos; el dominio de la teoría y la metodología curricular para orientar acciones educativas; la capacidad para diseñar y poner en práctica estrategias de enseñanza-aprendizaje según los contextos, y crear y evaluar ambientes favorables para el aprendizaje también teniendo en cuenta el contexto.

El Marco chileno para la buena enseñanza, por su parte, agrupa los estándares de desempeño por facetas: la preparación del acto de enseñar; la creación en el aula de un ambiente propicio para el aprendizaje; la enseñanza propiamente dicha, y trabajo profesional en la institución educativa y fuera de ella.

¿Qué requiere un docente para mejorar los aprendizajes de sus estudiantes y para que la escuela cumpla con sus fines y objetivos de inclusión educativa? Un docente necesita, ante todo, capacidad de construirse un punto de vista personal que implica una identidad propia como persona capaz de aprender, de ser responsable e innovadora, así como capacidad para resolver tareas estableciendo sus propias metas, planteando sus propias estrategias,

procesando información y encontrando recursos para aprender. También debe ser capaz de flexibilizar el currículum para poder contextualizarlo y garantizar la permanencia de los estudiantes en el centro educativo, además de priorizar el trabajo entre la escuela y la comunidad. Estas características hablarían del docente como un profesional de la educación con capacidad de reflexión sobre su práctica y comprometido con el derecho a una educación de calidad para todos sus estudiantes (Calvo, 2009).

No obstante, para garantizar una educación inclusiva, es necesario el compromiso del sistema educativo como un todo. Así, en el nivel de la macro política, los sistemas educativos necesitan asignar recursos en forma específica a los programas de inclusión educativa y requieren propender a su monitoreo y evaluación; igualmente asegurar una legislación nacional y compromisos regionales que generen las garantías adecuadas para el desarrollo de políticas de inclusión (Ibídem, 2007).

3.1.- Paradigma de investigación

Dado que se busca comprobar la efectividad de las capacitaciones de los profesores del área económico administrativa, el presente trabajo de investigación será elaborado bajo el planteamiento metodológico del enfoque Mixto puesto que aborda el enfoque cuantitativo con diseño de investigación No experimental transeccional explorativo y el enfoque cualitativo con diseño de la investigación de diseño narrativos de tópicos; cuya población es de 40 profesores del área económico administrativa y la muestra será los 14 alumnos del grupo de 8 semestre de la Licenciatura en Administración y los 11 alumnos del grupo de 5 cuatrimestre de la Licenciatura en Administración Estratégica de los Negocios.

El enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar las preguntas de investigación y probar las hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo y en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población determinada (Hernández, Fernández & Baptista, 2003, p.12).

El enfoque cualitativo asume una realidad subjetiva, dinámica y compuesta por multiplicidad de contextos. Privilegia el análisis profundo y reflexivo de los significados subjetivos e intersubjetivos que forman las realidades estudiadas (Barrantes, 2014, p.82).

3.2.- Tipo de investigación

El alcance seleccionado para esta investigación es el correlacional que permitirá la asociación entre las variables independiente y dependiente, así como los conceptos, que permitan predecir el comportamiento ante el estímulo de mayores y mejores capacitaciones y monitorear el desempeño de los alumnos en el desarrollo de sus competencias.

Variables

Para Miranda (2016), las variables en un estudio de investigación son como aquello que medimos, la información que colectamos, o bien, los datos que se recaban con la finalidad de responder, las preguntas de investigación, las cuáles están habitualmente especificadas en los objetivos.

3.2.1 Variables dependiente: (La operación competente de la operación del profesor en su cátedra).

a) La variable será analizada mediante la aplicación de un cuestionario de 5 preguntas, cerradas (estructuradas) a los 20 alumnos del 7 y 8 semestre de la Licenciatura en Administración de Empresas de la Universidad Enrique Díaz de León, de la Ciudad de Guadalajara, Jalisco.

3.2.2 Variable independiente: (La capacitación docente).

a) La variable será analizada mediante la aplicación de un cuestionario de 10 preguntas, cerradas (estructuradas) a los docentes que imparten clases en el grupo de los alumnos del 8 semestre de la Licenciatura en Administración de Empresas de la Licenciatura en Administración de la Universidad Enrique Díaz de León, de la Ciudad de Guadalajara, Jalisco.

3.3.- Población, muestra, muestreo y marco muestral.

Según Arias (2016) la población de estudio es un conjunto de casos definidos, limitados y accesibles, que forman el referente para la elección de la muestra y que cumple con una serie de criterios predeterminados. Es necesario aclarar que cuando se habla de población de estudio, el término no sólo refiere exclusivamente a seres humanos, sino que también puede corresponder a animales, muestras biológicas, expedientes, hospitales, objetos, familias y organizaciones, para estos últimas, será más adecuado utilizar el término universo de estudio.

Para López (2004) la muestra es un subgrupo o parte de un universo o población en que se llevará a cabo la investigación. Hay procedimientos para obtener la cantidad de los componentes de la muestra como fórmulas o la lógica entre otros. Es una parte representativa de la población.

La población de estudio está conformada por los 40 profesores que conforman la plantilla docente del área económico administrativa, en las que están 8 carreras; Administración de Empresas, Administración Estratégica de los Negocios, Contaduría pública, Contaduría y Auditoría, Negocios Internacionales, Mercadotecnia y Mercadotecnia Estratégica del turno matutino.

La muestra de estudio estará conformada por los profesores que imparten clases en las carreras de Administración de Empresas, Administración Estratégica de los Negocios, Contaduría pública y Contaduría y Auditoría que son un total de 10 profesores del turno matutino.

El muestreo que se aplicará es el Muestreo No aleatorio o no probabilístico en particular el muestreo intencional ya que de forma voluntaria se selecciona al grupo de profesores que imparten clases en las Licenciaturas de Administración de Empresas, Administración Estratégica de los Negocios, Contaduría Pública y Contaduría y Auditoría del turno matutino y que tengan Maestría afín a dichas carreras. El marco muestral está constituido sólo por los maestros que cuenten con grado de maestría relacionada con ambas carreras, descartando las maestrías en educación.

3.4.- Instrumentos

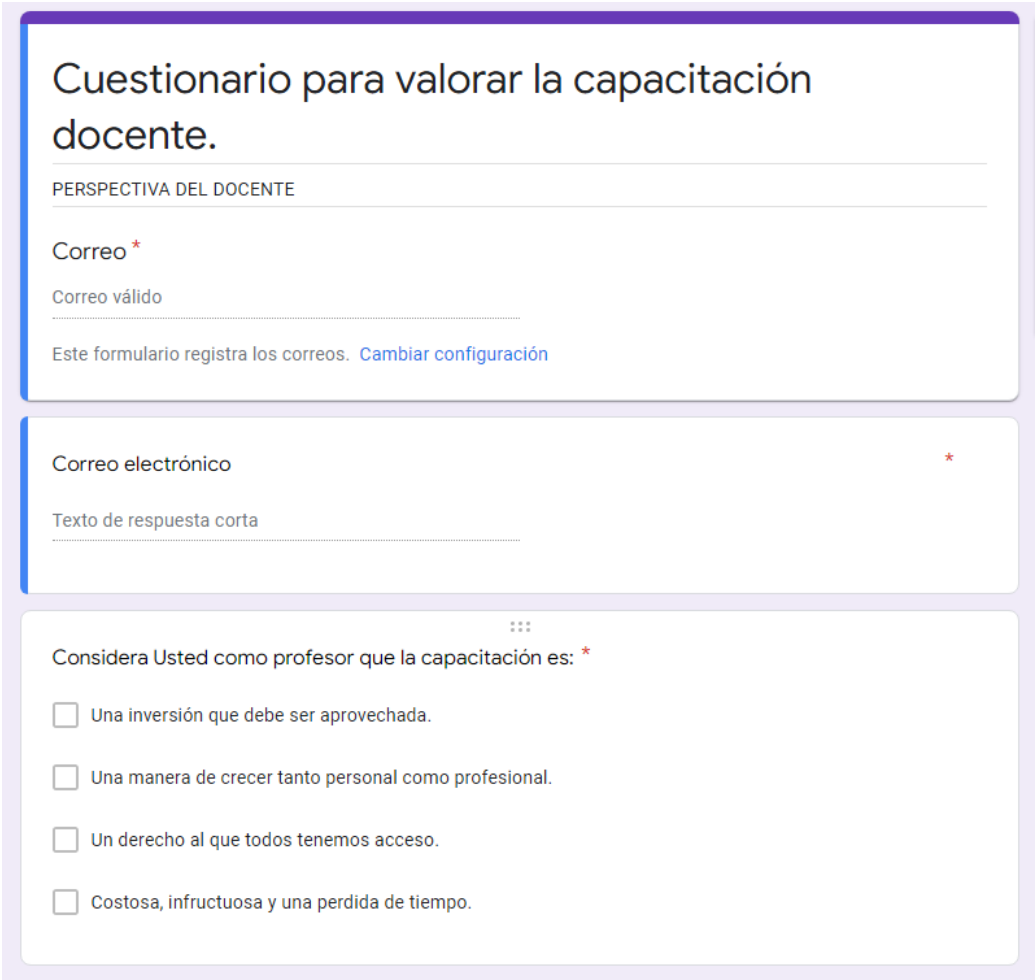
Dulché (2011) define que los instrumentos de recolección de datos a la diversidad de herramientas que pueden ser utilizadas por el analista para desarrollar los sistemas de información, los cuales pueden ser la entrevista, la encuesta, el cuestionario y la observación.

El instrumento de recolección de datos que se aplicará a los alumnos será una encuesta cuyo cuestionario consta de preguntas de opción múltiple y dicotómicas cerradas, dicho cuestionario consta de 5 ítems que abarcan la percepción de los alumnos en lo relativo a si perciben si sus profesores de grupo están capacitados y son competentes en el dominio de su asignatura.

El instrumento de recolección de datos que se aplicará a los maestros será una entrevista con un cuestionario estructurado y abierto, que consta de 10 interrogantes encaminadas a detallar el contexto del aula, tiempo y la universidad, las características y la psicografía de los alumnos, estrategias empleadas a la hora de desarrollar las competencias específicas propias de su materia, así como los problemas a los que se enfrentan en su puesta en marcha y las posibles soluciones que propone el profesor de asignatura.

3.5 Matriz de operacionalización de las variables.

3.4.1.- Cuestionario.



¿Para un profesor cuál sería el lapso de tiempo propicio para recibir capacitaciones? *

- [ ] Cada ciclo escolar
- [ ] Cada 6 meses
- [ ] Cada 3 meses
- [ ] Una vez al año

Consideras que la capacitación otorgada en tu centro de trabajo es la adecuada y focalizada de acuerdo a tus necesidades en el aula. *

- [ ] Sí, está bien orientada a los retos que presento dentro del aula.
- [ ] No, no desarrolla las competencias que necesito frente a mis grupos.
- [ ] No, está totalmente desvirtuada.
- [ ] Otra...

Consideras que la capacitación docente debe estar orientada a: *

- [ ] Campos formativos por carrera.
- [ ] Herramientas digitales para entornos virtuales.
- [ ] Metodologías de la enseñanza.
- [ ] Que sea a elección del docente.
- [ ] Otra...

Cree que si existiera un centro de capacitación interno en UNEDL, su desempeño como profesor mejoraría. *

- [ ] Sí, los profesores tendrían programas de formación constante y bien focalizado a sus necesidades.
- [ ] No, seguiría siendo lo mismo para los profesores.
- [ ] Otra...

Consideras que uno de los medios para mejorar la capacitación, se deberían emito constancias de participación con validez curricular. *

- [ ] Sí, esto favorecería las participaciones y compromiso docente.
- [ ] No, no creo que ese documento favorezca a mi motivación.

Al implementar un centro de formación dentro de la UNEDL, le gustaría que el cuerpo de capacitadores estuviera formado por: *

- [ ] Agentes capacitadores externos.
- [ ] Maestros de la misma institución.
- [ ] Impartido por coordinadores académicos.

¿Como preferirás que fuera la capacitación docente? *

- [ ] Presencial.
- [ ] En línea.
- [ ] Mixta.
- [ ] Otra...

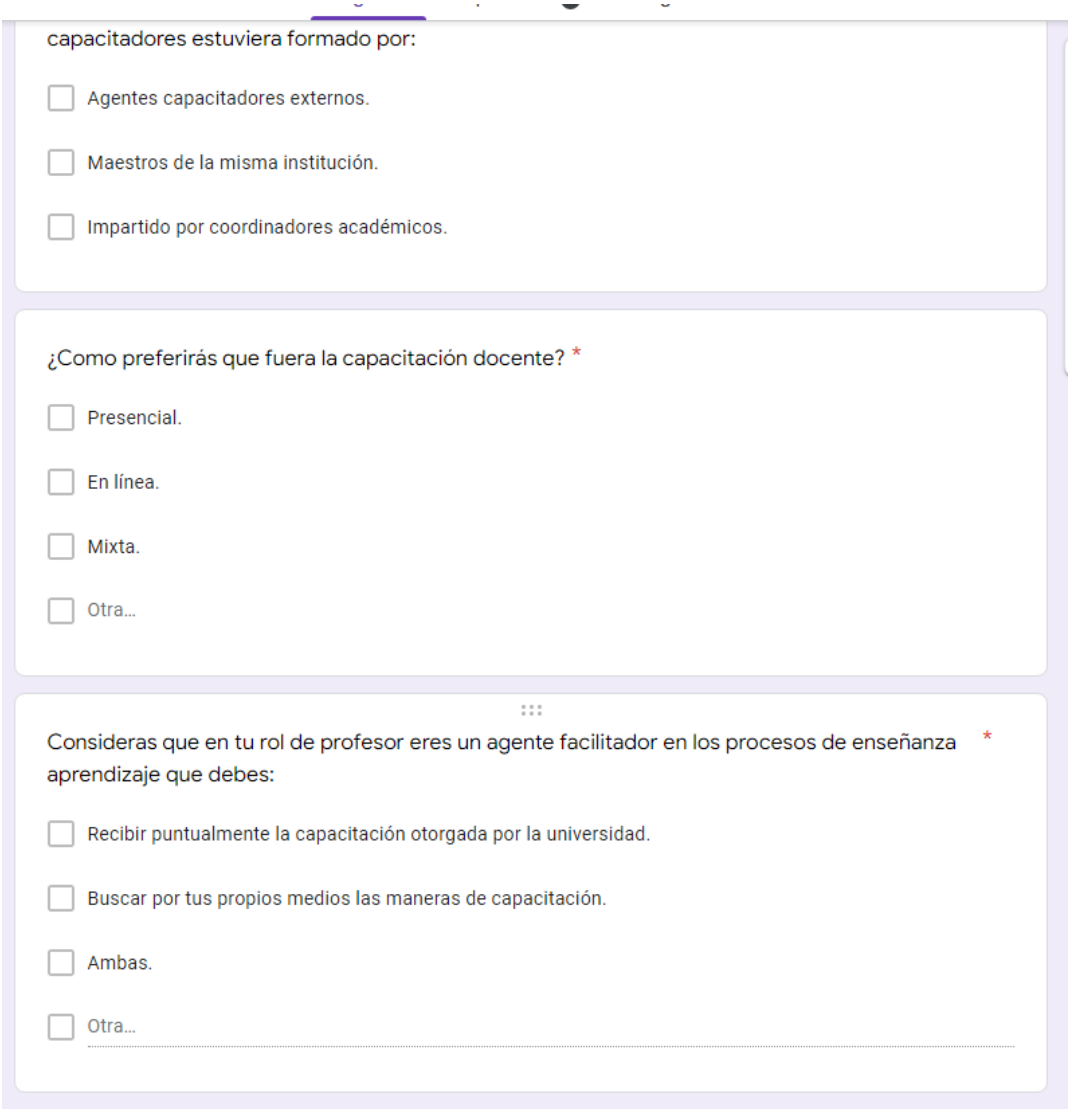


Figura No 9 Cuestionario aplicado a profesores

Figura 9. Cuestionario aplicado al profesor para verificar su perspectiva sobre el tema de la capacitación. Fuente: Elaboración propia: Hernández (2022).

Cuestionario para valorar la capacitación del profesor desde la perspectiva del alumno.

PERSPECTIVA DEL ALUMNO

Correo electrónico *

Texto de respuesta corta

¿Cómo evalúas la competitividad de tus profesores? *

- [ ] Por el dominio que tienen de sus temas.
- [ ] Por su facilidad de palabras y explicación.
- [ ] Por sus métodos para enseñar.
- [ ] Otra...

Consideras que el profesor debe proporcionarte además del conocimiento: *

- [ ] Experiencia.
- [ ] Métodos para resolver problemas.
- [ ] Llevarte al lugar de los hechos como visitar empresas.
- [ ] Otra...

¿Cómo te das cuenta de que te profesor está bien capacitado? *

- [ ] Por el material que proyecta.
- [ ] Por los fundamentos teóricos en que se sustenta.
- [ ] Por los ejemplos que te propone.
- [ ] Por los títulos y constancias que posee.
- [ ] Otra...

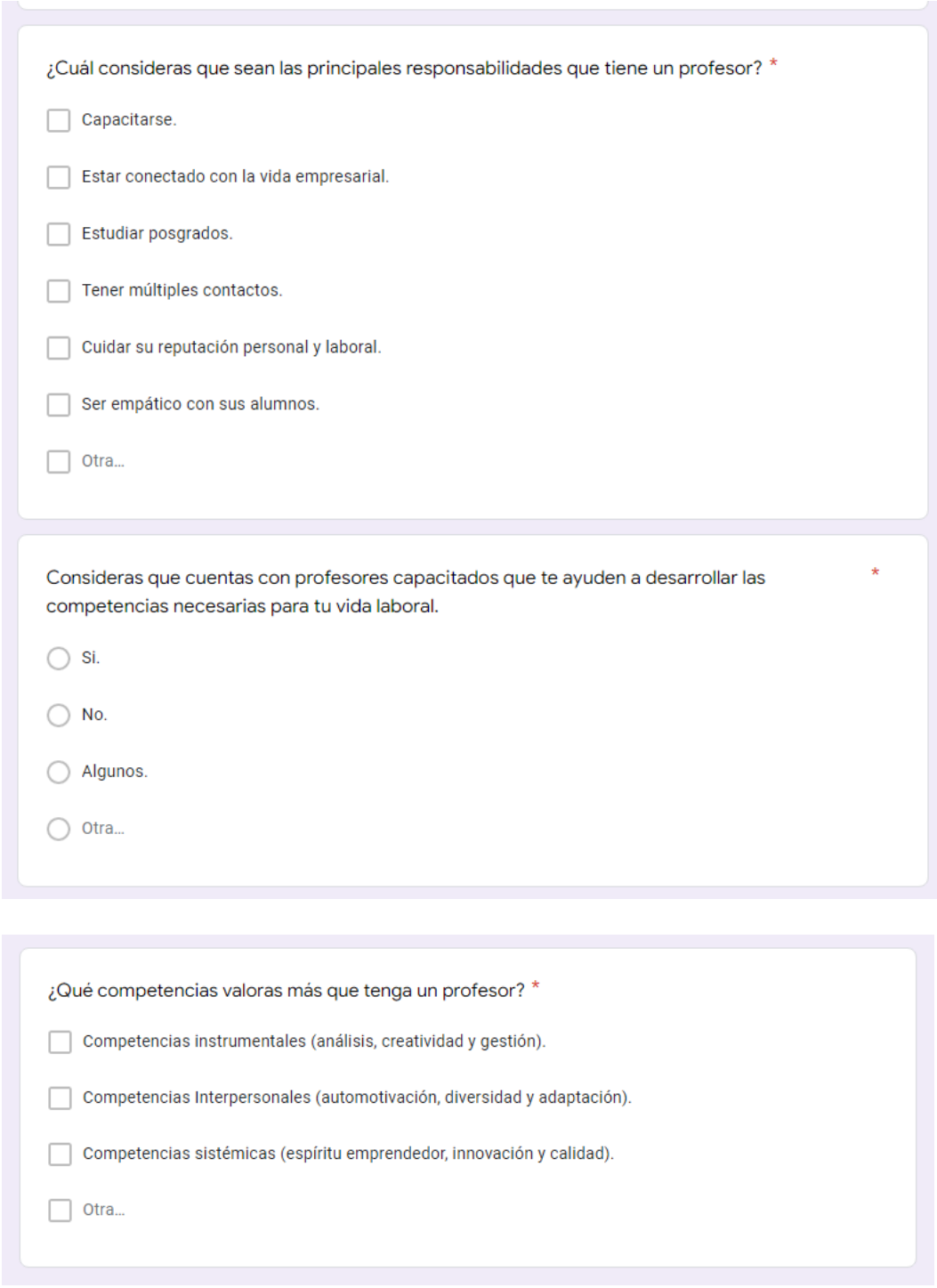


Figura No 10 Cuestionario aplicado a alumnos

Figura 10. Cuestionario aplicado a los alumnos para verificar su perspectiva acerca del dominio de competencias en sus aulas. Fuente: Elaboración propia: Hernández (2022).

CAPÍTULO IV.

ANÁLISIS DE RESULTADOS.

4.1 Aplicación del instrumento.

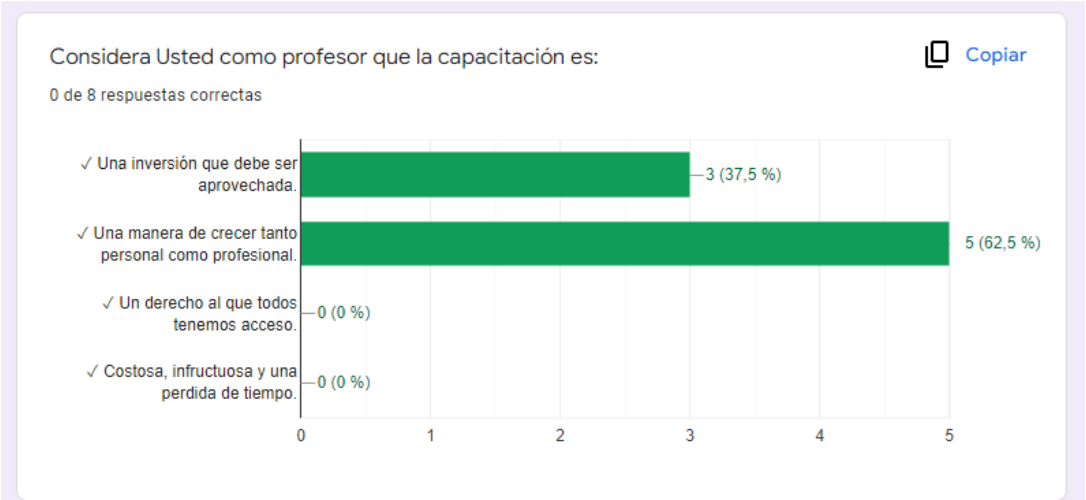


Figura No 11 Definición de capacitación

Fuente: Elaboración propia. (Hernández. 2022)

Pregunta con validez de constructo, pues se está buscando la definición de un concepto.

En esta pregunta los profesores encuestados el 37.5% contestó que la capacitación es una inversión que debe ser aprovechada, el 62.5% asegura que la capacitación es una manera de crecimiento tanto personal como profesional.

Para Jaureguiberry (2008) la capacitación es un proceso que posibilita al capacitando la apropiación de ciertos conocimientos capaces de modificar los comportamientos propios de las personas y de la organización a la que pertenecen. La capacitación es una herramienta que posibilita el aprendizaje y por esto contribuye a la corrección de actitudes del personal en el puesto de trabajo. La capacitación se torna una necesidad cuando existe una brecha en la performance, es decir, una brecha que impide, dificulta o atrasa el logro de metas, propósitos, objetivos de una organización y esta es atribuible al desarrollo de las actividades del personal. Los nuevos conocimientos implican siempre, nuevas responsabilidades en todas y cada una de las acciones inherentes al rol que desarrolla la persona en la organización. Estas nuevas responsabilidades están en general relacionadas con la posibilidad que le dan los

conocimientos a las personas para que puedan toar decisiones propias, que antes dependían de un superior.

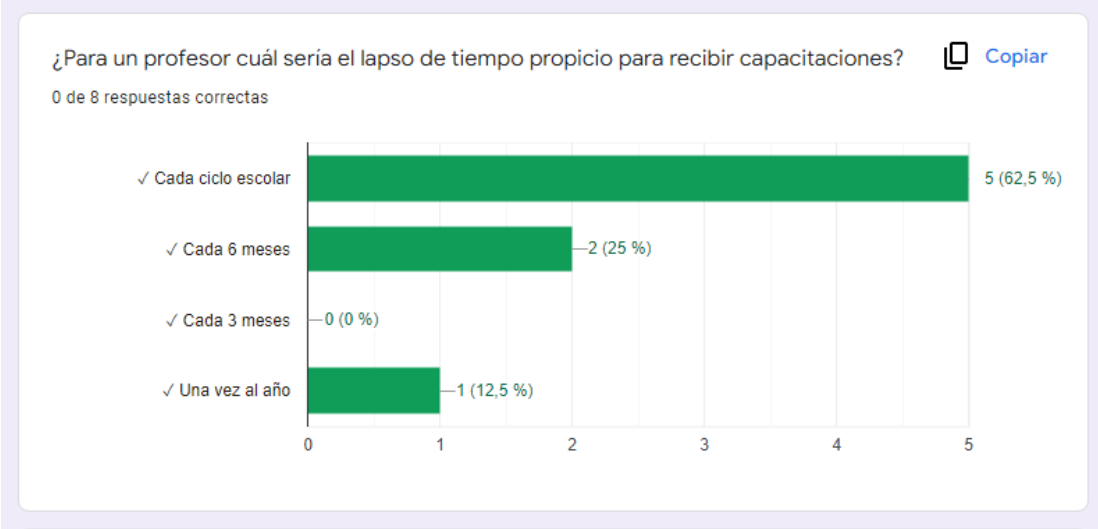


Figura No 12 Lapso para las capacitaciones

Fuente: Elaboración propia. (Hernández, 2022)

Pregunta con validez predictiva, pues está ubicada a detectar un rendimiento.

En esta pregunta los profesores encuestados el 62.5% asegura el tiempo para recibir capacitaciones es en cada ciclo escolar, el 25% asegura que cada seis meses y el 12.5% considera que una vez al año.

Según la percepción de Frías (2015), la capacitación la consideran algunos como un gasto y muy pocos como una inversión. Cuando un empleado es nuevo, es cuando más capacitación necesita. Un empleado capacitado trabaja más motivado, aumenta la productividad de una empresa, se sienten más seguros de tomar mejores decisiones, lograr más fácil las metas de la empresa y mejora el clima organizacional. Muchas empresas capacitan a su personal por modas o porque quieren copiar a sus competidores. La capacitación debe ser continua y dependiendo de las necesidades debe hacerse al menos una vez al año.

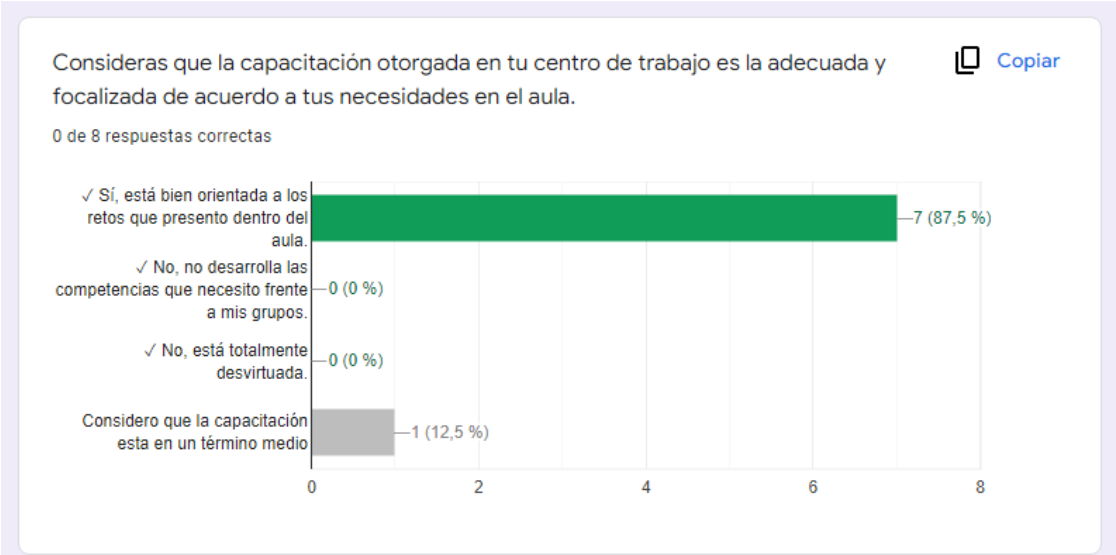


Figura No 13 Capacitación adecuada

Fuente: Elaboración propia. (Hernández, 2022).

Pregunta con validez concurrente, pues está buscando un criterio.

En esta pregunta los profesores encuestados el 87.5% considera que la capacitación otorgada en la universidad si está orientada a los retos que presentó dentro del aula de clases, el 12.5% considera que la capacitación impartida en la universidad está en un término medio.

Vázquez (2017) visualiza la capacitación como toda actividad realizada en una organización que responde a sus necesidades, buscando mejorar la actitud, el conocimiento, las habilidades o conductas de su equipo de trabajo. La capacitación permite evitar la obsolescencia de los conocimientos del personal, que ocurre generalmente entre los empleados más antiguos, si estos no han sido reentrenados. También permite adaptarse a los cambios en la sociedad, los productos, los servicios y las diversas demandas del mercado; disminuye la tasa de rotación de personal y permite entrenar sustitutos que puedan ocupar nuevas funciones rápida y eficazmente. La educación es un elemento esencial, ya que es un proceso que dura toda la vida, pues día con día se descubre algo nuevo. Para los docentes, instructores y maestros no es suficiente que se haya concluido la formación universitaria, sino que es necesario actualizarse y participar en programas de capacitación que les permitan mantenerse al día en cuanto enfoques educativos, metodológicos y didácticos, los avances científicos y las tecnologías pedagógicas.

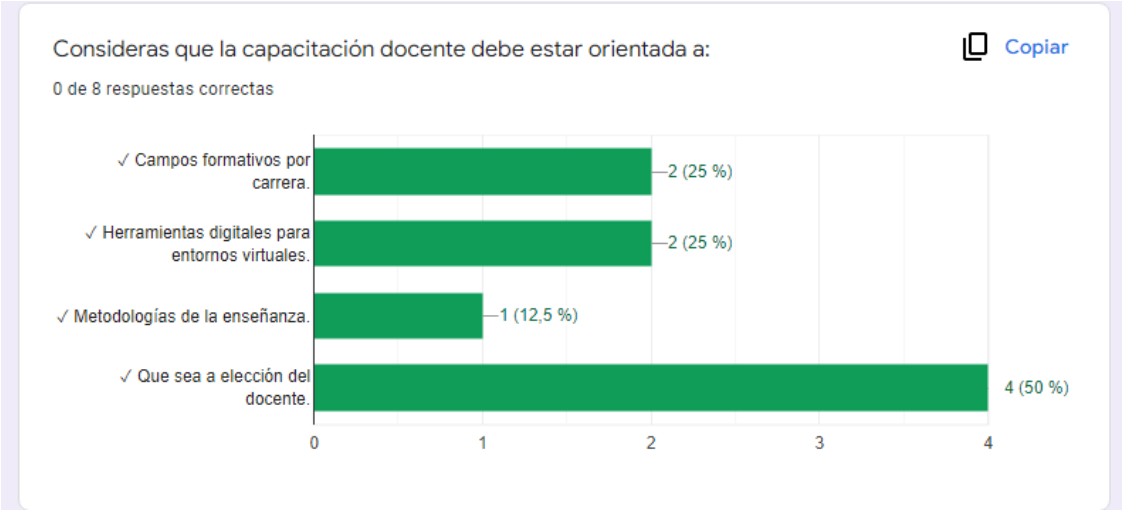


Figura No 14 Orientación de la capacitación

Fuente: Elaboración propia. (Hernández, 2022).

Pregunta con validez concurrente, pues está buscando un criterio.

En esta pregunta los profesores encuestados el 25% contestaron que la capacitación impartida en la universidad debe estar orientada a campos formativos por carrera, otro 25% con orientación a proporcionar herramientas digitales para entornos virtuales, el 12.5% orientada a las metodologías de la enseñanza y el 50% restante asegura que la capacitación debe estar orientada a la elección de cada profesor.

Según la OIT (2022), la velocidad del cambio económico, social y tecnológico, unido a la necesidad de aprovechar las oportunidades que se presentan como consecuencia de la rápida integración de la economía mundial, exige una continua adaptación de políticas e instituciones. Se reconoce cada vez más que las capacidades y habilidades de las personas, la inversión en educación y formación, constituyen la clave del desarrollo económico y social. La calificación y la formación aumentan la productividad e ingresos, y facilitan la participación de todos en la vida económica y social.

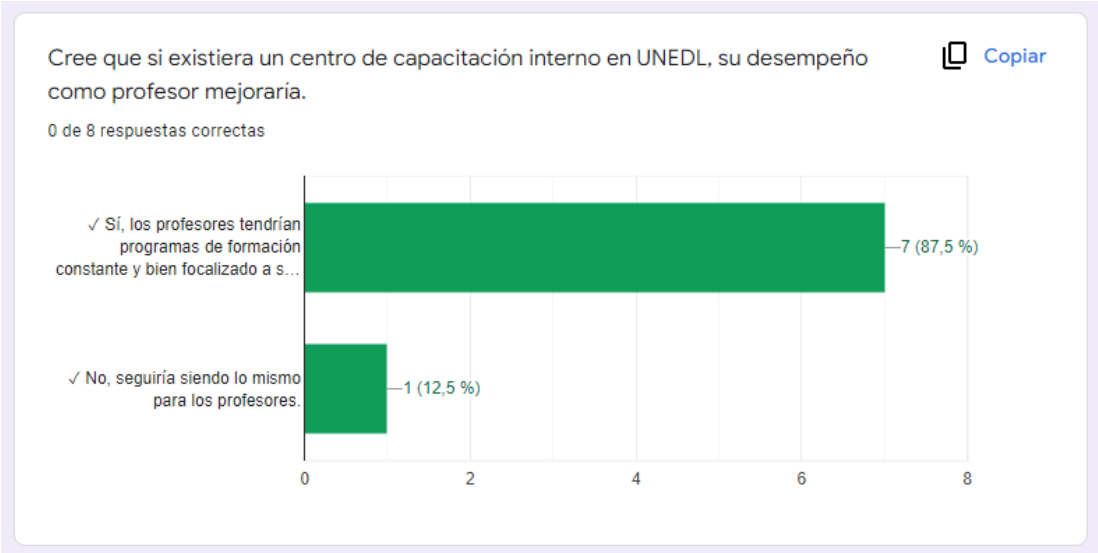


Figura No 15 Centro de capacitación interno

Fuente: Elaboración propia. (Hernández, 2022).

Pregunta con validez predictiva, pues está prediciendo un rendimiento.

En esta pregunta los profesores encuestados el 87.5% considera que si existiera un centro de capacitación docente interno en a la universidad tendrían programas de formación constante y bien focalizado a sus necesidades dentro del aula, el 12.5% de los profesores encuestados aseguran que seguiría siendo la misma situación con el centro o sin el centro de capacitación interna.

Según el Centro de Capacitación y Actualización profesional (2021) un centro de capacitación tiene la finalidad de ofrecer herramientas, habilidades y conocimientos necesarios a los alumnos interesados en mejorar su desempeño académico o desarrollarse profesionalmente y que apliquen lo aprendido. Un centro de capacitación ofrece capacitaciones, diplomados, talleres con programas para que los alumnos puedan aprender soluciones y métodos para incrementar sus habilidades y conocimientos en vías de un mejor desempeño y desarrollo económico, laboral, profesional y personal.

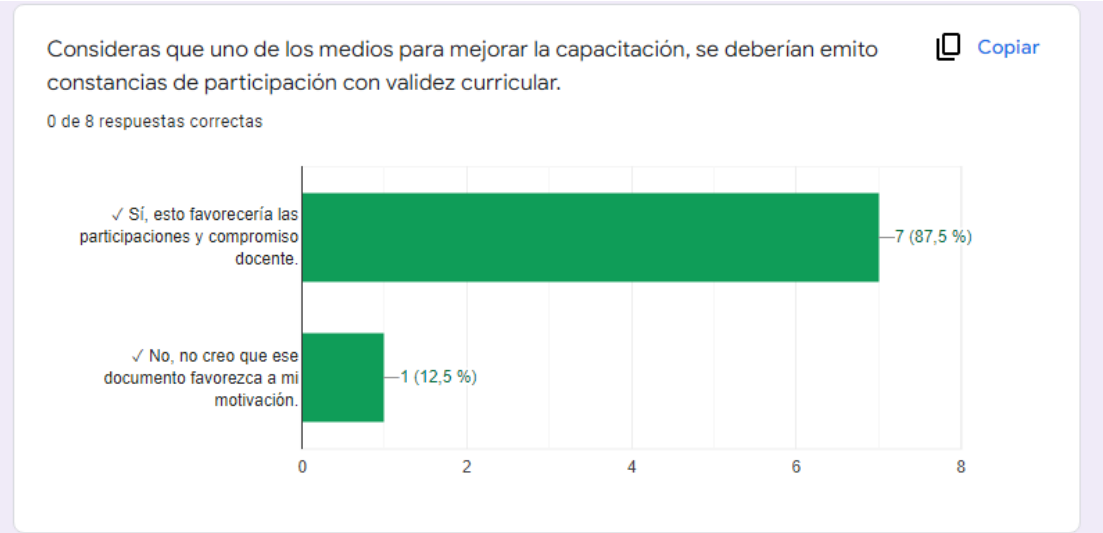


Figura No 16 Emisión de constancias con validez curricular

Fuente: Elaboración propia. (Hernández, 2022).

Pregunta con validez predictiva, pues está prediciendo un rendimiento.

En esta pregunta los profesores encuestados respondieron el 87.5% aseguran que un medio que mejoraría la capacitación y el compromiso docente sería emitir constancias con validez curricular y el 12.5% considera que dicha emisión no favorecería su motivación.

Según lo que refiere Colfisio (2015) el término valor curricular está más enfocado en presentar algún tipo de constancia que demuestre que los conocimientos que se obtienen mediante una enseñanza externa, algún curso o programa de capacitación que no necesariamente tiene validez ante la SEP. Muchas universidades ofrecen cursos con valor curricular, pero son instituciones certificadas ante la SEP, cuyas carreras cuentan con RVOE. Muchos cursos, se gestan en la carrera la que está certificada ente la SEP y no el curso.

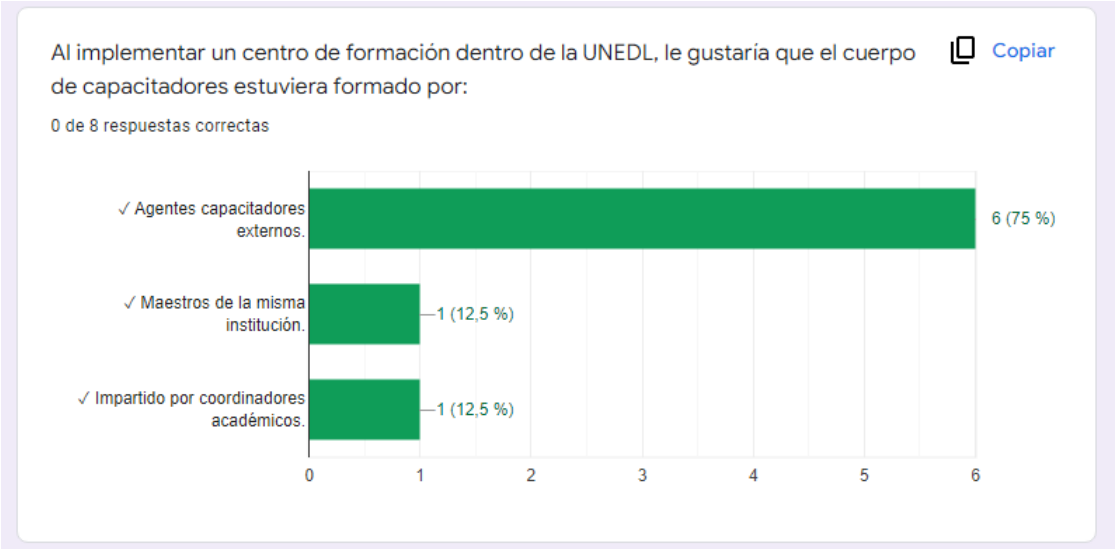


Figura No 17 Cuerpo de capacitadores

Fuente: Elaboración propia. (Hernández, 2022).

Pregunta con validez concurrente, pues está buscando un criterio.

En esta pregunta los profesores encuestados el 75% considera que de existir un centro de capacitación interno los capacitadores deberían ser externos, un 12.5% recomienda que deberían ser maestros de la misma institución y otro 12.5% que debería ser impartido por los coordinadores académicos de la institución.

Según la STPS (2022), un agente capacitador externo son las instituciones, escuelas u organismos especializados de capacitación que cuentan con personal docente y, en su caso, instalaciones, equipo, mobiliario para brindar servicios de capacitación o adiestramiento a las empresas, también son instructores independientes dedicados a prestar por sí mismos tales servicios. Ambos cuentan con autorización y registro de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para prestar sus servicios de capacitación exclusivamente a empresas.

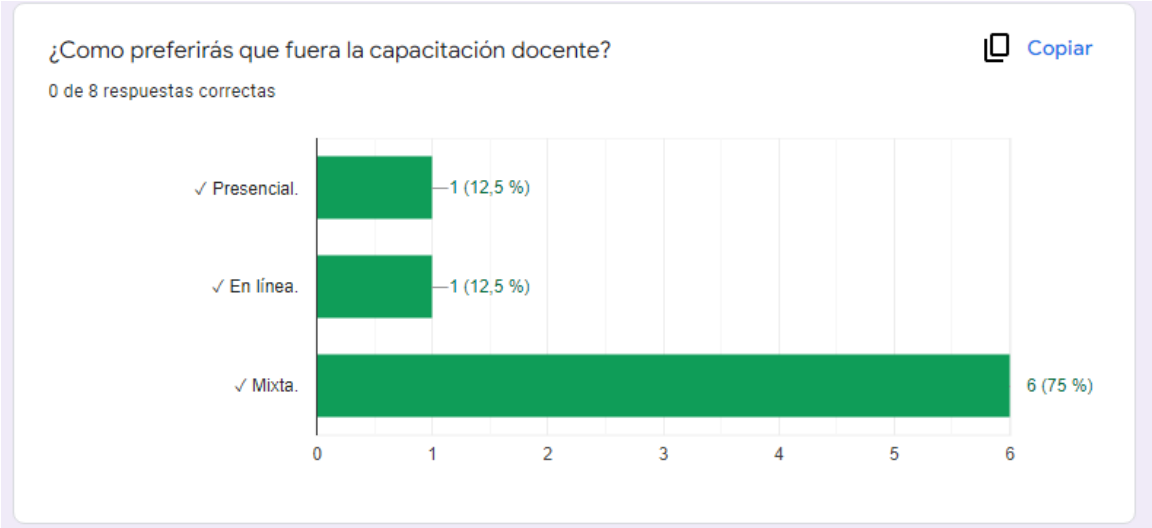


Figura No 18 Preferencias en la capacitación

Fuente: Elaboración propia. (Hernández, 2022).

Pregunta con validez concurrente, pues está buscando un criterio.

En esta pregunta los profesores encuestados el 75% considera que la capacitación docente debe ser mixta, un 12.5% cree que debería ser presencial y un 12.5% que debería ser en línea.

Para Ospina, (2022) si la capacitación se va a realizar para entrenar a cierto personal para una actividad que solo se realizará una vez o es un proyecto que no requiere mucho personal y el personal es estable, una capacitación presencial puede ser suficiente. Por el contrario, si la capacitación es constante, se tiene una alta rotación de personal o está sujeta a cambios estructurales, sin lugar a dudas la capacitación en línea es tu mejor opción. La capacitación virtual, no tiene límite de tiempo, se puede acceder a ella desde cualquier locación y en cualquier momento tomarse desde lugares geográficamente distantes.

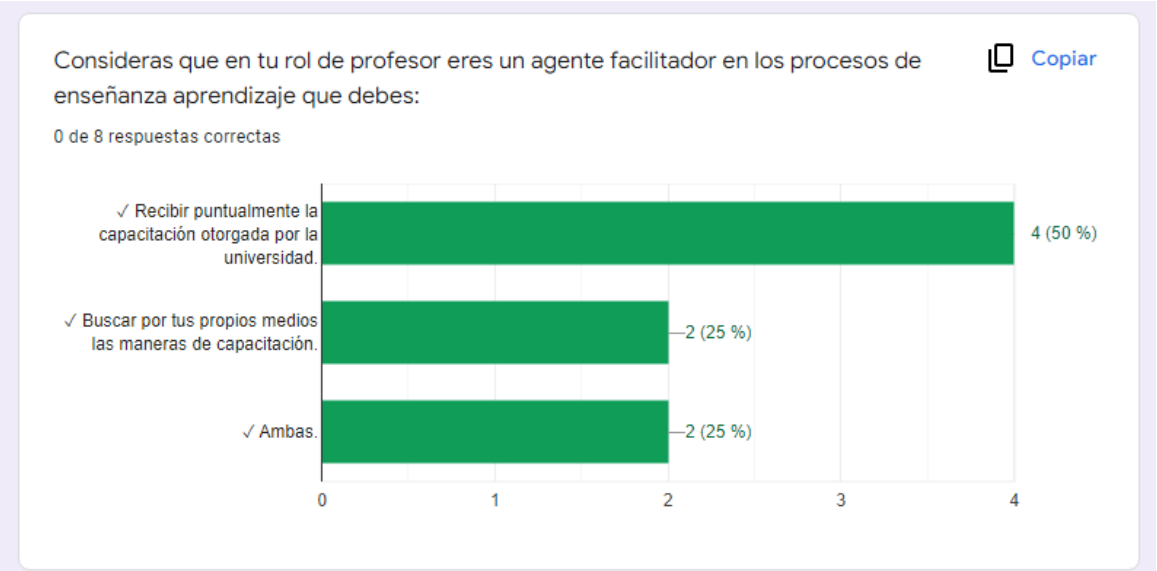


Figura No 19 Rol del profesor

Fuente: Elaboración propia. (Hernández, 2022).

Pregunta con validez contenido, que está buscando una práctica habitual.

En esta pregunta el 50% de los profesores encuestados asegura que como agente facilitador de la enseñanza debe recibir puntualmente su capacitación otorgada por la universidad, un 25% de los encuestados considera que el profesor debe buscar sus propios medios para capacitarse y el 25% restante considera que un profesor debe recibir puntualmente su capacitación ofrecida por la universidad y al mismo tiempo buscar sus propias capacitaciones.

Para Delgado (2018) el trabajo del profesor se ha vuelto poco valorado por la población, las razones rondan en prejuicios y los hechos se ven prestigiosos o de bajo estatus debido a la insuficiente prepara ración de los maestros, poco espacio de crecimiento, ser considerada una profesión mal remunerada, especialmente cuando se compara con otra profesión. La falta de prestigio docente y de cómo recuperarlo habla por ejemplo en América Latina que son pocos los jóvenes interesados en una carrera docente. En Perú, por ejemplo, menos del 3% de los jóvenes les llama la atención esta ocupación.

Resultados encuesta aplicada a alumnos para verificar su percepción acerca del dominio de competencias de sus profesores en el aula.

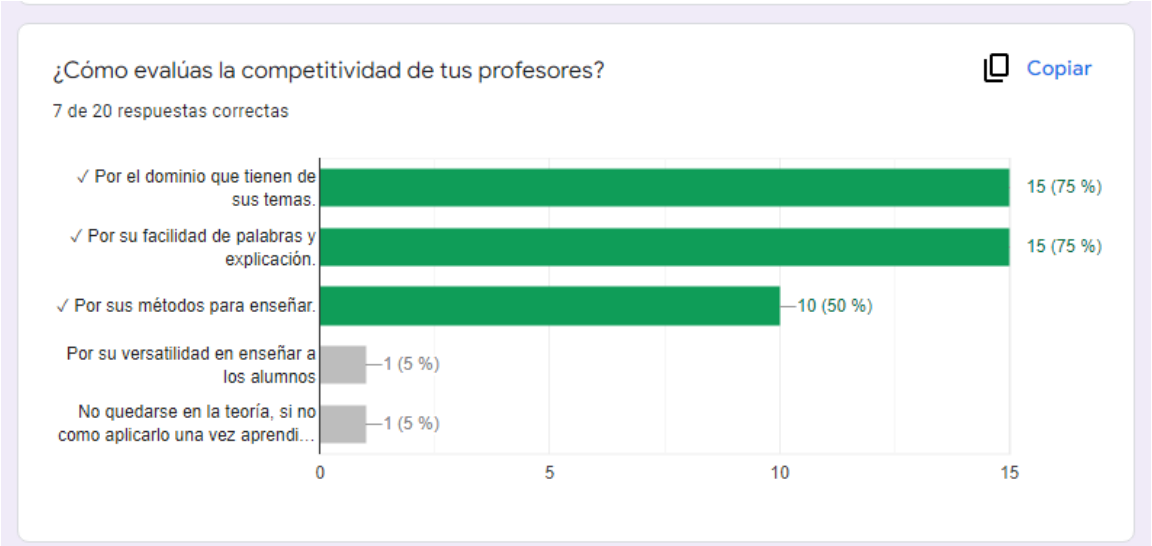


Figura No 20 Competitividad del profesor

Fuente: Elaboración propia. (Hernández, 2022).

Pregunta con validez de contenido, que está buscando un desempeño en la práctica.

El 75% de los alumnos encuestados considera que sus profesores son competentes por el dominio de los temas que manejan, así como por su facilidad de palabra y manera de explicar y el 25% restante cree que un profesor es competente por su versatilidad y porque no se queda en la teoría sino aterriza con la práctica.

Para Arreola, (2011) la práctica docente bajo una perspectiva holística e interdisciplinaria debe ser proyectada hacia escenarios con multiplicidad de exigencias, pero a la vez de oportunidades de desarrollo para estudiantes o profesionales en formación que significa el reflejo de las competencias de sus profesores, la extensión de los mismos estilos de enseñanza y los valores transmitidos en las horas de acompañamiento en los procesos de enseñar y aprender.

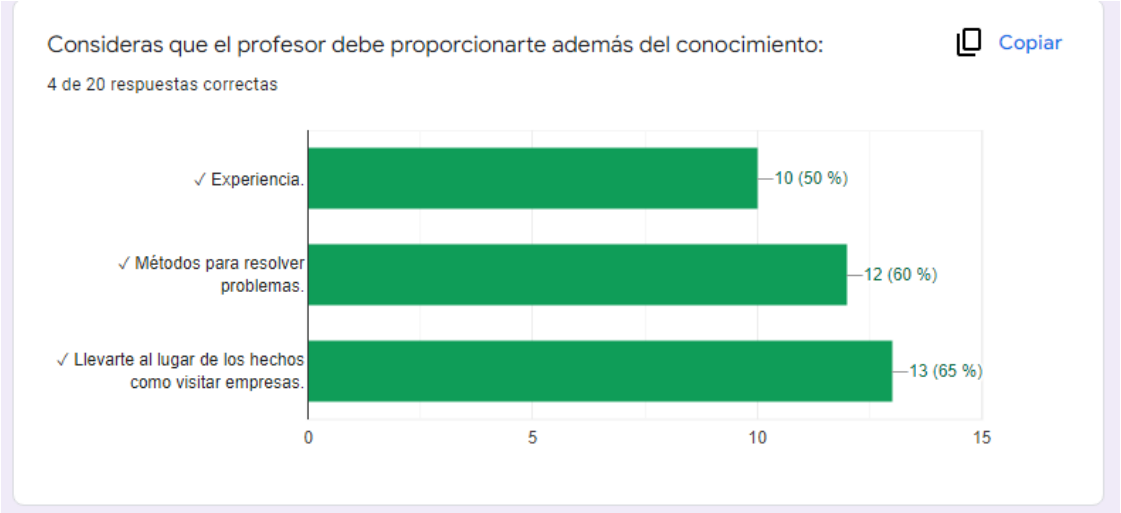


Figura No 21 Lo que proporciona un docente

Fuente: Elaboración propia. (Hernández, 2022).

Pregunta con validez predictiva, que predice un rendimiento.

El 50% de los alumnos encuestados considera que un profesor debe proporcionar al alumno su experiencia en el ámbito laboral, un 60% considera que el profesor debe proporcionar metodologías para la resolución de problemas y un 65% cree que un profesor debe promover la visita a empresas y aplicar ahí el conocimiento obtenido.

Según la perspectiva de García (2018), hoy más que nunca la relación universidad – empresa se plantea como imprescindible para lograr el desarrollo económico y social del país, la empresa necesita nutrirse de personal formado y estar a la vanguardia y dar respuesta a las necesidades de los clientes, al mismo tiempo los estudiantes tienen que conocer la realidad empresarial para cuando se integren a ella el proceso sea más rápido.

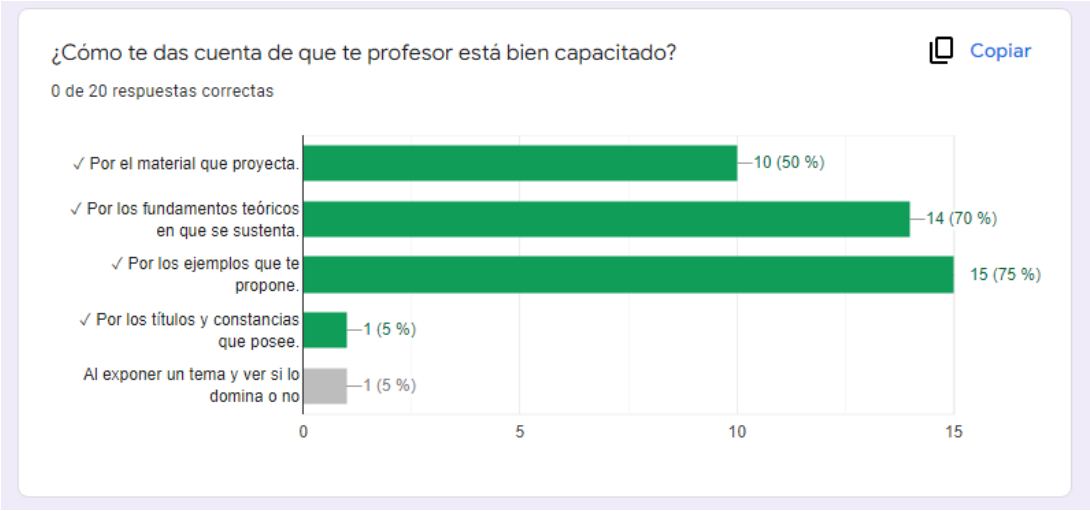


Figura No 22 Evaluación del profesor capacitado

Fuente: Elaboración propia. (Hernández, 2022).

Pregunta con validez predictiva, que predice un rendimiento.

El 75% de los alumnos encuestados consideran que un profesor está bien capacitado sí pone ejemplos atractivos de los temas abordados, un 70% considera que por los fundamentos basados en la teoría que presenta y un 50% cree que tiene buena capacitación por las diapositivas y material que proyecta.

Indeed, (2021) propone que la experiencia profesional es un paso muy importante en cualquier área laboral. El término se refiere a varias habilidades que se obtienen después de haber desempeñado una o varias actividades en diversas ocasiones en el campo de trabajo. Las destrezas se pueden adquirir dentro de la profesión y se encuentran focalizadas en pequeños grupos. Las personas que poseen el título, sólo poseen la teoría sobre cómo aplicar los conocimientos que recibió de sus profesores, pero la práctica hace al maestro. La práctica es la articulación de los conceptos aprendidos. Los principios que se acoplan al trabajo real. Cuando un individuo entra a la esfera laboral, inicia un proceso que lo obliga a adquirir el conocimiento necesario para el desarrollo de su trabajo.

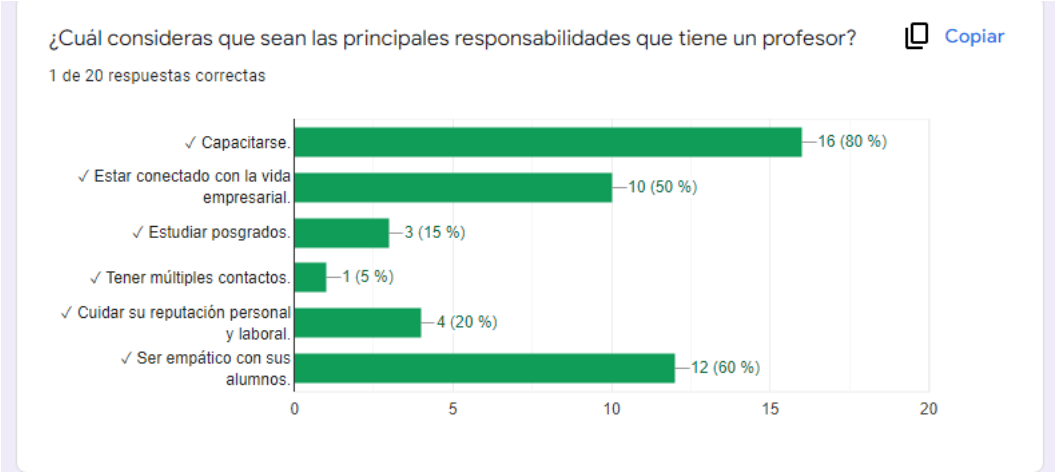


Figura No 23 Responsabilidades de un profesor

Fuente: Elaboración propia. (Hernández, 2022).

Pregunta con validez concurrente, está buscando un criterio.

El 80% de los alumnos encuestados considera que la responsabilidad más importante que tiene un docente es la de capacitarse, un 60% valora que un docente debe mostrar empatía a la hora de impartir sus clases, un 50% valora que un profesor debe estar conectado con la vida empresarial, un 20% manifiesta que un profesor debe de cuidar su reputación personal y laboral, otro 15% considera que un profesor debe estudiar posgrados y un 5% le da valor a que un profesor tenga múltiples contactos en su vida laboral.

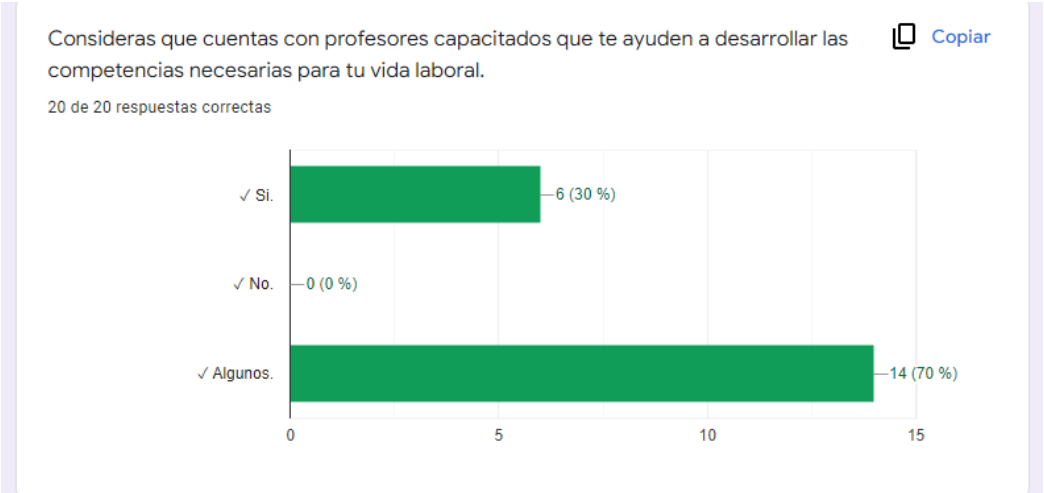


Figura No 24 Plantilla de profesores competentes

Fuente: Elaboración propia. (Hernández, 2022).

Pregunta con validez predictiva, está buscando un rendimiento.

El 70% de los alumnos encuestados creen que sólo algunos de sus maestros están capacitados para desarrollar las competencias para su vida laboral y el 30% restante considera que su plantilla de maestros de grupo si ésta capacitado.

Euroinnova, (2020) asegura que el maestro representa para muchos la imagen del conocimiento y la sabiduría; debe estar preparado académicamente y tener amplio conocimiento, se preocupa por sus alumnos, es amigo de todos, debe ser presentador, tecnológico, interactivo, social, innovador, excelente comunicador, proactivo, promueve los valores y tiene vocación.

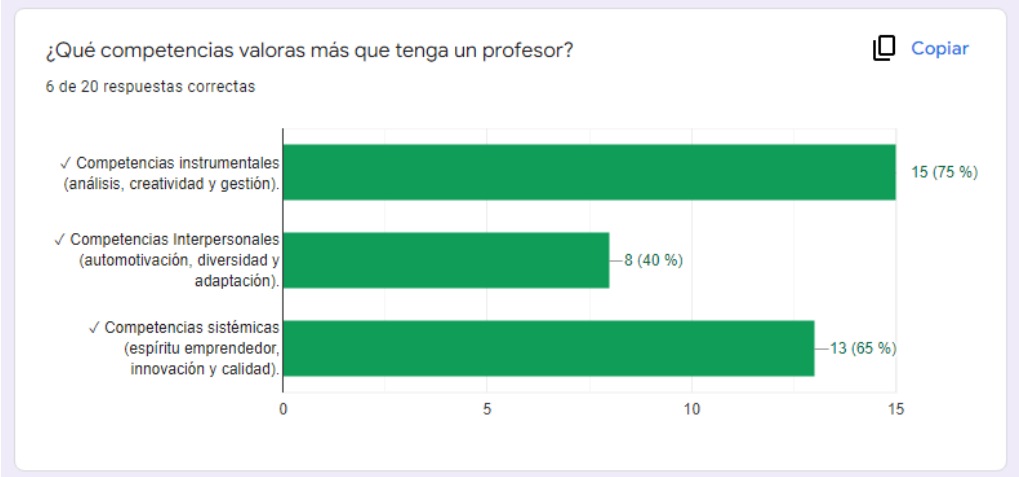


Figura No 25 Evaluación del profesor

Fuente: Elaboración propia. (Hernández. 2022).

Pregunta con validez concurrente, está buscando un criterio específico.

El 75% de los alumnos encuestados valoran que las competencias instrumentales como el análisis y la gestión son las más importantes y que debe contar el profesor, un 65% valora que las competencias sistémicas son base para su desarrollo y el 40% restante valora que las competencias interpersonales como la adaptación y la automotivación son las que debe tener todo profesor.

Guerrero (2013), define que la gestión por competencias es una técnica de comportamiento humano en el campo de la psicología, justificar los recursos humanos y competencias es porque permite a la dirección de recursos humanos se concentra en las características que requiere del personal a corto, mediano y largo plazo y hacer frente a la evolución de los negocios.

CAPÍTULO V.

PROPUESTA.

5. Propuesta.

La propuesta que se hace a la Universidad Enrique Díaz de León para el desarrollo óptimo de las competencias docentes es la conformación de un Centro de Capacitación Interno en el que cada uno de los planteles (Campus de derecho e Ingeniería de Software, Centro universitario área económico administrativo y arquitectura; Ciencias de la Salud – nutrición y psicología) tenga un centro de capacitación y formación particular con las siguientes funciones y características:

1. Que el Director Académico de la Universidad nombre un representante de cada plantel (Director de Capacitación) que trabaje en conjunto con el supervisor académico del área pedagógica y que juntos diseñen un diagnóstico de las necesidades y áreas de oportunidad, detectadas a la hora de elaborar sus planeaciones o en la supervisión presencial de la clase del docente.

2. Cada centro de capacitación por plantel o campus tendrá su director de capacitación siendo su perfil y expertis afín a las carreras que ahí se imparten, contará con un asistente. El trabajo del Director de capacitación será analizar con el supervisor académico detectar las áreas de oportunidad que proyectan los profesores en el diagnóstico aplicado y determinar las capacitaciones necesarias, haciendo una búsqueda profunda sobre el catálogo de agentes capacitadores externos que ofrece la STPS en su página, verificando su clave de registro que garantice que tenga los conocimientos y poder emitir las constancias respectivas con valor curricular.

3. Las capacitaciones serán impartidas cada ciclo escolar al finalizar cada cuatrimestre. Dicha capacitación será del 50% de manera presencial en los auditorios respectivos de cada plantel y el otro 50% serán horas independientes sin capacitador, sólo se tendrá que entregar las actividades establecidas en la plataforma Moodle que garanticen el buen aprovechamiento y asimilación del curso presencial.

4. Para poder obtener la constancia de participación será necesario tener el 80% de las asistencias presenciales y que las evidencias sean evaluadas y validadas por el agente capacitador externo para poder así emitir las constancias con validez curricular.

5. Las constancias serán entregadas a los 10 días después de haber concluido la capacitación.

6. Cada constancia será tomada en cuenta para la asignación de la carga horaria del profesor, ya que la capacitación promueve y proyecta a nuevas oportunidades al profesor.

7. Será importante agregar al Formato F028 la ficha del profesor un apartado en el que sean registradas las capacitaciones impartidas por el centro de capacitación interno, y también aquellas capacitaciones que hayan sido recibidas fuera de la universidad.

8. Una vez elaboradas las constancias de la participación en el programa de capacitación, se asignará un lugar y una fecha específica para la entrega de las mismas, en el auditorio de cada recinto universitario.

9. Si el profesor no asiste a la entrega de constancias tendrá 10 días hábiles después de la fecha de entrega, la constancia será destruida.

10. Una vez terminado el proceso de la capacitación se hará envío a cada profesor una encuesta de evaluación del desempeño, todo esto para la conformación de un catálogo de capacitadores externos y poder hacer la siguiente programación de la capacitación y determinar el agente capacitador que impartirá el siguiente periodo de capacitación.

CAPÍTULO VI.

RESULTADOS

6. Resultados.

6.1.- Triangulación metodológica.

✓ **Profesores:** los profesores de la UNEDL consideran que la capacitación es una forma de crecimiento tanto personal como laboral, que es vital recibirla puntualmente, que debe impartirse cada ciclo escolar y que la capacitación otorgada por la universidad está orientada a los retos que se presentan en el aula de clase, consideran que el profesor es el que debe elegir la temática de la capacitación que va a recibir. Creen además que la UNEDL debería tener un centro de formación y capacitación interno que sea proveedor de capacitación mixta, constante y focalizada a los profesores, y que se entreguen constancias con valor curricular, con el respaldo de los agentes capacitadores externos de la STPS.

✓ **Alumnos:** los alumnos evalúan la competitividad de sus profesores por el dominio de los temas que presentan, así como su facilidad de palabra y explicación, que en su cátedra docente debe proporcionar visitas a empresas y proponiendo ejemplos acercados a la realidad laboral. Los alumnos creen que sólo algunos de sus profesores están capacitados para promover sus competencias laborales, valorando las competencias instrumentales como lo son el análisis, la creatividad y la gestión.

✓ **Universidad:** la universidad, aunque no cuenta con un centro de capacitación interno, tiene relaciones estratégicas con la SICYT, la Universidad Virtual del Estado de Guanajuato, la Universidad Tecnológica de Jalisco, la Universidad Católica de Ávila, la Universidad Norbert Wiener de Perú, fomentando la capacitación continua entre todo su profesorado, capacitándolo para la realidad virtual y presencial, ante los nuevos retos que implica la educación educativa. Por lo que se tiene si una capacitación, pero no diseñada en el interior de la universidad.

CAPÍTULO VII.

CONCLUSIONES.

7.- Conclusiones

7.1.1 Respuesta a la pregunta de investigación.

¿Cuáles son las competencias gerenciales que no se generan por la falta de capacitación docente, que impiden que los maestros actúen de manera competente en el ciclo escolar 2022 A?

Las competencias gerenciales que no se generan por la falta o mala orientación en la capacitación en los profesores de la UNEDL y que son de vital importancia son las instrumentales como el análisis, la creatividad y la gestión, así como las sistémicas que comprenden el espíritu emprendedor, la innovación y la calidad.

7.1.2 Validación de la hipótesis.

Hi: A mayor número de capacitaciones para los profesores de las Licenciaturas Económico Administrativas del turno matutino de la Universidad Enrique Díaz de León en el periodo 2022 A mayor será la competitividad del docente en sus cátedras.

Se valida la hipótesis correlacional, que menciona que, si la Universidad promueve la capacitación docente en el área económico administrativo, mayores serán las competencias que desempeñarán en sus cátedras docentes.

7.1.3 Respuesta y validación de los objetivos.

1. Se identificó que la UNEDL no invierte de manera directa en capacitaciones orientadas al desarrollo de competencias docentes, pero que a través de su red de contactos de Networking, le permite permanecer interconectada y proporcionar oportunidades de capacitación a los docentes y promover su crecimiento mediante cursos como el manejo del estrés, técnicas digitales para la enseñanza virtual así como un diplomado en desarrollo y gestión de ambientes virtuales para la educación con una duración de 6 meses efectivos y con una plantilla de docentes insertados en la primera y segunda generación.

2. Se diagnosticó que las competencias que los alumnos demandan en sus áreas laborales son las instrumentales y las sistémicas.

3. Se construyó una propuesta para la creación de un centro de capacitación interna para la comunidad de profesores de la UNEDL, una sede por plantel con orientación a cada una de las Licenciaturas y especialidades ofertadas.

CAPÍTULO VIII.

REFLEXIONES Y RECOMENDACIONES

8. Reflexiones y recomendaciones.

La capacitación docente es sin duda una herramienta que permite a todos y cada uno de los maestros estar a la vanguardia educativa, para afrontar el sin número de retos que la educación moderna plantea, tanto en el aula, como en los ambientes virtuales de educación, la prueba de contingencia sanitaria, llevó a muchos profesores a capacitarse de manera urgente, y que permitió descubrir una múltiple bifurcación de posibilidades para el desarrollo educativo tanto del profesor como del aluno.

En el trayecto de la investigación se pudo descubrir que, si bien la Universidad Enrique Díaz de León no invierte en una capacitación docente directa, busca apalancarse de redes de contacto desde la Secretaría de Innovación Ciencia y Tecnología con sus múltiples apoyos tanto económicos como la diversa gama de cursos y actualizaciones impartidas en diversas instituciones que garanticen la evolución y perfeccionamiento docente.

Se detecta en el estudio mediante las respuestas obtenidas en el cuestionario aplicado a los alumnos del área económico – administrativa en la que un 75% pone singular atención en las competencias instrumentales en particular el análisis, la gestión de recursos, la creatividad e inventiva que en el ámbito que en el ámbito empresarial se desarrolla en los puestos gerenciales particularmente la dirección general en puestos mercadológicos y de recursos humanos.

Con un 65% de las respuestas obtenidas los alumnos valoran las competencias sistémicas tales como el espíritu emprendedor que permita al alumno desarrollar otras fuentes alternativas de negocios y la futura obtención de ingresos, así como la innovación y la calidad en el producto o servicio.

La propuesta que se propone a la UNEDL es la creación de un centro de capacitación interno en cada uno de los planteles – campus, con un equipo de trabajo multidisciplinario que se base apalanque del departamento de investigación, y que haya un director general de los centros de investigación. El director del área de capacitación será responsable de la detección de las necesidades y hacer la búsqueda respectiva de los agentes capacitadores externos, que

garanticen con sus conocimientos y experiencia el desarrollo de las competencias gerenciales en los profesores de la UNEDL, teniendo como resultado el desarrollo de nuevas y mejores competencias en los alumnos y eficientar su inserción en el área laboral.

Como secuencia de este trabajo de investigación se propone que se pueda abordar una triada de temas siguientes: la capacitación y las competencias socioemocionales, los nuevos modelos de capacitación para la industria 4.0 y los nuevos retos que ponen los empleadores a los egresados para la inserción en el trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alegre, Miguel (2020). La falta de capacitación: la debilidad de la transformación digital. Forbes.

Aprendizajes clave para la educación integral (2018). Televisión Educativa. SEP. https://issuu.com/cdmmetepec/docs/curso_preescolar/9

Avalos, Beatrice (2006). El nuevo profesionalismo: formación docente inicial y continua en Tenti, Emilio (comp.) El oficio de docente, vocación, trabajo y profesión en el siglo XXI. Buenos Aires: Siglo XXI, 2006.

Gorodokin (2012). La formación docente y su relación con la epistemología. Revista Iberoamericana de Educación. Recuperado dehttp://www.rieoei.org/deloslectores/1164Gorodokin.pdf

Ansonera Cao, Álvaro (1996). 15 casos para la selección de personal con éxito. Paidós empresa.

Alvarado, V. (2013). Práctica pedagógica y gestión de aula. aspectos fundamentales en el quehacer docente. Revista UNIMAR, 31(2), pp. 99-113. Recuperado de http://www.umariana.edu.co/RevistaUnimar/index.php/revista-unimar-vol31no2/846-practica-pedagogica-y-gestion-de-aula-aspectos-fundamentales-en-el-quehacer-docente

Arias, Jesús (2016). El protocolo de investigación: III La población de estudio. Alergia México.

Barnard, Chester (1968). Crecimiento organizacional en las organizaciones. Trillas.

Barbagelata, Hugo (1981). La Legislación mexicana sobre la capacitación y adiestramiento de la perspectiva del derecho latinoamericano. Editorial popular de los trabajadores.

Barrantes, L (2014). Enfoques de investigación. Editorial Diana.

Blanco, M. (2011). El enfoque cualitativo y sus características. Investigaciones Ed.

Briseño, A. (1985). Derecho individual de trabajo. Harla.

Boyatzis S, R.F (1982). La Competencia. Un modelo efectivo de formación. Wiley.

Bueno, Jorsch (1998). La organización empresarial y su mecánica. Universidad Pontificia Comillas.

Berrocal, H, (1999). Administración de recursos humanos por competencias. Training Development.

Calvo, Gloria (2009). "Inclusión y formación de maestros" en Revista Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación vol.7, n.4, 2009, pp.78-94. Disponible en http://www.rinace.net/reice/numeros/vol7num4.htm [Accedido en noviembre de 2009]

Cano, E. (2008). La Evaluación por competencias en la educación superior. Revista currículum y formación del profesorado.

Cantú, L, (2001). Capacitación y adiestramiento factor base en la productividad, competitividad en las empresas mexicanas. Tesis de maestría.

Casanova (2003). Evolución del concepto de formación profesional. Sitio web www.edumed.net

Castro, V. H. (2010). Formación de maestros y maestras: rostros del pasado que permanecen y reconfiguran la profesión docente. Revista Latinoamericana de Ciencias sociales, niñez y juventud, 8(1), pp. 557-576. Recuperado de http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/alianza-cinde-umz/20131216063438/art.HeublynCastro.pdf

Centro de Capacitación y Actualización Profesional (2021), Centros de capacitación. https://www.educaedu.com.mx/centros/centro-de-capacitacion-y-actualizacion-profesional-uni2691#:~:text=El%20Centro%20de%20Capacitaci%C3%B3n%20y,desempe%C3%B1o%20acad%C3%A9mico%20o%20desarrollarse%20profesionalmente.

Corominas, J. y Pascual J.A. (2007). Diccionario crítico etimológico castellano e hispánico, Tomo I. Gredos.

Chivenato, Idalberto, (1988). Administración de recursos humanos. Mc Graw Hill.

Chiavenato, Idalberto (2007). Administración del talento humano. Mc Graw Hill.

Chomsky, Noam (1965). Aspectos de la teoría de la sintaxis.

Cruz Hernández, (2007). Tesis "Estrategias de Cooperación para la Exportación ante los Tratados de Libre Comercio para las PyMes". Instituto Politécnico Nacional. México DF. 2007. (paper) Disponible en red el 26 de enero de 2007 en: http://itzamna.bnct.ipn.mx:8080/dspace/bitstream/123456789/579/1/1328_2007_UPIICSA_MAE STRIA_cruz_hernandez_majesus.pdf

Cruz, N., Fernández, B., López, E., & Ruiz, A. (2011). La formación de los profesionales de la Educación ante los retos de la Educación Superior Contemporánea. La Habana: Educación Cubana.

Cuesta, Santos, A. (2005). Gestión de Recursos Humanos. 3era ed. La Habana.

Díaz de Santos (1993). Calidad de servicio. Dimensiones S/NP.

Dessler, G. (2001). Administración de personal. Pearson Educación.

De Lasnier, Francois (2000). La formación por competencias. Montreal.

De Miguel, M. (2006). Modalidades de enseñanza centradas en el desarrollo de competencias. Orientaciones para promover el cambio metodológico en el marco EEES.

Delgado, Paulette, (2018). ¿Por qué se perdió el prestigio docente? https://observatorio.tec.mx/edu-news/por-que-se-perdio-el-prestigio-docente

Docencia para la FP (2018). Formación profesional para el empleo. https://ineslizana.home.blog/2019/04/30/aprender-a-ser/

Dulché, Jorge (2014). Estudio para la propuesta de diseño de herramientas para emprender. Digest.

Euroinnova, (2020). Características que definen al maestro ideal. Blog delmaestro.

Frías. Eladio (2015). Con qué frecuencia una empresa debe capacitar a sus empleados. Periódico El Jaya.

Freire, P. (2010). Pedagogía de la autonomía y otros textos. La Habana: Caminos.

Gonczi, A. (1996). "Competencia laboral y educación basada en normas de competencia". Limusa – SEP-CNCCL-Conalep México.pp. 265-288.

García, Arantxa, (2018). Relación Empresa – Universidad. Universidad de Salamanca.

Guerrero, Cuauhtémoc (2013). Un análisis de la gestión por competencias en la empresa española de la Teoría a la práctica. Elsevier.

Haygroup (1996). Las competencias: Clave para una gestión integrada de los recursos.

humanos. España: Ed. Ediciones Deusto.

Hargarves, Andy (1996). Profesorado, cultura y postmodernidad. Cambian los tiempos, cambia el profesorado. Madrid: Morata, 1996.

Hellriegel and Slocum (2009). Comportamiento organizacional (12 ed). México D.F. Cengage Laerning

Hernández, Fernández y Baptista ((2013). El proceso de la investigación (14 ed). Barcelona.

Hernángónez, Juan (2001), La empresa como organización: una propuesta de delimitación de su concepto. Barahona.

Imbernón, F. (2006). La profesión docente en la globalización y la sociedad del conocimiento. Recuperado de:http://www.ub.edu/obipd/docs/la_profesion_docente_en_la_globalizacion_y_la_sociedad_del_conocimiento_imbernon_f.pdf

Irachieta (2012). La capacitación y su impacto en la rotación de persona. Tesis de maestría.

Indeed, (2021). Experiencia profesional: metas, obstáculos y resultados. https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/como-encontrar-empleo/experiencia-profesional

Jaureguiberry, Mario (2008). Ingeniería industrial, seguridad e higiene. Facultad de ingeniería.

Garduño, Elvia (2016). Webcente. Innovador, propositivo, colaborativo, curador, gestor, social, creativo, diseñador y autogestivo. http://webcente.blogspot.com/2016/08/la-ingenieria-didactica-aproximaciones.html

González, J. E. Wagenear, R. (2003). La educación de la estructura europea. Universidad de Deusto.

Gordon, J. (2000). Convergencia contra la reorientación estratégica. Journal of management.

Klemp J.R (1980). Desarrollo de competencias. Reporte Nacional del Instituto de Educación. Washington. D.C.

Laguna, M. (2007). Análisis de la motivación dentro del municipio. Distribución y consumo de enero y febrero. Pags 91 -102

Larson, J (2007). Leadership, quality and healt using Mc Gregor X and Y Theory for analizing values on relation to metodologies and out comes. Total Quality

Le Boterf, G. (2001). De las Competencias. Ediciones de la organización.

Levy-leboyer, C. (2003). Gestión de las competencias. Barcelona: Ed. Gestión 2000.

6.- Milkovich, G. y; Boudreau, J. (1994). Dirección y administración de recursos humanos:

Un Enfoque de estrategia. Ed. Addison - Wesley Iberoamericana.

Leví. G. y Ramos, E. (2013). Componentes de las competencias en los nuevos grados de algunas universidades españolas.

López, Carlos (2001). Teoría X y Y de Douglas Mcgregor y sus fundamentos. https://www.gestiopolis.com/teoria-x-y-teoria-y-de-douglas-mcgregor-sus-fundamentos/

López, G (2007). Capacitación. Conciencia tecnológica, 27-30.

López, Luis (2004). Población, muestra y muestreo. Scielo.

Luhman, Niklas (1997). Organización y decisión. Autopoiesis, acción y entendimiento de la comunicación. Anthropos.

Luna, E. (2002). La participación de docentes y estudiantes en la evaluación de la docencia, México, UABC–Plaza y Valdés

Margolis, F. (1986). Instrucciones para obtener resultados. University Associates.

Mathis R. (2016). Los recursos humanos. Cegage Learning.

Manguzzato, J. (2000). La Empresa y su operación. Diana.

Martín, D. R. (2015). La formación docente universitaria en Cuba: sus fundamentos desde una perspectiva desarrolladora del aprendizaje y la enseñanza. Estudios Pedagógicos, 41(1), pp. 337-349. Recuperado de: http://www.scielo.cl/pdf/estped/v41n1/art20.pdf

Mayuri, G (2001). Administración de personal (8va edición). México. Ed. Marisa de Anta.

McClelland, C.D (1973). Desarrollo de competencias para la inteligencia. American Psychologist.

Mitzberg, (2006). Revisando el concepto de organización. Organization.

Miranda, María (2016). El protocolo de investigación: las variables de investigación. Revista Alergia México.

Morín, Édgar (1981). El Método. Tomo I. Imágenes de la organización.

Mondy, R.W (2005). Administración de recursos humanos. Prentice Hall.

Moreno (1999). Capacitación y adiestramiento de personal del departamento de sistemas de FIME. Tesis de Maestría.

Muller, G (2000). El caleidoscopio de la competitividad. Revista de la CEPAL(56). 137 – 148.

Néstor de Buen (1999) Derecho del trabajo. Porrúa.

Nieva, J. A., & Martínez, O. (2015). Caracterización preliminar de la formación de docentes en el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- Colombia. Ponencia. Congreso Pedagogía 2015. La Habana. (Documento digitalizado).

Nuñez Jover, J. (2011). El conocimiento entre nosotros: reflexiones desde lo social. Temas(65), pp. 94-104.

Ocampo, Eduardo (2007). Elementos de la organización. Imprenta.

OCDE, (2009). Aid for trade at a glance 2011.

OIT, (2010). Género, formación y trabajo. CINTEFOR.

OIT, (2013). Plan de formación sobre el desarrollo de un programa nacional de seguridad y salud en el trabajo. ILO.

OIT, (2022). Capacitación y orientación profesional. https://www.ilo.org/global/topics/skills-knowledge-and-employability/training-and-vocational-guidance/lang--es/index.htm

Ortiz, T., et al. (2016). Visión pedagógica de la formación universitaria actual. La Habana: UH.

Ospina, Angélica (2022). Capacitación en línea vs presencial ¿Cuál es la ventaja?

Parra-Moreno, C., Ecima-Sánchez, I., Gómez-Becerra, M. P., & Almenárez-Moreno, F. (2010). La formación de profesores universitarios: una asignatura pendiente en la Universidad colombiana. Educación y Educadores. 13 (3), 421 – 452 Recuperado de http://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/view/1733/2335

Perez, M. (2005). La formación por competencias como alternativa educativa. [Documento en línea] Disponible: http://www.observatorio.org/colaboraciones/perez4.html [Consulta: 2005, abril 18]

Pineda, P(2000). Evaluación del impacto de la información en las organizaciones. Educar, 27, 119 -133.

Pereda, S. (1993). Ergonomía del diseño del entorno laboral. Eudema.

Perrenaud, Ph., (2008). Construir competencias, ¿Es darles la espalda a los saberes? Revista docencia universitaria.

Pezo Paredes, A. (2000) ¿Qué son competencias y como se forman?: [Documento en línea] Ponencia presentada en el II seminario virtual Formación basada en competencias, Disponible: http://www.cintefor.org.uy/public/spanish/ [Consulta: 2005, abril 18]

Ríos Z,M (2013). La capacitación de funciones permitirá una mejor gestión pública. La República-Lima. S/NP.

República de Colombia. Universidad Pedagógica Nacional. (2004). La formación docente en Colombia. Estudio Diagnóstico. Bogotá: Unesco. IESALC. Recuperado de: http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001399/139926s.pdf

Roca Serrano, A. (s/f). El Desempeño profesional basado en la atención a las competencias laborales; una vía para el desarrollo profesional y humano de los docentes de la

Educación Técnica y Profesional. [Documento en línea] Disponible: http:// www.monografias.com/trabajos7/comla/comla.shtml [Consulta: 2005, abril 18]

Rodríguez, T. (2005). Clima organizacional y la productividad. El papel inspirador de la supervisión. Consult C.A.

Salas, Rosa María (2010). "Perciben PYMES con optimismo recuperación económica para 2011". Revista electrónica Enfasis Logistica On lines. Disponible en red el 01-12-2010 en: http://www.logistica.enfasis.com/notas/18203-perciben-PyMes-optimismo-recuperacioneconomica-2011

Sánchez, Y. P (2014). La evaluación del desempeño laboral y su importancia en las organizaciones Obtenido de Gerencie: http://www.gerencie.com/la-evaluacion-deldesempeno-laboral-y-su-importancia-en-las-organizaciones.html

Spencer, L.M y Spencer, S. M (1993). Las competencias en Nueva York. Ne York

Sherman, A. (1999). Administración de recursos humanos. Thomsom.

STPS, (2022). Agente capacitador externo. https://agentes.stps.gob.mx/

Taylor, Fredrerick (1911). Conceptos de la Administración. Eurípides.

Ynjälä, P. (2008). Perspectivesinto learning at the workplace. Educational Research Review, (3),130

Tobey, D. E (2005). Needs assessment Basic (Training basic). Alexandria:ASTP.

Weigel T. Mudler, M. Collins K. (2007). El Concepto de competencia y la elección de la vocación. Journal of vocational Educational and Training.

Ulrich, D. (1997). Recursos humanos champions. Granica, Buenos Aires.

Urzúa Hernández, M. y Garritz (2008). Evaluación de competencias a nivel universitario. Revista Ideas.

Vázquez, Ramón (2017). Importacia de la capacitación docente. Centro para la excelencia académica.

Martínez Chacón, O. (2002). Diagnóstico y educación de las potencialidades creativas como dimensión de competencia profesional. Una propuesta Teórico - metodológica.

Mota, F. (2006) Reflexiones sobre educación: La Docencia como Actividad Profesional, recuperado en diciembre de 2005, http://www.uag.mx/63/a04–01.html

Navarro, José (2018). La Teoría Z. Mc Graw Hill. https://www.mheducation.es/blog/la-teoria-z

Trejo, Elia (2013). La Transposición didáctica contextualizada: un ejemplo en el área técnica. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-67320130002000006

Tesis en opción al título de doctora en Ciencias Psicológicas. La Habana: Instituto de Educación Superior Comandante Estévez Sánchez.

UNESCO (1966). "Recomendación relativa a la situación del personal docente", recuperado en diciembre de 2005, http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/sector/techmeet/ceart/teachs.pdf

UNESCO. (2014). Enseñanza y Aprendizaje: lograr la calidad para todos. Informe de seguimiento de la EPT en el mundo 2013 - 2014. Paris: UNESCO. Recuperado de http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002256/225654s.pdf

Vaillant, Denise (2010) “Mejorando la formación y el desarrollo profesional docente en Latinoamérica” en Revista Pensamiento Educativo, vol.41, n.2, 2007, pp.207-22. Disponible en http://pensamientoeducativo.uc.cl/files/journals/2/articles/424/public/424-941-1-PB.pdf [Accedido en agosto de 2010]

Wether W, (1995). Administración de personal y recursos humanos. Mc Graw Hill.

Woodruffe, C. (1993). ¿De qué manera funcionan las competencias? Development Journal.

Zamoramo, J (2002). La hipótesis en la investigación. UAEH.

Zarzar Charur, C. (Compilador) (1988). Formación de profesores universitarios: Análisis y evaluación de experiencias, México, Patria.

Anexos A. Glosario.

Andragogia: es el conjunto de técnicas de enseñanza orientadas a educar personas adultas.

Avante: delantero.

Correlacional: tipo de método de investigación no experimental en el cual un investigador mide dos variables.

Cúmulo: gran acumulación o reunión de cosas materiales o inmateriales, especialmente cuando están superpuestas unas sobre otras en el espacio o en el tiempo.

Empowerment: empoderamiento.

Expertis: habilidad o conocimiento especial.

Ibídem: corresponde a la obra citada inmediatamente antes.

Metacognición: se refiere a la capacidad de las personas para reflexionar sobre sus procesos de pensamiento y la forma en que aprenden.

Multiplataforma: atributo conferido a programas informáticos o métodos y conceptos de cómputo que son implementados, y operan internamente en múltiples plataformas informáticas.

Networking: técnica de adquisición de contactos y, en general, de una red de contactos profesionales con otras personas que tienen intereses comunes a los nuestros, que nos permitan crear sinergias y oportunidades laborales o de negocio a corto, medio o largo plazo.

Omnicanal: es un modelo de comunicación utilizado por las empresas para mejorar la experiencia de sus clientes, permitiéndoles estar en contacto constante con la empresa a través de múltiples canales al mismo tiempo.

Oxitocina: neuropéptido formado por una cadena de nueve aminoácidos.

Psicografía: campo de la mercadotecnia, que clasifica a las personas según sus actitudes.

Transeccional: llamada transversal se realiza la observación y el registro de datos en un momento único en el tiempo.

Anexo B. Siglario.

PyMes: pequeña y mediana empresa.

ITAM: Instituto Tecnológico Autónomo de México.

UNEDL: Universidad Enrique Díaz de León.

FIME: Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica.

ROI: Return On Investment.

CVG: Commercial Vehicle Group.

UNESCO: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

ETP: Espacio de trabajo participativo.

UPN: Universidad Pedagógica Nacional.

ZDP: Zona de Desarrollo Próximo

OCDE: Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

RVOE: Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios.

CCAP: Centro de Capacitación y Actividades Profesionales.

SENA: Servicio Nacional de Aprendizaje.

DNC: Determinación de las Necesidades de Capacitación.

UABC: Universidad Autónoma de Baja California.

SEP: Secretaría de Educación Pública.

STPS: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

SICYT: Secretaría de Innovación, Ciencia y Tecnología.

UCA: Universidad Católica de Ávila.

UNW: Universidad Norbert Wiener.

Anexo C. Epílogo de la investigación.

¿Qué puede aportar la presente investigación a la Universidad Enrique Díaz de León para su óptima capacitación docente?

La presente investigación sin duda, demuestra la importancia de la Capacitación docente para la generación de competencias en un primer momento el los profesores y estos a su vez al alumnado. La Universidad Enrique Díaz de León conocerá y fortalecerá mediante la propuesta de un centro de capacitación docente por cada una de las sedes planteles, que le permitirán estar al día de las necesidades de su cuerpo de profesores, así como sus diferentes programas educativos.

Para ello cabe mencionar que si se debe hacer una inversión tanto en infraestructura como en instructores externos calificados para fortalecer los cuerpos académicos. También servirá como referente de la importancia de la capacitación no sólo para la universidad sino para cualquier organización que quiera cimentar su investigación sobre la capacitación y su importancia.

Noviembre 2025 - CID - Centro de Investigación y Desarrollo
Copyright © - CID - Centro de Investigación y Desarrollo
Copyright del texto © 2025 de Autores
Formato: PDF
Tamaño: A4 210 x 297 mm
Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader
Modo de acceso: World Wide Web
biblioteca.ciencialatina.org
editorial@ciencialatina.org
Atención por WhatsApp al +52 22 2690 3834