



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

UNIDAD IZTAPALAPA

DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

COORDINACIÓN DE ADMINISTRACION

**INFLUENCIA DE LA CAPACITACION EN LA MOTIVACION Y
PRODUCTIVIDAD DE LOS PROFESORES DE LA ZONA DE IXTAPALUCA**

Tesina que presenta

PATRICIA JIMENEZ OROPEZA

Para obtener el grado de

Licenciada en Administración

Director de la tesina

Dr. MIGUEL ANGEL ROSADO CHAUVETT

2001

A MIS AMIGOS.

A todos mis amigos que con su apoyo desinteresado han ayudado a la terminación, gracias a Claudia Carmona Medina y Martha Cadena Díaz, gracias a Juan Ponce Perea y Araceli Ruiz Solís por ayudarme a iniciar una meta que ahora se ve concluida.

A MIS HERMANOS:

Por su apoyo moral, especialmente a mi hermano Marcelino que con sus consejos me ayudo a alimentar el deseo de culminación de esta gran meta.

INDICE

CAPITULO I

- INTRODUCCIÓN	7
- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	8
. En foque sistémico de la organización	11
. Importancia de los recursos humanos	16
. Carácter legal de la capacitación	22
. Proceso de capacitación	26
. Etapas de capacitación	28
. Medios auxiliares de la capacitación	38
. Relación de la Capacitación con la motivación	39
- HIPÓTESIS	43
- DETERMINACIÓN DE LAS VARIABLES	44
- OBJETIVOS	45
- IMPORTANCIA DEL ESTUDIO	46

CAPITULO II

METODOLOGÍA

. Población	48
. Muestra	50
. Descripción de los sujetos	50
. Descripción del escenario	51
. Descripción de los instrumentos	51
. Instrumento	53
. Justificación de las preguntas	56

CAPITULO III

RESULTADOS

. Interpretación y análisis de los datos	66
--	----

CAPITULO IV

DISCUSIÓN

. Conclusiones	77
. Sugerencias	80
. Bibliografía	81

CAPITULO

I

INTRODUCCION

INTRODUCCIÓN

Una de las herramientas más importantes de las cuales el hombre echará mano para poder desarrollarse eficaz en cuanto a la realización de cualquier actividad que cada una de las organizaciones requieren, es la capacitación. Por esta razón la presente investigación se realizó sobre la capacitación dentro de un campo que necesita estudiar por tratarse de un nivel de formación. Me refiero a la docencia dentro de la educación media básica (secundaria) en la zona de Ixtapaluca, Estado de México. Esta tiene por objeto demostrar el grado de influencia de la capacitación sobre la motivación para incrementar el nivel productivo.

Este estudio se encuentra estructurado con un recorrido histórico que muestra las principales y más importantes épocas en la evolución del trato que se les daba a los recursos humanos; con una concepción de la organización desde el punto de vista de los sistemas; los aspectos generales de la capacitación atendiendo desde sus más amplias concepciones, procesos y etapas, hasta su carácter legal. Por otro lado se explica la relación de la capacitación con la motivación y su impacto en la productividad. Con relación a la metodología se hace referencia a un amplio panorama en donde quedan implicados los instrumentos utilizados en la investigación. Los resultados son claros para poder ser entendidos por cualquier lector.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El hombre es un ser social que pasa la mayor parte del tiempo en mutuo contacto, teniendo en cuenta la existencia de unos con otros. Las relaciones mutuas hacen a estos interdependientes en algún grado significativo, dando origen de esta manera a grupos organizados, que tienen una relación psicológica que les permitirá participar en la resolución de problemas, compartir normas comunes, encontrar satisfacciones personales, identificación entre sí buscando objetivos comunes etc.

La organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas.

A partir de que los líderes obtienen el logro de metas mediante el esfuerzo de grupos organizados, se busca realizar funciones de personal, que generé en grado mayor beneficios para este. La aplicación de dichas funciones fue de una manera diferente en los períodos de la historia, siendo con frecuencia de naturaleza informal y primitiva.

- A. Esclavismo:** en esta etapa el esclavo forma parte de las propiedades del amo, carece de derechos, el trabajo se desarrolla bajo estricta vigilancia. El esclavo no tenía derecho a casarse.

- B. Servidumbre:** variable del esclavismo. El siervo no es propiedad del amo, pero esta fuertemente ligado a la tierra. Tenía derecho a casarse y tenía una especie de posesión (propiedad servil).

C. Liberalismo y Revolución Industrial: en esta etapa surge la administración de personal, el adiestramiento de aprendices, sindicatos y uniones obreras.

Dentro de las uniones obreras aparecieron grupos llamados gremios (precursores de las asociaciones patronales de hoy), formados sobre todo por dueños de talleres, con el propósito de proteger sus intereses.

Más tarde se formaron gremios, integrados por empleados llamados jornaleros, estos recibieron el nombre de “Gremios de Pequeños propietarios” (precursores de los sindicatos contemporáneos).

El liberalismo representa la exaltación del individuo y la glorificación la libertad humana que encuentra su culminación con la revolución francesa dichas ideas trascienden al campo económico. Debido al auge y desarrollo de la industria (Revolución Industrial) aparece el liberalismo económico.

Nace la libre competencia y el trabajo se convierte en una mercancía como cualquier otra, sujeta a las leyes de la oferta y la demanda.

Las condiciones laborales se establecen al libre albedrío del patrón. El trabajador acepta las condiciones impuestas por el patrón debido a su necesidad.

D. Administración Científica: la producción masiva da origen a las piezas estandarizadas, originando mejoras tanto en la tecnología como en la formación de equipos para ahorrar trabajo, dando origen al aumento de costos generales y en los sueldos y salarios surgiendo la necesidad de buscar la manera de como sacar la máxima eficiencia de los grupos de trabajo.

Con el uso de la Administración Científica se pasa a un enfoque objetivo y sistemático para mejorar la eficiencia, basado en la correlación y análisis de datos. Lo que se logro fue la simplificación de los procesos y repetición de las operaciones.

El exponente principal de esta corriente es Frederick Taylor quién en 1878 desarrollo lo que llamó los cuatro principios de la administración.

Los principios son:

- 1) Desarrollo de una verdadera ciencia.
- 2) La selección científica de los trabajadores.
- 3) Desarrollo y educación científica.
- 4) Cooperación entre la administración y el hombre.

Por medio de estos principios incremento la eficiencia en el manejo de lingotes de oro en la Berhlehem Steel Co.

Se pensaba que los seres humanos se motivan sólo con dinero.

La escénica del taylorismo en el análisis del trabajo, el mejoramiento sistemático de la actuación del obrero.

E. Escuela del comportamiento: En 1920 (época moderna) se pone mayor atención a las relaciones humanos, surgiendo las primeras investigaciones humanas, así como el desarrollo de nuevos sistemas.

El principal exponente es Elton Mayo quien realizó sus investigaciones en la fábrica Hawthorne de Chicago.

Determinó la influencia de todos los factores que lo rodean, pero sobre todo de índole sociológica.

Se descubrió que cuando a los trabajadores se les impone determinada pauta de comportamiento se crea conflictos.

En general en esta etapa queda asentado que los seres humanos poseen muchas necesidades y que son criaturas sociales. Esto origina un nuevo cambio en la concepción de la organización, y ahora se concebirá como un sistema.

ENFOQUE SISTEMICO DE LA ORGANIZACIÓN

Antes de aparecer la noción de sistema y de sistema abierto específicamente, los sociólogos tendían a uno de dos enfoques para estudiar las estructuras sociales:

- A) Las consideraban sistemas cerrados a los que se les aplicaban las leyes de la física.
- B) Les atribuían algún concepto vitalista como la intelequia.

En el primer caso ignoraban las fuerzas ambientales que afectan la organización y, en el último, se apoyaban en algún propósito mágico que explicaba el funcionamiento de la organización.

Posteriormente, el enfoque de sistemas ofrece una base para la integración al permitir visualizar la organización total en interacción con su ambiente y la conceptualización de las relaciones entre los componentes internos o subsistemas; es decir, la teoría de sistemas esta dedicada básicamente a problemas de relaciones de estructura e interdependencia.

La teoría general de sistemas representa la base para integrar y entender el comportamiento de una gran variedad de campos. Hay pruebas de que todo campo del conocimiento humano pasa alternativamente por fases de análisis y obtención de datos a períodos de síntesis e integración.

La teoría de sistemas ofrece este esquema en muchos campos físicos, biológicos y sociales.

Un sistema lo podemos definir como:

SISTEMA: Es un todo unitario organizado, compuesto por dos o más partes.

SISTEMA: Componentes o subsistemas interdependientes y delineado por límites identificables de su suprasistema ambiente.

SISTEMA: Conjunto de diversos elementos, mismos que se encuentran interrelacionados.

En otras palabras todos los elementos dl sistema interactúan y están en contacto directo con el medio ambiente, si cualquiera de esos elementos falta o sufre algún cambio repercute en todos los demás elementos.

Internamente la organización puede verse integrada por varios subsistemas, que a continuación se cita.

A. SUBSISTEMA DE OBJETIVOS Y VALORES

Una premisa básica es que la organización como subsistema de la sociedad debe lograr ciertos objetivos determinados. La organización toma muchos de estos valores de un medio ambiente sociocultural.

B. SUBSISTEMA TECNICO

Se refiere al conocimiento requerido para el desempeño de las tareas y esta determinado por los requerimientos de trabajo de la organización y por la maquinaria y equipo necesario.

C. SUBSISTEMA PSICOSOCIAL

Esta integrado por individuos y grupos en interacción. Consiste en el comportamiento individual, la motivación, las relaciones de función etc. Producto de los valores humanos de quien la integran.

D. SUBSISTEMA ADMINISTRATIVO

Abarca toda la organización al relacionara con su medio ambiente, fijar objetivos, desarrollar planes estratégicos, operativos y establecer proceso de control.

E. ESTRUCTURA

Se refiere a las formas en que las tareas de la organización están divididas y son coordinadas.

En esta investigación haré énfasis en el subsistema psicosocial ya que como seres humanos todos somos distintos, es por ellos que las organizaciones deben ayudar a sus trabajadores a que desarrollen sus habilidades, de acuerdo a las necesidades de la organización, capacitarlo para que realice mejor su trabajo en beneficio de la compañía y de el mismo.

Al investigar lo referente a la capacitación, se esta recalando la importancia del ser humano dentro de la organización.

La supervivencia del sistema no sería posible sin u proceso continuo de flujo de entradas, transformación y salidas. De ahí que los sistemas abiertos tengan ciertas características en común. Tales como:

1) ENTRADAS O IMPORTACION DE ENERGIA

Es decir todos los sistemas abiertos toman del ambiente externo alguna forma de energía como:

- a) RECURSOS MATERIALES: dinero, materia prima, equipo etc.
- b) RECURSOS TECNICOS: procedimientos, instructivos etc.
- c) RECURSOS HUMANOS: habilidades, actitudes, experiencias, conocimiento

2) PROCESAMIENTO O TRANSFORMACION DE LA ENERGÍA

Una vez que adquiere la energía necesaria, los sistemas abiertos transforman dicha energía.

1) RESULTADO O SALIDA.

Los sistemas abiertos aportan algún producto al ambiente. Puede ser algún producto, servicio, beneficio etc.

En muchas organizaciones los resultados al venderse son convertidos en dinero y mediante este mecanismo se proporciona una nueva energía al sistema.

Cabe resaltar que aunque la interrelación de estos subsistemas sean indispensables para la conservación y desarrollo de la organización, existe uno que cobra mayor importancia, ya que sin el, aunque los demás subsistemas funcionaran a la perfección no se podría llevar a cabo el funcionamiento de la misma, porque la producción de bienes y servicios, los tiene que hacer ser humanos que se encuentran interrelacionados. Es por ello que el subsistema psicosocial tiene una gran trascendencia en este estudio ya que la mayor parte del tiempo de las personas la pasan viviendo o trabajando dentro de las organizaciones; es decir, crecen, se desarrollan trabajan y hasta se divierten en la misma organización, llegando a satisfacer diferentes tipos de necesidades.

Sin las organizaciones y sin las personas, no habría una adecuada administración de recursos humanos, en este sentido, es importante la correcta utilización del factor humano, su desarrollo y el mutuo logro de los beneficios (personas y organización).

Las organizaciones a fin de poder funcionar necesitan satisfacer objetivos organizacionales que surgen por el medio por el cual esta inmersa la organización y la misma organización en sí.

Una organización a nivel social. Permite una visualización de la compleja e intrincada sociedad de organizaciones y la interrelación entre las mismas. El nivel social se ve como una categoría ambiental en el estudio del comportamiento organizacional e individual.

El nivel del comportamiento organizacional permite que se visualice la organización como una totalidad que interactúa con su ambiente y dentro del cual se interrelacionan

sus componentes entre si y con las partes destacados del ambiente. El nivel organizacional puede ser visto como categoría ambiental del comportamiento individual.

El nivel del comportamiento individual permite una síntesis feliz de varios conceptos sobre el comportamiento, motivación, aprendizaje etc. y una mejor comprensión de la naturaleza humana.

La administración de recursos humanos surge con el crecimiento de las organizaciones y la complejidad de las tareas organizacionales.

IMPORTANCIA DE LOS RECURSOS HUMANOS

La administración de Recursos Humanos es el proceso administrativo aplicado al crecimiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades de los miembros de la organización en beneficio del individuo, de la organización y del país en general.

Como puede apreciarse los recursos humanos son tan importantes dentro de las organizaciones que se sigue todo un proceso en la contratación y conservación de los mismos.

Dentro de los estudios de la administración general se señala que el personal es el común denominados de la eficacia de todos los demás factores, ya que estos son operados por hombres. Por ello la ayuda y la actitud del personal condicionan los resultados que se

obtenían en todos los demás aspectos: producción de bienes o de servicios, ventas, finanzas, compras, registros y aún la misma administración de personal. Los mejores capitales, las mejores máquinas, los mejores sistemas, sirven de poco si son manejados con apatía y desgano o peor aún si no se saben manejar adecuadamente.

Es por lo anterior que debemos que debemos resaltar que el esfuerzo humano es vital en el funcionamiento de cualquier organización. Y pensar que durante mucho tiempo el elemento humano fue considerado como una herramienta más sin sentimientos, con esto no queremos decir que ahora todas las organizaciones traten muy bien a sus empleados, pero sí debemos de resaltar que se han logrado grandes avances.

Barnard (año) clasifica las limitaciones de los individuos en dos tipos las capacidades biológicas del individuo y los factores físicos del ambiente en que el individuo está situado.

Las organizaciones se clasifican en: industriales, comerciales, de servicios, militares y públicas.

Con el constante avance científico y tecnológico que hoy en día ha propiciado desarrollos importantes en la sociedad, el hombre se consolida como origen y esencia de toda dinámica industrial económica y social ya por ser motor de toda organización.

Hoy la tendencia mundial hacia la globalización comercial y la integración de gigantescos bloques económicos, han imperiosa la necesidad de instrumentar estrategias

creativas y el desarrollo de una nueva cultura laboral para hacer frente a la competencia que se prevé con el Tratado de Libre Comercio.

Ante este reto la fuerza laboral representa capital humano que debe modernizar su potencial, sin embargo no se puede pensar en algún cambio sin dejar de hacer referencia a la importancia que dentro de este tienen la capacitación.

A continuación se dará una semblanza general en relación a la capacitación.

ASPECTOS GENERALES DE LA CAPACITACION

CONCEPTUALIZACIONES:

CAPACITACION: Consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador.

CAPACITACION: Es la adquisición de conocimientos científicos, tecnológicos y culturales.

En muchas ocasiones se confunde el término de capacitación con adiestramiento, con entrenamiento o con educación, para evitar confusiones vamos a ver cada uno de estos conceptos por separado y el tratamiento que se le dará a la presente investigación..

habilidades que son requeridas para el desarrollo de los ejecutivos, incluyendo a aquellos que tienen una alta jerarquía en la organización.

Otro Objetivo importante de la capacitación es adecuar al trabajador al cargo que desempeñe o que le toque desempeñar. Esta adecuación se efectúa mediante un proceso educativo a corto plazo que utiliza un procedimiento sistemático y organizado por el cual el personal no gerencia aprende conocimientos, habilidades y técnicas para su propósito definitivo.

Si analizamos un poco el concepto de capacitación, nos dirá, que consiste en una actividad planeada, basada en necesidades reales y orientada hacia un cambio en los conocimientos.

Ante este concepto, me pregunto, cuantas empresas se preocupan realmente por capacitar adecuadamente a sus trabajadores y cuantas en verdad lo tienen bien planeado.

En pocas ocasiones los supervisores, jefes o dueños se quejan de que sus empleados no realizan bien sus actividades y que tienen constantes errores y no se dan o no se quieren darse cuenta que ellos son los que han provocado esa situación al no explicarles correctamente que es lo que se debe realizar y como se debe realizar, la importancia que tienen las actividades que desempeñan y como benefician estas a la organización

Parece ser que la mayoría de los de los errores de los trabajadores no se debe a la falta de capacidad de los mismos trabajadores sino a falta de buenas instrucciones por parte de sus superiores.

Todavía existen muchas empresas que consideran que la capacitación es pérdida de tiempo y un gasto innecesario y sólo imparten algún "cursillo" para cumplir con la ley. No quieren entender que sus utilidades no dependen únicamente de su equipo, de sus instalaciones, de sus materiales, sino básicamente de sus recursos humanos y que estos deben tener una perspectiva amplia de lo que es un trabajo y como se realiza; es decir los jefes deben adecuar, moldear y esculpir las capacidades y habilidades de sus trabajadores en todos los niveles y adecuarlos a las exigencias de la organización.

Por lo anterior coincido con Alfonso Silicio al señalar que en la capacitación destacan 2 puntos importantes:

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

Cabe señalar que en el punto dos evidentemente esta muy relacionado con lo que señalaba Agustín Reyes Ponce (año) al señalar que si el personal carece de la capacidad

indispensable para desarrollar las labores que se le encomiendan, aunque quisiera, no podría desarrollar adecuadamente su trabajo, con lo que habría grandes deficiencias, por lo que un personal incapaz, aún cuando tuviera la voluntad de colaborar constituye un elemento que "quiere pero no puede" ayudar al debido desarrollo de la empresa.

Más no basta conque el personal tenga las capacidades que en cada puesto o nivel se requiere, sino que también este dispuesto a prestar su colaboración amplia y eficazmente, aquí se trata de alguien que" puede pero no quiere contribuir al desarrollo eficaz de las labores.

Cabe destacar que en muchas ocasiones es preferible contar con un personal colaborador, aunque tenga pequeñas deficiencias en su capacidad, las cuales puede ir mejorando con la capacitación, que con personal capaz, pero cuya colaboración sea limitada.

Es importa señalar que la ley reglamenta la capacitación de personal.

CARÁCTER LEGAL DE LA CAPACITACION

Las organizaciones requieren de energía humana para lograr sus objetivos y por tanto están dispuestas a tomarla a cambio de dinero.

En el momento que existen personas y organizaciones dispuestas a cambiar dinero y esfuerzo surge el mercado de trabajo.

En México la Ley Federal del Trabajo garantiza un salario mínimo a cubrir, además reglamenta aspectos referentes a la remuneración en general.

En la Ley Federal del Trabajo promulgada en 1931 se señalaba que las empresas estaban obligadas a tener aprendices. En la nueva Ley de 1970, los legisladores, se dan cuenta de la enorme importancia que tiene y por consiguiente institucionaliza el entrenamiento.

La idea de hacer una reglamentación de la capacitación y el adiestramiento fue expresada por el presidente José López Portillo en su primer informe de Gobierno, posteriormente envió una iniciativa de Ley donde se elevaba a rango de garantía social la capacitación.

El 9 de enero de 1978, se publica en el Diario Oficial el decreto que adiciona la fracción XII y reforma la fracción XIII del apartado A del art. 123 en el cual se establece la obligación de dar capacitación y adiestramiento a los trabajadores.

La obligación de capacitar y adiestrar fue reglamentada oficialmente y publicada por el Diario Oficial de la Federación con fecha del 28 de abril de 1978, entrando en vigor el 10. de mayo de ese mismo año. Se establece la capacitación del trabajador como un derecho de este.

El 8 de Mayo se publican las bases para la designación de representantes de organismos nacionales de trabajadores y patronos ante el Consejo Consultivo del empleo, capacitación y adiestramiento.

Así la legislación actual en sus artículos 132 fracción XV y 159 marcan las obligaciones en cuanto a entrenamiento del individuo por las organizaciones.

En el art. 132 fracción XV al hablar de las obligaciones de los patronos dice:

Organizar permanente y periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que de común acuerdo elaboren con los sindicatos o trabajadores, informando de ellos a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

El art. 153-A de la Ley Federal del Trabajo también menciona lo referente a este tema:

Todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formularios de común acuerdo con el patrón y el sindicato...

El art. 123 Constitucional fracción XIII dice:

Las empresas cualquiera que sea su actividad están obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determina los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación.

Las empresas en México tienen varias opciones para cumplir con sus responsabilidades de capacitación y adiestramiento.

El art. 153-B indica lo siguiente:

- . Capacitar o adiestrar dentro de la empresa
- . Capacitar o adiestrar fuera de la empresa
- Capacitar o adiestrar por conducto de personal propio.
- . Capacitar o adiestrar por vía de instituciones, escuelas u organismos oficiales.
- . Capacitar o adiestrar por medio de instructores contratados especiales.

Cualquiera que sea la opción escogida se deberá seguir el proceso reglamentado por la Ley.

El art. 153-F dice que la capacitación y adiestramiento deberán tener por objeto:

- I.** Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella.
- II.** Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.
- III.** Prevenir el riesgo de trabajo.

IV. Incrementar la productividad y

V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

En sí se refiere a los objetivos que debe tener la capacitación, dentro de los cuales se implica que es una preparación al trabajador para mejorar su productividad y conocimientos, para de esta manera, estar apto para ocupar vacantes o puestos de nueva creación.

Es importante señalar que la capacitación requiere de una correcta planeación, ya que no se trata de cualquier curso para cumplir con la Ley, sino de algo meramente estructurado a través de la correcta planeación e identificación de las necesidades de la empresa.

PROCESO DE CAPACITACION

Para que el objetivo general de una empresa se logre plenamente, es necesaria la función de capacitación.

La capacitación colabora aportando a la empresa un personal debidamente adiestrado, capacitado y desarrollado para que desempeñe bien sus funciones y sobre todo ayuda colocando al personal en una posición de mayor responsabilidad.

Los programas de capacitación y adiestramiento deben enmarcarse en el plan de la empresa que a su vez tendrá como punto de partida un claro entendimiento de su visión y misión.

1) VISIÓN: Expresa hacia donde se desea llegar.

2) MISIÓN: Sintetiza su quehacer fundamental bajo circunstancias específicas.

A partir de este marco de referencias la capacitación y el adiestramiento serán los medios para desarrollar paulatinamente en el personal un poder técnico orientado hacia aspectos estratégicos y por lo tanto deberán consolidarse como uno de sus principales activos, habiendo previamente descubierto las necesidades reales de la empresa.

Por consiguiente, ya no se trata de capacitar con enfoques y recursos fragmentarios, las acciones aisladas o parciales en materia de aprendizaje laboral, sólo conllevan a que se gaste en capacitación y no se invierta en la búsqueda de aplicaciones prácticas para alcanzar logros empresariales.

La formación involucra el compromiso de la empresa por clarificar los valores de la organización y su misión básica a través de una adecuada planeación estratégica y la definición de la forma en que los recursos humanos contribuirán al logro de los objetivos.

La capacitación requiere de un proceso propio que incluya:

- . Planación
- . Control
- . Organización
- . Integración
- . Dirección

A continuación se mencionaran las diferentes etapas de la capacitación

ETAPAS DE CAPACITACION

1) INVESTIGACION:

Para determinar las necesidades reales que existe o que deban satisfacer a corto, mediano y largo plazo: **prevención**

Las necesidades de entrenamiento son aquellos temas, conocimientos o habilidades que deban ser desarrolladas o modificadas para que mejore la calidad del trabajo. Dichas neccsidades constituyen la diferencia entre el desempeño actual y las necesidades de trabajo presentes y futuras.

También pueden considerarse como aquellas carencias en los conocimientos o habilidades que bloquean o impiden el, desarrollo de las potencialidades del individuo.

Cabe resaltar aquí que la capacitación por tratarse de una inversión no aumentará la productividad sino a mediano plazo, siempre y cuando este bien impartida y corresponda a las necesidades específicas del puesto.

Sin la investigación previa de las necesidades nunca se podrá pensar en la programación de ningún caso.

La capacitación tiene dos razones: por un lado satisfacer necesidades presentes y por otro prever situaciones futuras.

2) PLANEACION:

Una vez señaladas las necesidades es necesario fijar los objetivos que se deben lograr.

Se debe entender esta segunda fase como el proceso de planeación aplicada a la capacitación. ¿Qué queremos lograr?, ¿Qué metas a corto plazo y largo plazo debemos obtener?, ¿Cuántos? Y ¿Cómo?

Definir que contenidos de educación son necesarios; es decir, qué temas, qué materiales y áreas deben ser cubiertas en los cursos.

Aquí hay que recordar la triple concepción: adiestramiento, capacitación y desarrollo.

Ahora, señalaré la base del contenido de los programas de educación:

- A. Conocimientos elementales acerca de la empresa, especialmente de la que propicia una completa y efectiva inducción.
 - B. Conocimientos y habilidades elementales para el puesto que se desempeña.
 - C. Conocimientos de complementación profesional para el mejor del puesto.
 - D. Materias culturales y conocimientos universales como, orientación para mejores y más maduras actitudes de la persona.
- 3) Señalar la forma y método de instrucción para el curso: No existe un método ideal para la capacitación, todos pueden dar buenos resultados siempre y cuando estén relacionados con los objetivos que se persigue.

Existen diversos criterios para clasificar técnicas y método de capacitación:

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

Adiestramiento: Métodos, objetivos, audiovisuales informativos etc.

Capacitación: Métodos de participación de grupo.

Formación y desarrollo : Métodos destinados al cambio y orientación de actitudes.

. Según la actividad realizada por el sujeto.

4) EVALUACION: Cuando el curso de capacitación termine se debe evaluar para medir el éxito y el grado de asimilación del alumno.

La evaluación del curso deberá informar sobre cuatro aspectos básicos:

- . Reacción del grupo y del alumno en cuanto a las actitudes.
- . El conocimiento adquirido referido al grado en que aprendió el alumno.
- . Resultados, se va a medir los resultados posteriores al curso que van a significar un cambio en el puesto de trabajo.

La evaluación de las instalaciones y servicios en donde tenga efecto el curso es importante porque motiva al proceso de enseñanza y coadyuva al éxito del mismo, así como también se va a medir el aprovechamiento a través de exámenes.

5) SEGUIMIENTO: También se le conoce como continuación de la capacitación.

A efecto de medir los resultados de un curso y para seguir el cambio personal de un colaborador, se debe establecer un sistema de intercomunicación. Dicha comunicación debe investigar directamente si se han registrado algunos cambios en la personalidad del colaborador.

Según la naturaleza del programa, se hará necesario que el seguimiento este dirigido a reafirmar conocimientos, desarrollar habilidades, modificar actitudes y verificar el aprendizaje.

En muchas ocasiones existe una desintegración entre la función de entrenamiento y el resto de la empresa, pues esta no apoya ni complementa lo que en el curso se dice; esto produce que decaiga el animo de las personas, que toman el curso porque no encuentran apoyo en su jefe o grupo de trabajo, esto es precisamente lo que trata de evitarse con el seguimiento.

Puede afirmarse que del seguimiento que se de a cada curso dependerá en gran parte del éxito o fracaso del mismo en función de los resultados que se obtengan, ya que es en el lugar de trabajo donde se verá y se hará valer la efectividad de lo realizado en el curso.

De esto se desprende entonces que depende del tipo de capacitación que se le haya otorgado al trabajador, este desarrollara sus habilidades para la realización de diversas actividades con la calidad que estas requieren.

Es importante señalar que la calidad en el trabajo, forma parte en gran medida de como se haya otorgado la capacitación.

El concepto de calidad ha variado con el tiempo y con las condiciones del mercado. Actualmente se vive la era de la calidad total. Este concepto hace desde la década de los 60's en el oriente, ahí se configuro la idea de que es conveniente hacer más eficientes los procesos de producción y la prestación de los servicios, así mismo determinar las características que debe reunir el producto o servicio por el cual paga.

Es el consumidor es entonces el que fija los, parámetros y establece de calidad y esto es así porque ya desde entonces la competencia obliga a los empresarios a idear mecanismos para atraer y retener a sus clientes.

Debido a la acelerada y profunda apertura comercial que vienen realizando el país en los últimos años se ha intensificado dicha competencia, es por eso que los términos clave en las empresas d hoy: Calidad y productividad. Esto los obliga a mejorar la calidad de sus productos como vía para aumentar su productividad y competir más eficazmente en el exterior.

Con la entrada del Tratado de Libre Comercio, se hizo necesario la elevación de la calidad, ya que si esto no pasaba, muchas empresas tendían a desaparecer, y en la realidad desaparecieron gran número de ellas, ya que no eran lo suficientemente fuertes para soportar, altas inversiones, sobre todo de capacitación.

Para acceder a la calidad Total se requiere modificar las formas de operación tradicionales en toda las organizaciones.

Aunque siempre ha sido la alta dirección la que toma las decisiones, el cambio de enfoque hacia la calidad total requiere estructuras más funcionales, sin burocracia donde las ideas fluyan desde el operario hasta la alta dirección.

No hay duda de que las personas que realizan el trabajo; es decir, los que producen los bienes y servicios son los que pueden aportar ideas respecto a como mejorarlo, pero para ello se les debe dar la confianza suficiente para que puedan aportar sus ideas con libertad, porque como ya se menciono los recursos humano son un activo con valor incalculable y de ellos depende en gran parte del éxito o el fracaso de la organización.

La Calidad Total es un proceso sistemático de mejoramiento continuo para servir a la sociedad con productos o servicios que superen las expectativas de quienes lo reciben.(ya sea por su diseño, por su durabilidad, por su menor costo etc.), ahora ya no manda quien produce sino quien compra.

En la mente de cada persona que adquiere un bien o servicio hay un mecanismo de evaluación donde lo que recibe es comprado y analizado contra lo esperado y sobre todo se hace la comparación con otras marcas y precio; ya que no es como antes que la gente se conformaba con lo que compraba porque no había de donde escoger, hoy existen, en

beneficio de los consumidores, una gran diversidad de marcas, esto les da oportunidad de elegir el de mejor calidad.

El movimiento de la calidad no es sólo un asunto de técnicas, sino u procesos altamente participativo con el ideal de mejoramiento continuo, pero su implementación requiere de cambios en las relaciones laborales, el trabajo realizado bien desde la primera vez implica, no sólo buena voluntad de quien lo realiza, sino además conocimientos que se obtienen mediante la capacitación y el adiestramiento.

Buenas condiciones de trabajo tanto materiales como económicas y principalmente que en los beneficios del aumento de la productividad que conllevan la implantación de procesos de calidad se haga participe al personal para que se sienta motivado a seguir realizando muy bien todas las actividades que lleva a cabo.

Todos los programas de calidad tienen una característica común, cada quien es responsable de lo que hace.

En el sistema anterior el responsable era el supervisor. En el enfoque de calidad total cada quien es responsable y s siente satisfecho de lo que hace porque sabe que las cosas están bien hechas, pues el mismo las vigila, además la gente se siente más realizada, no se siente oprimida o sojuzgada por el supervisor.

No se puede hablar de productos y servicios de calidad sin pensar que es el personal quien puede lograrlo.

Algunas empresas sin embargo no piensan de esta manera y ven al personal como un gasto, más que como una inversión a futuro, sólo se les mira desde el punto de vista contable y financiero.

En México en la década de los 90's y del siglo XXI, la calidad total ya no es un lujo o algo propio de las grandes empresas industriales y de las que exportan.

Ahora ya existen procesos de calidad total en pequeños establecimientos como, gasolineras, hospitales, escuelas etc. sin embargo son pocos los que se han decidido a involucrarse en este ejercicio y analizar sus operaciones según la nueva óptica.

Para motivar a las empresas a que mejoren su calidad de sus productos y servicios se han creado el Premio Nacional de la Calidad que tienen por objeto el cambio de actitud en la industria, el comercio y los servicios.

Fomentar la cultura de la calidad total entre las empresas de todo tamaño, tanto públicas como privadas es un reto que se tiene que cumplir.

El decreto que le dio vida al PNC fue promulgado el 29 de noviembre de 1989. Dicho premio se entrega cada año por el Presidente de la República.

El PNC. Cuenta con 8 criterios de evaluación.

- * Satisfacción del cliente
- * Liderazgo
- * Recursos humanos
- * Información y análisis
- * Planeación
- * Aseguramiento de la calidad
- * Efectos en el entorno
- * Resultados.

Cada categoría recibe determinado puntaje y la suma total permite determinar a los ganadores del PNC.

Como puede apreciarse se toma muy en cuenta los recursos humanos.

El tema de capacitación cobra gran importancia porque la cantidad de personas con escolaridad media y superior es mínimo; es decir, el número de profesionistas y estudiantes medios es desolador.

En México existe una demanda de personal calificado, que las universidades y diferentes instituciones de enseñanza no están en posibilidades de ofrecer. Por ello las organizaciones públicas y las empresas privadas establecen programas periódicos de educación para poder efectuar con eficiencia su trabajo. Aunque cabe resaltar que aun nos falta mucho por hacer.

La capacitación es una forma de como motivar al trabajador y así mismo de alzar la productividad y ser más competitivos nacional e internacionalmente.

Cabe resaltar que la capacitación y la motivación van entrelazadas y las dos son importantes para el logro de los objetivos. A continuación se dará una explicación sobre la relación que guarda la capacitación con la motivación.

MEDIOS AUXILIARES DE LA CAPACITACION

Existe una relación muy estrecha entre los métodos de instrucción y el equipo, auxiliar de los miembros, el medio de comunicación en cuestión de especial interés. Mientras más objetivo e ilustrativo sea, mejores serán, los resultados obtenidos por el emisor.

Existen algunos instrumentos y ayudas en la comunicación que se utiliza frecuentemente en los diferentes centros de enseñanza.

- . Auxiliares gráficos: pizarrón, rotafolio, gráficas y cuadernos de escritura.

Proyección de imágenes: Proyectar de transparencias, cuerpos opacos, etc.

RELACIÓN DE LA CAPACITACIÓN CON LA MOTIVACIÓN.

Los lineamientos de una organización están en función de las actitudes de sus miembros; es decir, si los empleados perciben los sistemas, procedimientos y objetivos de la empresa como un medio para satisfacer sus propias necesidades, entonces la moral que imperará será de cooperación y confianza mutua, porque el trabajador no sólo espera recompensas económicas, sino el reconocimiento, la palabra de estímulo o aliento, el certificado o el diploma, el título, etc.

Puesto que una característica del ser humano es la sensibilidad; es decir, la posibilidad de reaccionar ante los estímulos y también de sus mecanismos biológicos, de sus experiencias pasadas del ambiente en que se encuentra en ese momento, en general de su personalidad.

La psicología jugará un papel altamente importante, ya que se encargará del estudio de la conducta de los organismos y sus experiencias íntimas, así como su relación y su influencia recíproca tanto del organismo como del ambiente.

Toda conducta esta provocada por algún factor o motivo. Por tal razón la motivación representa algo semejante a un motor que impulsa al organismo.

Se estudiará a continuación porque es evidente que toda organización esta compuesta por elementos íntimamente relacionados.

Un elemento de la organización como ya anteriormente se mencionó es el hombre ya que sin ello no podría funcionar la tecnología que hace transformar a la materia prima, dando como resultado un bien o u servicio. Por lo tanto funcionará de acuerdo con el comportamiento de sus miembros.

En relación a lo anterior es necesario conocer cuales son aquellos motores o factores que mueven la acción humana, para poder tomar las correctas decisiones en razón del buen funcionamiento de la organización y la satisfacción de si miembros.

En un sentido práctico para motivar a una persona es necesario darle motivos para que actúe de la forma en que se desee que lo haga.

Desde el punto de vista psicológico, un motivo es:

MOTIVO: Conjunto de sentimientos que impulsan a una persona a ansiar y pretender ciertas cosas y, en consecuencia, a actuar de una determinada manera para lograr lo que hacia o pretende.

Con gran frecuencia se confunde el concepto de motivación en relación al trabajo y con inducción, con el fin de hacer que el trabajador trabaje más, ya que se habla que el trabajador contento produce más y mejor. En este sentido es equivoco pensar que esto pueda ser verdad, ya que la motivación va más haya del ámbito económico y los altos niveles de producción. Es por ello que se hace necesario definir que es motivación

MOTIVACIÓN: Es el estudio emocional que se general en una persona como consecuencia de la influencia que ejerce determinados motivos en su comportamiento.

Por otro lado a raíz que se bienen desarrollando los estudios sobre el comportamiento humano a fin de mejorar la calidad en el trabajo y la motivación puede producir algunos efectos.

*EFECTO DE ACTIVACION: El estado de motivación induce a una persona iniciar una acción o comportamiento.

*EFECTO DE REFORZAMIENTO: induce a una persona a mantener una acción o comportamiento durante un cierto período de tiempo.

*EFECTO DE DIRECCIÓN: induce a una persona a actuar en una determinada dirección u orientación.

*EFECTO DE FORTALECIMIENTO: El estado de motivación induce a una persona a incrementar el impulso con que realiza determinada acción o comportamiento.

La motivación puede tener impulsos positivos o negativos, lo que se pretende precisamente es comprobar que tan altos son los estímulos en los trabajadores de una organización.

Según la teoría de Maslow (año), se postula que el hombre tiene una escala de necesidades.

- A) FISIOLÓGICAS: Necesidades para la conservación de la vida
- B) DE SEGURIDAD: Cubierta de contingencias futuras.
- C) SOCIALES: Vivir dentro de una unidad.
- D) DE ESTIMA: ser elemento estimado dentro del contexto de relaciones interpersonales dentro de la comunidad.

**¿REALMENTE DEPENDE DE LA CAPACITACION DE LOS PROFESORES,
ALCANZAR UN GRADO DE MOTIVACIÓN, QUE IMPULSE EL
INCREMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD?**

La hipótesis que da respuesta a nuestro problema es la siguiente:

HIPÓTESIS

LA CAPACITACION INFLUYE EN LA MOTIVACIÓN

LA CAPACITACION INFLUYE EN LA PRODUCTIVIDAD

DETERMINACION DE VARIABLES

VARIABLE INDEPENDIENTE: CAPACITACIÓN A LOS PROFESORES DE EDUCACION SECUNDARIA DE LA ZONA DE IXTAPALUCA

VARIABLE DEPENDIENTE: EL GRADO DE MOTIVACIÓN POR PARTE DE LA CAPACITACION A LOS PROFESORES DE EDUCACION SECUNDARIA DE LA ZONA DE IXTAPALUCA.

VARIABLE DEPENDIENTE: EL GRADO DE PRODUCTIVIDAD QUE GENERA LA CAPACITACIÓN DE LOS PROFESORES DE EDUCACION SECUNDARIA DE LA ZONA DE IXTAPALUCA.

OBJETIVOS

- 1) DETERMINARA EL GRADO DE MOTIVACIÓN QUE PROVOCA LA CAPACITACION EN LOS PROFESORES DE EDUCACION SECUNDARIA EN IXTAPALUCA.

- 2) DEMOSTRAR QUE LA MOTIVACIÓN ES ELEMENTO CLAVE PARA LA CALIDAD EN EL TRABAJO DE LOS PROFESORES DE IXTAPALUCA.

- 3) DEMOSTRAR QUE LA CAPACITACIÓN TIENE UNA ENORME IMPORTANCIA EN EL DESARROLLO DE LA DOCENCIA Y EL APROVECHAMIENTO DE LOS ALUMNOS.

- 4) DETERMINAR EL GRADO DE INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS PROFESORES DE IXTAPALUCA.

IMPORTANCIA DEL ESTUDIO

Puesto que la educación día con día, Juega un papel importante dentro de nuestro entorno social, se hace necesario realizar una investigación sobre la influencia que tiene la capacitación con la motivación y su impacto en la productividad.

Es importante conocer, si el personal docente de la zona de Ixtapaluca labora adecuadamente, de tal manera que asegura que la educación que reciben los jóvenes de secundaria sea un elemento determinante en el desarrollo personal y profesional del Estudiante

CAPITULO

II

METODOLOGIA

POBLACIÓN

Se entiende por población un grupo de elementos que poseen alguna característica común, sus valores son conocidos como parámetros. En esta investigación ha sido conveniente analizar a los profesores de educación media dentro de la zona de Ixtapaluca.

Los profesores de educación secundaria forman la principal población objeto de estudio. Ellos con sus respuestas nos ayudaran a conocer si la Secretaria de educación Pública les otorga capacitación relativa a la manera en que deben desarrollar eficientemente sus actividades dentro de las instituciones. Es evidente que el principal elemento en el cual se apoyan los profesores para el desarrollo de sus actividades son los alumnos. Por tal razón se corroborará el grado de motivación que la capacitación les causa a los maestros para poder incrementar su productividad en función de alumnos, padres de familia y el desarrollo y crecimiento de las instituciones que componente la educación secundaria el la zona de Ixtapaluca. Por otro lado es importante señalar que este desempeño se verá reflejado en el incremento de matricula y crecimiento de instalaciones y personal que labore dentro de la institución, hablese del personal, técnico, administrativo o manual .

Ya no tan sólo resulta importante prestar el servicio a cambio de un sueldo, sino sentirse comprometido con lo que se hace, para de esta manera retener a nuestro cliente por el período escolar de educación media (alumno y padre de familia), mantener una comunicación abierta que permita el crecimiento de todos los integrantes de la sociedad.

Analizando todo lo anterior y por experiencia propia, considero como una prestación del servicio eficiente los siguientes puntos.

1. Puntualidad
2. Responsabilidad.
3. Preparación adecuada de clases.
4. Desarrollo de actividades dentro y fuera del aula de clases
5. Preparación con calidad del material didáctico.
6. Respeto mutuo entre alumno y profesor.
7. Control de grupo.
8. Respeto hacia todos los miembros de equipo de trabajo.

Es importante agregar aquí, que un buen servicio es la carta de presentación, ya que si padres de familia y alumnos visualizan el rendimiento académico, aumentara Matrícula ocasionando el crecimiento de la institución tanto en sus instalaciones como en el personal que labora dentro de ella.

Esto permite que todos se sientan autorrealizados, fomentando la participación para el crecimiento y desarrollo de estas instituciones, beneficiando a todos los miembros que componen la sociedad en su conjunto.

MUESTRA

Debido a que en muchas ocasiones no se puede investigar a toda la población, es necesario elegir a un grupo representativo de la misma, a este grupo se le conoce como muestra, que consiste en determinar una cantidad suficiente y representativa de sujetos a los que se les aplicará el instrumento de recolección de datos.

En esta investigación nos apoyaremos en un muestreo aleatorio de 30 profesores de educación media de tres secundarias con un personal docente de 8, 14 y 10, respectivamente, correspondientes a la misma zona de un núcleo de población popular.

DESCRIPCION DE LOS SUJETOS

. Profesores de educación media de la zona de Ixtapaluca.

☞ Número de personas a investigar: 30.

Se perdió un caso, quedando finalmente 29.

☞ Género: 15 mujeres y 15 hombres.

Se perdieron los datos de una de las mujeres.

☞ Nivel académico: Profesional variado.

Desde nivel medio superior, hasta estudios de licenciatura concluidos.

☞ Tipo de trabajo: Prestación de servicio intelectual (docencia).

☞ Aspecto relacionado con el tema: Impacto que tienen la capacitación en reclino a la motivación y la productividad de los profesores de Ixtapaluca.

DESCRIPCION DE ESCENARIO

Nombre de la entidad:

Estado de México

Gobierno de Estado:

Secretaría de Educación, Cultura y Bienestar Social

Escuelas secundarias.

Localización:

Región de Ixtapaluca, Edo. de México.

Tipo de producción:

Aplicación del proceso de enseñanza aprendizaje.

DESCRIPCION DE LOS INSTRUMENTOS

El instrumento que utilicé para la recolección de los datos fue un cuestionario de 11 preguntas, con 3 preguntas abiertas y 8 de opción múltiple. Dicho cuestionario fue elaborado de tal forma que se relacionará el problema y el objetivo central, de tal manera que los profesores de las escuelas secundarias se sintieran identificados con las preguntas y que al mismo tiempo sus necesidades se vieran reflejadas.

Las preguntas fueron en su gran mayoría cerradas y pocas veces abiertas, para que el profesor no sienta su reputación en juego, de tal manera que estas tuvieran una veracidad enfocada hacia la realidad que se vive actualmente dentro de el entorno educativo.

En este cuestionario decidí aplicar preguntas abiertas y cerradas (de opción múltiple). Las preguntas abiertas las formulé con el fin de obtener más información (sugerencias) relacionadas con las necesidades de los profesores de las secundaria.

La ventaja de utilizar preguntas cerradas con opciones es que se puede obtener la información que más convenga, es decir, de alguna manera se manipula la información de tal forma que las personas respondan de acuerdo con los objetivos fijados.

Con las preguntas que elaboré obtuve la información necesaria para cubrir el objetivo inicial, además de que los profesores con sus sugerencias, me ayudaron a detectar las principales fallas en la capacitación de los profesores de educación secundaria de la SEP.

Es importante señalar que para que los profesores contesten de manera veraz y confiable es necesario otorgarle preguntas claras u concisas que ayuden a la identificación de estos y que represente una alternativa a la solución de los problemas que la falta de capacitación trae o la inadecuada capacitación.

El propósito de este cuestionario es conocer si dentro de la capacitación que le brinda la Secretaría de Educación Pública a los profesores de educación secundaria, se les enseña de manera que pueden desarrollar con eficacia y eficiencia sus actividades dentro de las instituciones que su trabajo compete.

Es importante señalar que se desea conocer cuál es el grado de motivación que conlleva al a consecución del objetivo general de esta investigación, tratando de explicar de igual manera, cómo repercute en este sentido en la productividad.

INSTRUMENTO

La Secretaria de Educación Pública esta obligada a proporcionar a sus trabajadores capacitación para el mejor desempeño de sus actividades.

El objetivo d este cuestionario es conocer si realmente los profesores de educación secundaria de la zona de Ixtapaluca, se sienten motivados y si esto genera alta productividad.

1. Antigüedad en el puesto

- 1 a 6 meses
- 6 meses a un año
- 1 año a 3 años
- más de tres años

2. Máximo grado de estudios

- Preparatoria o su equivalente
- Normal sin concluir
- Normal concluida
- Estudios de Licenciatura en Universidad sin concluir
- Estudios de Licenciatura en Universidad concluida

3. ¿Qué entiende por Capacitación ?

4. ¿Le otorga la SEP algún tipo de capacitación?

Sí No

. Si su respuesta es afirmativa pase a la siguiente pregunta

5. ¿En la capacitación que lo otorga la SEP, realmente imparte los conocimientos que usted desea aprender?

6. Con que periodicidad se le capacita en relación a sus necesidades

Cada 6 meses

Cada año

7. ¿Cómo considera que es la calidad de la capacitación que le otorga la SEP en relación a sus necesidades?

Buena

Regular

Mala

Muy Mala

8. Usted cree que la capacitación que le otorga la SEP ayuda a realizar eficientemente sus actividades.

Sí No

9. ¿Cómo considera que usted desarrolla sus funciones en su escuela secundaria?

Bien

Regular

Mal

Muy Mal

10. La manera en que usted desarrolla sus funciones se debe a:

A la capacitación que le otorga la SEP

A su muy particular forma de ser

A la manera en que los factores de trabajo sean favorables

11. ¿Qué sugiere para mejorar la calidad, tanto de su propio desarrollo como de la Institución

JUSTIFICACION DE LAS PREGUNTAS:

****Cuestionario para los profesores de educación secundaria de la zona de Ixtapaluca****

Antes de empezar a justificar cada una de las preguntas, haré un breve paréntesis para explicar, que en general, el cuestionario fue diseñado pensando en la información que quería obtener en base al marco teórico y el objetivo planteado , y considere que el número de preguntas que realice fue el necesario para descubrir que tan capacitados están los profesores de educación secundaria en relación al modo de desempeñar sus actividades y que tan motivados están para poder elevar la productividad.

PREGUNTAS:

1. Antigüedad en el puesto.

OBJETIVO: Conocer la experiencia que los profesores de secundaria tienen en el puesto que desempeñan. Con base en ello podré obtener más información y más completa, relacionada con la capacitación que ofrece la Secretaría de Educación Pública, además en relación a la antigüedad se podrá observar claramente la evolución de la capacitación que ha sido impartida a lo largo de diferentes períodos.

2. Máximo grado de estudios.

OBJETIVO: Conocer el nivel de preparación que tienen los profesores de escuelas secundarias. Este aspecto es importante porque dependiendo del nivel de educación que se tenga se podrá analizar las perspectivas de cada profesor en relación con la capacitación otorgada, además también se visualizará las necesidades que estén arrastran y el tipo de capacitación que necesitan, por otro lado, también depende de que escuela provengan porque dependiendo de la escuela es el tipo de enfoque que se le dará al grado de importancia de la capacitación.

Por otro lado creo que no se le deben impartir los mismos cursos a todos los profesores, deben atenderse si tienen experiencia o no, y una vez analizado este punto arrancar con la capacitación adecuada. Ya que incluso al momento de impartir el curso, ni siquiera saben algunos tecnicismos que emplean los profesores de mayor antigüedad.

Variará de esta manera el tipo de capacitación en relación a toda la planta docente, ya porque tienen diferente enfoque, ya porque tienen diferentes conocimientos, diferentes propósitos, diferentes objetivos, diferentes actitudes y aptitudes, en ocasiones la gran mayoría de la planta docente de una institución la compone, por ejemplo, personal universitario que ni siquiera sabe lo que es pedagogía, de tal manera que sería bueno aplicarles otras formas para capacitarlos.

3. Qué entiende por capacitación.

OBJETIVO: Evaluar el conocimiento que tiene en los profesores de secundarias respecto al tema d capacitación. Consideré que es necesario hacer esta pregunta porque aunque son profesores, si no saben qué es capacitación cómo pueden exigir que se les otorgue. Todos los trabajadores en general, háblese de trabajo manual o intelectual, deben estar interesados sobre este aspecto ya que es un derecho que por Ley se debe ofrecer y en relación con los profesores la Secretaria de Educación Pública, se debe preocupar por brindar a sus servidores públicos este tipo de derecho.

Es obvio pensar que la capacitación ayuda al mejoramiento y desarrollo eficaz de sus actividades.

Cabe señalar que aunque anteriormente hice mención de que los profesores deben de conocer el concepto de capacitación, en algunas ocasiones no saben lo que realmente ésta significa, por tal motivo se hizo de gran relevancia preguntar primero qué se entiende por capacitación, aunque muchos no tienen ni la idea al respecto. Es sorprendente este tipo de situación, pero se llega a dar frecuentemente.

4. Le otorga la Secretaría de Educación Pública algún tipo de capacitación.

OBJETIVO: Averiguar si la Secretaría de Educación Pública está cumpliendo con la Ley en materia de capacitación y que tipo de capacitación le brinda a los profesores de educación secundaria, pero como lo he dicho en repetidas ocasiones, es imperante

que la capacitación se haga con base en necesidades reales de los trabajadores y, en especial, al objeto de estudio a los profesores de la escuelas secundarias.

Cabe destacar que con el implemento de esta necesidad se puede observar claramente en que se está fallando para, de esta manera, planear adecuadamente la capacitación de los profesores en beneficio de ellos mismos, de la organización y de la sociedad en general, ya que de ellos depende que se eleve el nivel académico que azota a nuestro país.

5. En la capacitación que le otorga la Secretaría de Educación Pública realmente se imparte el conocimiento que usted desea aprender.

OBJETIVO: Conocer si realmente la Secretaría de Educación Pública se preocupa por el servicio que los profesores de educación secundaria pudieran desarrollar. En muchas ocasiones, se imparten cursos de capacitación que sólo ayudan a cubrir con un trámite burocrático, ya que no planean el contenido de los cursos que se imparten y que, por tal motivo, no atienden las necesidades de los profesores de las secundarias.

Durante los cursos en repetidas ocasiones se habla de temas que ni siquiera son del contenido de capacitación, sino son sólo críticas y presunciones por parte de los profesores.

6. Con qué periodicidad se le capacita en relación a sus necesidades.

OBJETIVO: Conocer que tan frecuentes son los cursos, de capacitación a los profesores, claro atendiendo a las necesidades que estos tengan .

Esta pregunta complementa a la anterior porque si la Secretaría de Educación Pública se preocupa por otorgar capacitación respecto a las actividades adecuadas del profesor con qué periodicidad lo hace y cuál es la finalidad de marcar ciertos periodos.

Los periodos deben representar una herramienta estratégica para que los cursos impartidos de capacitación sean exitosos durante el ciclo escolar, es más, en esos cursos se puede motivar a los profesores para que, por su cuenta, tengan el interés de poder actualizar sus conocimientos manera tengan mayor desarrollo en las funciones que efectúan.

7. Cómo considera que es la calidad de la capacitación que le otorga la Secretaría de Educación Pública, atendiendo a lo que usted realmente necesita.

OBJETIVO: Conocer la opinión de los profesores de escuelas secundarias respecto a los cursos de capacitación relacionados con el funcionamiento de su trabajo adecuadamente. Con ello podremos observar como perciben la calidad de la capacitación que les dan. Puede ser que la Secretaría de Educación Pública les esté dando cursos muy por debajo del nivel de su preparación profesional de los

profesores y que, por lo tanto, estos requieran cursos de capacitación de manera mejorada que ayude a realizar eficientemente las actividades de su trabajo.

8. Usted cree que la capacitación que le otorga la Secretaría de Educación Pública ayuda a realizar eficientemente sus actividades.

OBJETIVO: Esta pregunta tiene como objetivo fundamental que el profesor saque a flote la inquietud de analizar su desarrollo y tenga la inquietud de exigir cursos que verdaderamente complementen sus necesidades de aprendizaje.

Es importante señalar que los cursos que pueda impartir la Secretaría de Educación Pública, no siempre son eficaces. Aunque se impartiera en el mejor lugar y con las personas más calificadas, si esta capacitación no atiende a las necesidades de los profesores, entonces sería un fracaso total.

9. Cómo considera que usted desarrolle sus funciones en su escuela secundaria.

OBJETIVO: La importancia de esta pregunta radicó en que los profesores tomen conciencia de la necesidad que tienen los cursos para el desempeño eficiente de sus actividades, ya que si ellos no se auto evalúan y aceptan la problemática que tienen con la realización adecuada de sus funciones, no se puede hacer ninguna mejoría al respecto, ya que la falta de aceptación nos lleva a no querer aceptar que se está produciendo una ineficiencia y por tal motivo mostrar una resistencia al cambio.

CAPITULO

III

RESULTADOS

INTERPRETACION Y ANALISIS DE LOS DATOS

Analizaremos en esta sección el cuestionario aplicado a los profesores de educación media básica relacionado con una escala de evaluación para poder clarificar el desempeño de las actividades de los docentes que imparten clases en la zona de Ixtapaluca arrojando los siguientes resultados.

DATOS SOCIOLOGICOS

Género	n		R	E03
Femenino	14	M	53,91	45,44
		v	185,26	124,71
Masculino	15	M	46,58	53,99
		v	6,04	48,86
Total	29	t	1,986	2,472

GENERO

Se entrevisto a un total de 29 sujetos de uno y otro sexos, de los cuales 14 (48.27%) fueron mujeres y 15 (51.72%) hombres y los resultados nos indican que los hombres dedican mayor interés a la presentación de nuevo material, tomando en cuenta los objetivos propuestos buscando mantener el interés y la atención del alumno en situaciones reales o imaginarias.

Edad	E06
Correlación	0.383

EDAD

En relación a la edad las personas con más edad, difieren de los de menor edad, utilizando con mayor frecuencia materiales didácticos tales que los ejemplos que utilizan son un claro modelo para el alumno, apoyándose en ilustraciones para inducir a la observación reflexión y crítica.

Estado civil	n		E06
Soltero	14	M	45,09
		v	111,98
Casado	15	M	54,30
		V	54,08
Total	29	t	2.703

ESTADO CIVIL

En tanto al estado civil de los encuestados los resultados arrojan que las personas casadas se preocupan con mayor frecuencia que las personas solteras, por la realización de material didáctico que ejemplifique durante la sesiones escolares y proporcionan herramientas para reflexionar y criticar.

Antigüedad	n	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1-6 meses	1	33	50	54	42	52	52	39	48	49	53
6 meses a 1 año	3	40	41	49	42	40	41	47	41	37	43
1 año a 3 años	10	54	50	48	51	51	54	49	52	52	48
Más de 3 años	15	51	52	51	51	51	49	53	50	51	52

ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO

1. La antigüedad en el trabajo, no influye en la forma de cómo realiza sus actividades, mostrando los resultados no significativos en la presentación de nuevo material.

Grado de estudios	n	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Preparatoria o su equivalente	4	53	52	57	54	50	52	57	55	54	51
Normal sin concluir	8	51	52	50	52	51	51	50	50	49	53
Normal concluida	3	45	53	46	55	50	43	54	46	48	52
Estudios de Lic. en Universidad sin concluir.	8	47	44	47	40	45	47	44	46	45	43
Estudios de licenciatura en la Universidad concluida.	6	55	55	50	54	56	54	54	53	56	53

GRADO DE ESTUDIOS

2. Con respecto al grado de estudios, los resultados arrojan que del total de población entrevistada el 20.8% tienen una licenciatura en universidad concluida, el 27.58% tiene estudios de licenciatura en universidad sin concluir, el 10.34% tiene estudios de normal concluida, el 27.58% en normal sin concluir y el 13.79% cuenta con preparatoria o su equivalente. La escolaridad no se relaciona con las actividades que el docente realiza. Al categorizar los casos en tres niveles tenemos 4 con nivel medio superior, 16 con estudios superiores sin concluir y 9 con estudios superiores concluidos.

¿Qué se entiende por capacitación?	n	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Superación	14	49	51	50	51	50	52	51	49	51	52
Cursos	10	54	52	51	53	51	51	50	52	52	48
Actualización	5	46	45	48	41	47	42	51	47	41	46

CONCEPCIÓN DE CAPACITACION

3. La capacitación la mayoría de los entrevistados la concibe de la siguiente manera: el 48.27% creen que es actualización, el 34.48% piensan que es preparación y el 17.24% piensan que son cursos, por tal motivo les parece importante el control del logro de los objetivos junto con los alumnos, preocupándose por tener un plan de trabajo mostrando un conocimiento adecuado en relación a cada tema así como describir el aprendizaje deseado en términos de comportamiento, cumpliendo de manera adecuada en los planes de enseñanza aprendizaje.

Con respecto a estos resultados obtenidos y mediante la observación en el momento de la entrevista me pude dar cuenta que ni siquiera se tiene un claro el concepto de capacitación y tampoco su funcionalidad por tal motivo, incluso cuando tomamos la capacitación no comprendemos ni para qué brindan este tipo de herramientas indispensables para el buen funcionamiento de las actividades de los profesores. Sería conveniente, dejar bien claro al menos que a partir de esto se comprenderá que los profesores no se encuentran bien fundamentados para desarrollar las actividades que en relación a su trabajo les compete.

¿Le otorga la SEP algún tipo de capacitación?	n	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Sí	28	50	50	49	50	50	50	50	50	49	50
No	1	62	58	63	52	41	47	64	60	63	56

¿LE OTORGA LA SEP ALGUN TIPO DE CAPACITACION?

4. La capacitación que los profesores adquieren en su gran mayoría son impartidos por la SEP, ya que el 96.55% toma esta capacitación y el 3.44% no lo hace y los resultados nos demuestran que no es significativo, que no influye en nada para en que el profesor pueda realizar bien sus actividades.

¿La capacitación que le otorga la SEP realmente imparte los conocimientos que usted desea aprender?	n	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Sí	2	47	48	36	47	49	51	50	50	51	52
No	27	50	50	51	50	50	50	51	50	50	50

¿LA CAPACITACION QUE OTORGA LA SEP REALMENTE IMPARTE LOS CONOCIMIENTOS QUE USTED DESEA APRENDER?

5. En tanto a los conocimientos que la SEP otorga mediante la capacitación, no son los que el profesor desea aprender, teniendo un impacto insignificante en el buen logro de las actividades de los profesores, ya que el 6.89% opinan que sí se imparten de acuerdo a los que ellos desean y el 93.10% nos manifiesta que los cursos que otorga la Secretaría de Educación Pública no son benéficos para su desarrollo y que por tal motivo los conocimientos adquiridos no son lo suficientemente elementales para ayudar al buen desempeño de sus actividades.

Periodicidad de la capacitación.	n	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Cada 6 meses	23	51	50	50	50	50	49	52	50	49	50
Cada año	6	47	50	47	51	51	55	45	48	54	51

PERIODICIDAD DE CAPACITACION DE ACUERDO A LAS NECESIDADES DEL DOCENTE

6. De los 29 profesores entrevistados a 23 se les capacita cada 6 meses, es decir el 79.31%, y sólo a 6 se les capacita cada año, es decir el 20.68%, por lo tanto, no existe una diferenciación, influyendo de manera considerable en el logro de los objetivos del profesor

Calidad de la capacitación con relación a sus necesidades.	n	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Buena	4	42	43	54	48	47	45	55	52	43	42
Regular	5	50	48	43	54	50	49	46	43	49	48
Mala	18	51	52	50	48	50	50	51	51	51	52
Muy mala	2	57	54	56	57	52	63	48	57	53	49

RELACION DE LA CAPACITACION CON LAS NECESIDADES DEL DOCENTE

7. Del total de profesores entrevistados 9 consideran que es regular (31.01%) y 20 (68.99%) consideran que es mala la capacitación por tal motivo las actividades que realizan los profesores no son significativas

Es evidente que realmente la capacitación los motiva para desempeñar y asistir a la capacitación, respecto al mejoramiento de las actividades de los mismos.

¿Usted cree que la capacitación que le otorga la SEP ayuda a realizar eficientemente sus actividades?	n	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Sí	5	51	52	49	57	54	57	55	52	53	49
No	24	50	50	50	48	49	49	50	49	49	50

¿LA CAPACITACION QUE LE OTORGA LA SEP AYUDA A REALIZAR EFICIENTEMENTE SUS ACTIVIDADES?

8. Del total de la población sólo 5 personas (17.24%) consideran que la capacitación que le otorga la SEP ayuda a realizar eficientemente sus actividades y 24 personas (82.75%) consideran que no es así, por tal razón sólo se muestra significativa la realización de material didáctico para poder presentar al alumno y de esta manera ejemplificar el tema.

¿Cómo considera que usted desarrolla sus funciones en su escuela secundaria?	n	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Eficiente	4	42	43	54	48	47	45	55	52	43	42
Excelente	5	50	48	43	54	50	49	46	43	49	48
Regular	18	51	52	50	48	50	50	51	51	51	52
Mal	2	57	54	56	57	52	63	48	57	53	49

¿CÓMO CONSIDERA QUE USTED DESARROLLA SUS FUNCIONES EN LA ESCUELA SECUNDARIA?

9. En tanto a los resultados sólo el 31.03%, es decir, 9 personas del total de población consideran que es regular y el 68.96%, es decir, 20 personas consideran que es muy mala por tal motivo las actividades que el profesor realiza no son muy buenas.

En relación a estos resultados podemos decir que en la gran mayoría han buscado mecanismos de manera particular para aumentar el máximo rendimiento en cuestión de su función ya que realmente les interesa desembolsares para poder efectuar bien sus funciones y de esta manera llegar a un crecimiento mayor día con día.

La manera en que usted desarrolla sus funciones se refiere a:	n	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
la capacitación que le otorga la SEP	1	55	62	49	55	56	58	64	57	56	56
su particular forma de ser	12	44	44	46	47	51	52	50	48	48	48
la manera en que los factores de trabajo sean favorables	16	54	54	53	52	49	48	50	51	50	50

LA MANERA EN QUE USTED DESARROLLA SUS FUNCIONES SE DEBE A:

10. De los entrevistados el 34.48%, es decir, 12 profesores, se debe a su muy particular forma de ser y el 65.51%, es decir, 16 profesores a la manera en que los factores de trabajo sean favorables, por tal razón lo que resulta significativo es la eficiencia en la programación de cursos estableciendo el control de los objetivos junto con los alumnos, demostrando tener un plan de trabajo, manteniendo el contenido programático, mostrando pleno conocimiento sobre el tema, así como la revisión constante de su planeación preparando adecuadamente a los alumnos para la presentación del nuevo material, verificando los avances y logros previos, realizando un trabajo efectivo-correctivo.

Sugerencias para mejorar la calidad de su desarrollo:	n	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Mejoramiento de los talleres	15	52	53	51	51	50	51	52	52	51	52
Más capacitación	1	62	46	63	55	64	67	54	57	63	59
Desarrollo de técnicas	13	47	47	47	48	49	48	48	47	47	46

SUGERENCIAS PARA MEJORAR LA CALIDAD DEL TRABAJO DEL DOCENTE

11. Los resultados arrojaron que el 51.72%, es decir, que 15 profesores del total de encuestados sugieren que se le otorgue una buena capacitación y el 44.82%, es decir, 13 del total de los profesores sugieren que se innoven los programas, por tal motivo se tiene una significancia muy pequeña ocasionando que los docentes no cuenten con herramientas suficientes para poder enfrentar los posibles cambios del entorno externo, el cual crea necesidades que hay que cubrir eficientemente y sin una adecuada capacitación quedaríamos desprovistos de recursos para el cumplimiento de los objetivos generales de la educación.

Esto nos lleva a pensar que la capacitación tienen gran impacto en las actitudes de las personas pero obre todo en los profesores de las escuelas secundarias de la zona de Ixtapaluca.

CAPITULO

IV

DISCUSION

CONCLUSIONES

En algunos instantes se dudó de que las respuestas de los entrevistados fueran falsas, ya por la presión de tratarse de un centro de trabajo y al sentirse presionados por algún factor que pudiera poner en peligro la estabilidad de este.

En algunas ocasiones el personal entrevistado presentó desconfianza con respecto al cuestionario aplicado, pero a medida que fueron revisando éste se fue haciendo más fácil para obtener la información, cabe aclarar que posteriormente se manifestó disponibilidad en el otorgamiento de datos.

Desde mi muy particular forma de pensar, pienso que es verdaderamente importante cursos de capacitación que realmente ayude a los profesores tanto en la adquisición de conocimientos como en el reforzamiento de los mismos, ya que con el constante cambio que nuestro mismo ambiente hace posible, se hace necesario irse actualizando para poder enfrentarlo satisfactoriamente. Realmente se requiere que la Secretaría de Educación Pública cambie su carácter burocrático y tenga una comunicación estrecha con la gran mayoría del personal docente atendiendo a todas y cada una de sus necesidades que el mismo desempeño requiere, no obstante cabe destacar que no se pueden impartir capacitación sin un análisis de necesidades, si se tienen que atender a una serie de actividades para que estas puedan ser posibles.

Por otro lado, considero indispensable que se haga una revisión minuciosa del personal que está ocupando puestos de docencia sin saber lo que realmente significa esto, ya que hay maestros que dan clases culturales y no cuentan siquiera con la preparatoria. Es necesario recorrer seriamente esas problemáticas desfavorables, no sólo para el desarrollo del profesor, sino para el bienestar de la comunidad estudiantil y para la sociedad en general.

Por lo que respecta a la motivación, realmente es todo un aliciente para poder ir más allá de lo que realmente nos corresponde, porque como se argumentaba anteriormente, la capacitación ayuda a que la gente se sienta más comprometida con lo que hace y lo que hace lo haga con el entusiasmo y dedicación que realmente merece cualquier profesión, sólo cuando uno se siente identificada con ella.

Ahora bien, en relación al alto índice de productividad pude constatar que realmente cuando la gente se encuentra verdaderamente comprometida con lo que está haciendo se obtiene mayor productividad atendiendo a la buena calidad con que se hace, no obstante es importante recordar que si tienen los conocimientos necesarios para efectuar dichas actividades, entonces se harán mejor, se realizarán más y se efectuarán con calidad y eficiencia.

Con lo estudiado en el análisis nos podemos dar cuenta como en cualquier actividad, hablese de trabajo intelectual como manual, se necesita conocer todos y grandes misterios que encierra dicha actividad, ya que aunque la actividad sea sencilla no se puede efectuar o llevar a cabo por no saber como se realiza.

La educación en México realmente es alarmantemente baja, por tal motivo urge que cada vez sepan más los profesores, que cuenten con las herramientas y utensilios necesarios para poder cumplir este objetivo favorablemente, no podemos seguir cayendo en el mismo problema si antes no se revisa de una manera responsable qué es lo que está pasando en relación al problema de la educación y al mejoramiento de la misma.

Es por ello que esta investigación se hace con el objetivo de dar a los profesores alientos de esperanza y motivación para el buen funcionamiento de sus funciones.

SUGERENCIAS

Las siguientes sugerencias han sido tomadas de las opiniones que dieron los profesores de las escuelas secundarias de la zona de Ixtapaluca, se agregaran algunas opiniones con el fin de que el servicio brindado por los trabajadores de la educación se vea favorecido y sea de mayor calidad.

1. Que los profesores tomen un mayor número cursos de actualización los cuales brinden mayor satisfacción al trabajo institucional y personal, para que conlleve al desarrollo y crecimiento del mismo.
2. Que se tome con verdadera responsabilidad el papel del profesor con el fin de que, si la Secretaría de Educación Pública no brinda capacitación a los profesores, estos concientemente se puedan reunir y puedan darse cursos personales, los cuales ayuden al fortalecimiento de los conocimientos, esto con el fin de acrecentar la capacidad y responsabilidad del profesor.
3. Que los profesores se hagan conscientes de los problemas que estamos viviendo cotidianamente.
4. Que se elaboren círculos de trabajo, en los cuales se puedan compartir experiencias sin caer en la presunción de los profesores.
5. Que se manden opiniones a nuestros altos directivos, de la Secretaría de Educación Pública para poder obtener mayor capacitación y con más eficiencia.

BIBLIOGRAFÍA

- 1) Kast, Fremont y James, Rosenzweig. El enfoque moderno: Conceptos y sistemas de contingencia. 2ª. Ed., Mc. Graw Hill, México, 1990

- 2) Arias Galicia, Fernando. Administración de recursos humanos, 5ª reimpresión, ed. Trillas, México 1998

- 3) Reyes Ponce, Agustín. Administración de personal, 14ª. Reimp. , Limusa, México, 1981

- 4) Siliceo, Alfonso. Capacitación y desarrollo de personal, 9ª. Reimp. Limusa, México 1991