

REPOSITORIO ACADÉMICO DIGITAL INSTITUCIONAL

Capacitación por academias a los docentes de la preparatoria Santo Tomás Moro: una propuesta

Autor: Carlos Salvador Ayala Sosa

Tesina presentada para obtener el título de:
Lic. En Psicología

Nombre del asesor:
Evelyn Caballero Durán

Este documento está disponible para su consulta en el Repositorio Académico Digital Institucional de la Universidad Vasco de Quiroga, cuyo objetivo es integrar, organizar, almacenar, preservar y difundir en formato digital la producción intelectual resultante de la actividad académica, científica e investigadora de los diferentes campus de la universidad, para beneficio de la comunidad universitaria.

Esta iniciativa está a cargo del Centro de Información y Documentación "Dr. Silvio Zavala" que lleva adelante las tareas de gestión y coordinación para la concreción de los objetivos planteados.

Esta Tesis se publica bajo licencia Creative Commons de tipo "Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada", se permite su consulta siempre y cuando se mantenga el reconocimiento de sus autores, no se haga uso comercial de las obras derivadas.





**UNIVERSIDAD
VASCO DE QUIROGA**

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

“CAPACITACIÓN POR ACADEMIAS A LOS DOCENTES DE LA
PREPARATORIA SANTO TOMÁS MORO: UNA PROPUESTA”

TESINA

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

PRESENTA:

AYALA SOSA CARLOS SALVADOR

ASESOR DE TESINA:

LIC. EVELYN CABALLERO DURÁN

CLAVE: 16PSU0004J ACUERDO: RVOELIC000204

MORELIA MICH., JULIO DE 2008

AGRADECIMIENTOS:

A Dios:

Por haberme regalado la vida y proporcionarme las herramientas necesarias para salir siempre adelante en el área académica y personal.

A mis padres, el Sr. Ignacio y la Sra. Teresa:

Por su apoyo incondicional y desinteresado, es algo que siempre los ha caracterizado. Agradezco inmensamente sus finas atenciones, sus desvelos, sus preocupaciones. Simple y sencillamente son admirables y ejemplares; este trabajo es de ustedes, Gracias.

A Yesenia mi esposa:

Con amor y agradecimiento a la mujer que dibujo cuando sueño, la que siempre tengo cerca de mi.

A mis hermanos Nacho, Alejandro y Omar:

Por su ejemplo, su apoyo y por ser unos excelentes hermanos, los mejores que hubiera podido tener.

A la L. P. Evelyn Caballero:

Por confiar en este proyecto, y ayudarme a no dejarme vencer, por sus consejos, sugerencias y paciencia. Con todo mi agradecimiento gracias Evelyn.

A la UVAQ:

Por ser una gran casa de estudios, que proporciona día con día conocimientos académicos, sociales, laborales, personales y religiosos invaluable.

A mis grandes amigos:

Por su constante apoyo durante la época de estudiante y laboral, siendo una parte fundamental en mi vida.

A mis lectores:

A quienes admiro por su brillante carrera profesional que ha sido intachable, pero sobre todo por ser unos grandes seres humanos: Rosa Martha y Paz, Gracias.

Al L. P. Jorge Víctor:

Por su apoyo incondicional, brindando las facilidades para que este proyecto saliera adelante, Gracias por su calidad profesional y personal.

A la preparatoria Santo Tomás Moro:

Por ser parte fundamental en la realización de este trabajo, agradezco las finas atenciones de las pilares actuales de esta institución, la Lic. Esperanza Duarte y la Lic. Rocío Ramírez, gracias por confiar en mí.

ÍNDICE

Resumen	1
Introducción	2
CAPÍTULO I	7
MARCO TEÓRICO	7
1 PSICOLOGÍA	7
1.1 Ramas de la Psicología	8
1.2 Psicología laboral	10
1.2.1 Definición	11
1.2.2 Historia de la psicología laboral	12
1.3 Departamento de recursos humanos	13
1.3.1 Definición	13
1.3.2 Importancia del departamento de recursos humanos	13
1.3.3 Reclutamiento	17
1.3.3.1 Definición	17
1.3.3.2 Tipos de reclutamiento	18
1.3.4 Selección de personal	19
1.3.5 Inducción	22
1.3.5.1 Proceso de la inducción	22
1.3.6 Capacitación	23
1.3.6.1 Técnicas de la capacitación	24
1.3.7 Evaluación del desempeño	25

2 Capacitación	27
2.1 Objetivo de la capacitación	28
2.2 Función del psicólogo en la capacitación	29
2.3 Modelo de capacitación de Goldstein y Ford	30
2.4 Análisis de necesidades de capacitación	32
2.5 Criterios que se deben tomar en cuenta en la capacitación	33
2.6 Métodos de capacitación en el puesto	34
2.6 Obstáculos en la capacitación	35
CAPITULO II EDUCACION Y DOCENCIA EN EL SIGLO XXI	38
1 Definición y antecedentes de educación	38
1.1 La educación media superior en la actualidad a nivel nacional desde una visión gubernamental	42
1.2 Indicadores 2005/2006 del nivel medio superior	43
2 Docente	45
2.1 Características que debe tener un docente	45
2.2 El docente en el tercer milenio	47
3 Trabajo por academias	49
CAPÍTULO III PROPUESTA DEL DIPLOMADO POR ACADEMIAS	52
Marco Contextual	52
1 Universidad Vasco de Quiroga	52
1.1 Antecedentes	52
1.2 Valores institucionales que sustenta nuestra filosofía	53
1.3 Objetivos institucionales	54
1.4 Principios rectores	54

2 La capacitación docente en la UVAQ y en la preparatoria Santo Tomás Moro	57
3 La preparatoria Santo Tomás Moro	59
3.1 Misión	59
4 Diplomado por academias	60
4.1 Justificación	60
4.2 Misión	61
4.3 Visión	61
4.4 Objetivo general	61
4.5 Objetivos particulares	62
4.6 Procedimiento	62
4.7 Líneas de acción desde el modelo rector de la UVAQ	63
4.8 Diseño del diplomado por academias	64
4.9 Metodología	69
4.9.1 Recursos	70
4.9.2 Calendario	70
4.9.3 Evaluación del diplomado	70
4.10 Perfil del docente	71
4.11 Perfil y funciones del coordinador y / o psicólogo del diplomado	72
4.12 Programas	73
4.12.1 Nombre de la asignatura: <u>academia de deportes</u>	73
4.12.2 Nombre de la asignatura: <u>Academia de ciencias sociales</u> ...	75
4.12.3 Nombre de la asignatura: <u>Academia de Matemáticas</u>	76
4.12.4 Nombre de la asignatura: <u>Academia de Economía</u>	78
4.12.5 Nombre de la asignatura: <u>Academia de informática</u>	80

4.12.6 Nombre de la asignatura: <u>Academia de Formación humana</u> .	81
4.12.7 Nombre de la asignatura: <u>Academia de Ciencias naturales</u> ...	83
4.12.8 Nombre de la asignatura: <u>Academia de Artísticas</u>	85
4.12.9 Nombre de la asignatura: <u>Academia de Lenguaje y Comunicación</u>	86
Conclusiones	89
Limitaciones	92
Sugerencias	92
Bibliografía	94
Anexos	99

RESUMEN

Es una tesina de tipo documental, que tiene la finalidad de proponer un diplomado por academias, para los docentes de la preparatoria Santo Tomás Moro, de la Universidad Vasco de Quiroga. Los temas que se presentarán, tienen el objetivo de dar a conocer algunas de las funciones básicas del departamento de recursos humanos, como lo es el reclutamiento, la selección de personal, la inducción, la capacitación y la evaluación del desempeño, así como la Psicología Laboral y su función en la capacitación. Por otro lado, resulta necesario definir qué es un docente, qué características debe tener, la educación media superior en la actualidad y cantidad de alumnos que terminan el bachillerato. La propuesta de capacitación involucra a la institución antes mencionada, por lo que se muestra sus antecedentes, su filosofía y algunos datos técnicos, como la cantidad de alumnos que tienen, cantidad de generaciones graduadas, entre otros. Para culminar con el diseño del diplomado por academias

Palabras clave: Capacitación, recursos humanos, educación, docentes, preparatoria Santo Tomás Moro, Academias.

INTRODUCCIÓN

Es de gran trascendencia puntualizar, cómo a través del tiempo ha venido tomando mayor importancia la capacitación en el área laboral, que da más valor a él ser humano, quién es indispensable en cualquier empresa.

Ante esto, por ningún motivo se debe desconocer o menospreciar a ningún trabajador, ya que es pieza fundamental en la estructura de cualquier organización o empresa de nuestra sociedad. La capacidad del hombre, siempre y cuando este dispuesto a mostrar esfuerzo, dedicación y disciplina puede llegar a ser, hasta cierto punto ilimitada, por lo que es importante proporcionarle las herramientas necesarias para lógralo.

La inquietud de realizar este trabajo, surge de la necesidad que existe en la mayoría de los profesores, para quienes es importante crear un diplomado que los capacite, en la Preparatoria Vasco de Quiroga, del campus Santo Tomás Moro; por lo que uno de los propósitos primordiales de este trabajo es proponer y describir dicha preparación; a través de desarrollar el diseño de un diplomado. Cabe señalar que una de las mayores evidencias que se tienen respecto a las carencias de capacitación en determinadas áreas por parte de los profesores, son sus comentarios e inquietudes expuestas en las mismas capacitaciones y reuniones generales.

Por otro lado, el diplomado se lleva cabo en dos líneas; es decir por academias donde cada área tendría su preparación por separado, debido a que las necesidades son diferentes, y otra parte abordar los aspectos que son similares en todas las academias.

Cabe señalar, que en la actualidad, se carece en dicha institución de una capacitación por academias, que proporcione a los catedráticos herramientas de actualización de cada área, es por eso que el objetivo principal, es presentar una propuesta de un diplomado, que se lleve a cabo dentro de las instalaciones de la preparatoria, para aumentar la calidad de los educandos y brindando una atención especializada a los docentes.

Para entrar en el tema, Enrique Vázquez Garatachea, (2008) “menciona que a través de la capacitación y el desarrollo, las organizaciones hacen frente a sus necesidades presentes y futuras utilizando mejor su potencial humano, el cual, a su vez, recibe la motivación para lograr una colaboración más eficiente, que naturalmente busca traducirse en incrementos de la productividad”.

“En las sociedades antiguas no existía ni se concebía un proceso formal de enseñanza para el trabajo, ya que el conocimiento se transmitía de manera directa: los más experimentados enseñaban todo lo necesario para desempeñar un oficio a quienes, a través de un tiempo de aprendizaje, podían hacerse responsables del trabajo.

En el contexto de la organización social, económica y religiosa de los aztecas se encontró, que ya existía una educación para el trabajo en el tepochcalli y el calmecac, comúnmente conocidos como centros de entrenamiento de los jóvenes de la ciudad en las artes militares, la religión y la disciplina, y que también desempeñaron el papel de adiestrar a los jóvenes en el trabajo.

Después se traslada al México colonial el sistema de aprendices, quienes, bajo la guía y supervisión de un maestro, propietario de las herramientas y de la materia prima, tenían así la oportunidad de aprender un oficio,

recibiendo como única paga comida y alojamiento. Una vez que los aprendices adquirían los conocimientos necesarios, ascendían a oficiales y recibían una paga por su trabajo. Durante la época colonial, *Las Cartas de Indias*, establecen diversas ordenanzas que tendían a apoyar actividades laborales, como favorecer la libertad de los jóvenes para trabajar voluntariamente en obrajes, dejándoles a su libre arbitrio aprender el oficio.

Ya hacia 1800 existían artesanos jornalistas, que tenían la capacidad de emplear a otros artesanos, quienes, a su vez, tenían bajo sus órdenes a aprendices; luego de cumplir con un cierto período de aprendizaje se convertían en maestros artesanos.

La industrialización y el desarrollo tecnológico en México no se desarrollaron tan rápidamente como en otras partes del mundo. La esclavitud y la explotación del trabajador pervivieron durante mucho tiempo, y el sistema de aprendices, en el que habría que incluir el aprendizaje padre-hijo, sobrevivió bastante tiempo.

El sistema de aprendices tuvo una larga vigencia histórica; sin embargo, con el progreso industrial, este sistema paulatinamente dejó de satisfacer los requerimientos de recursos humanos que tuviesen los conocimientos y las habilidades necesarias para los nuevos procesos productivos.

Más tarde, con el desarrollo y perfeccionamiento tecnológico, se vio la necesidad de reemplazar el de aprendices por un sistema capaz de satisfacer la mayor demanda de recursos humanos calificados. A partir de entonces que la capacitación para el trabajo adquiere un carácter más formal y complejo.

Para entender y comprender muchos de los comportamientos del mexicano en el trabajo, es necesario detenernos a analizar sus costumbres e ideas propias.

Las ideas y costumbres del mexicano no son obra de una generación espontánea, sino que han devenido como producto de la serie de influencias recibidas a través de la historia.” (Vázquez G. 2008).

Una vez que se han plasmado los antecedentes históricos de la capacitación, toca describir el contenido del presente trabajo que se compone de: capítulo I se inicia con la definición de la psicología y sus ramas, posteriormente sigue una explicación detallada de la psicología laboral, su definición, y la historia de esta área en particular.

Después continúa la definición, importancia y funciones principales del departamento de recursos humanos, como área encargada de la capacitación. Se habla del reclutamiento, su definición y sus modalidades o tipos. Este tema va seguido de la selección de personal, en cuanto a su definición y su procedimiento, así como las diferentes fases o etapas de las que esta integrado.

También se abordará la inducción, con su definición, las funciones y /o utilidad de ésta en el área de recursos humanos. El tema de capacitación es de gran importancia para este trabajo, por lo que merece un apartado especial que involucra las técnicas existentes para llevarse a cabo. Abarca su objetivo, el modelo de capacitación de Goldstein y Ford, el análisis de necesidades de capacitación, los métodos de capacitación en el puesto y finalmente los obstáculos en la capacitación.

El capítulo II esta integrado por el panorama general de lo que es la educación a nivel nacional, la educación media superior y la importancia del docente, en cuanto a sus funciones, su misión y su perfil.

En el capítulo III, comienza con un marco contextual, donde se habla de los antecedentes, la misión, el lema, los valores, los objetivos institucionales, principios rectores que ayudan a estructurar la propuesta del trabajo “El diplomado”, que es la capacitación por academias a los docentes de la preparatoria Santo Tomás Moro.

Y por último, se encuentran las conclusiones, antecedentes del proyecto y los anexos de la presente propuesta.

Cabe señalar que para esta investigación, fue necesario realizar un sondeo, mediante la aplicación de unas encuestas a los profesores, para saber con certeza cuáles eran sus necesidades directas por academias y de manera personal, ya que es importante tomar en cuenta las inquietudes de los profesores, ya que son ellos directamente, los que trabajan día con día con los alumnos y tienen presente que requieren para ejercer con mayor calidad su trabajo.

CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO

1. PSICOLOGÍA.

El estudio de la psicología, según la historia, data desde hace aproximadamente veinte siglos atrás con las aportaciones de Aristóteles acerca del estudio del alma, por lo que el origen etimológico de esta ciencia es el siguiente: “*psique significa alma o mente y logos tratado o estudio, lo que da como resultado tratado o estudio del alma.*” (DENNIS C., 2005 Pág. 12)

Para Zepeda (2003) es la ciencia que estudia la conducta, los procesos mentales y la personalidad del hombre, considerado individualmente, a lo largo de su vida y en su búsqueda por dar a ésta un sentido que le permita trascender más allá de sí mismo.

Esta es una definición muy interesante, ya que abarca el estudio del ser humano en su totalidad, tomando en cuenta su comportamiento (sentimientos emociones, fobias, carácter y temperamento entre muchas otras cosas.), el estado mental (el contacto con la realidad) y parte trascendental (está muy ligado a la espiritualidad). Por otro lado, existen muchos autores que simplemente la definen como *el estudio de la conducta humana*, lo cual es verdad, pero se puede tomar como una definición ambigua para quienes no conozcan del tema, por lo que se ve necesario mencionar otra definición, para que no exista duda alguna acerca de la definición y el significado de psicología; la cual se presenta a continuación.

“Es la ciencia que estudia el comportamiento humano desde el punto de vista del proceso mental que lo origina, lo acompaña o lo explica.” (GUTIERREZ S., 2000 Pág. 20)

1.1 RAMAS DE LA PSICOLOGÍA

La psicología es una ciencia muy compleja y con una gran diversidad de información, actualmente existen diferentes ramas o áreas, que sirven para organizar y dividir el estudio de ésta ciencia.

La psicología poco a poco ha tenido mayor importancia, es decir, ha ido en aumento su popularidad, esto debido por su gran diversidad de aplicación y a las necesidades existentes de los humanos y la sociedad.

Las principales ramas o áreas de aplicación son las siguientes:

◆ **“PSICOLOGÍA CLÍNICA:** es la más conocida en el campo laboral del psicólogo. Su objetivo consiste en promover el manejo de los desajustes psíquicos. Para esto, echa mano de sus conocimientos acerca de las anormalidades en la conducta y utiliza métodos terapéuticos.

◆ **PSICOLOGÍA EDUCACIONAL:** se trata de una aplicación de la psicología en el terreno de la educación. Se estudia el proceso educativo, los factores que lo promueven y lo dificultan, los estímulos que favorecen el cambio de conducta y el aprendizaje en general. La elaboración y la aplicación de los tests que miden la inteligencia y las demás capacidades del ser humano.

◆ **PSICOLOGÍA INDUSTRIAL:** se estudian los requerimientos y las condiciones de un tipo de trabajo o de una empresa en particular y se establecen las características necesarias para desempeñar ese trabajo con eficacia. El psicólogo puede idear pruebas o tests para detectar cuales son las personas idóneas en cada tipo de trabajo. También puede promover

algunos elementos del ambiente laboral, mediante cursos de relaciones interpersonales o relaciones humanas, manejo del estrés y talleres de sensibilización.

◆ *PSICOLOGÍA SOCIAL*: es una aplicación de esta ciencia al terreno comunitario, como puede ser la familia, la escuela, la sociedad civil o cualquier otra. La interacción de los individuos dentro de cada tipo de sociedad a la que pertenecen es objeto de estudio y de aplicación con miras al mejoramiento comunitario.

◆ *PSICOLOGÍA FISIOLÓGICA*: estudia los procesos que tienen lugar en el sistema nervioso, cada vez que se produce un tipo de fenómeno psíquico. Invariablemente, se da un paralelismo entre lo psicológico y fisiológico. Sin los procesos fisiológicos sería imposible la percepción, la motivación, la emoción, el pensamiento y la memoria.

◆ *PSICOLOGÍA DEL DESARROLLO*: se estudian las diferentes etapas en el desarrollo de una persona, desde su vida prenatal, la infancia, la adolescencia y la madurez, hasta la ancianidad.

◆ *PSICOLOGÍA LEGAL*: se trata de una aplicación de esta ciencia al terreno del derecho. Se estudia especialmente, la motivación de la conducta criminal o antisocial, cómo se puede descubrir la culpa en un acusado, y cómo se puede juzgar la exactitud de un testimonio. El tratamiento de los delincuentes en la cárcel, su readaptación a la sociedad, su apoyo al salir de la prisión, son algunos de los temas propios de esta aplicación psicológica.

◆ *PSICOLOGÍA DIFERENCIAL*: se aplica al estudio de diversos tipos de individuos por lo que concierne al sexo, raza, la situación socioeconómica, el clima habitado, el tipo de población o ciudad que habita entre algunos otros.

Las conclusiones de esta disciplina permiten que se evite la fácil generalización para todo ser humano, cuando apenas se tienen observaciones sobre ciertos tipos de individuos.” (GUTIERREZ S., 2000 Pág. 26)

Como se puede ver en lo descrito anteriormente por Gutiérrez (2000), la psicología cuenta con un gran campo de acción, lo que enriquece su estudio y lo vuelve cada vez más amplio e interesante.

Existen muchos autores que clasifican la psicología, aunque algunos mencionan las aplicaciones con otros nombres o sinónimos, pero finalmente en la definición llegan a la misma conclusión; para complementar este apartado, es necesario agregar otra rama de la psicología que no fue mencionada y que es importante hacerlo.

“PSICOLOGÍA EXPERIMENTAL: son los profesionales, que hacen todo; desde probar cómo la estimulación eléctrica de determinada área del cerebro de una rata influye en su comportamiento, hasta estudiar cómo piensan los que sufren algún trastorno psíquico. Cultivan la ciencia básica y no la aplicada (GARRISON L., 2002 Pág. 15).

A continuación, se menciona la importancia de la Psicología Laboral, la cual es una rama de la psicología que merece un apartado especial para fines de esta investigación.

1.2 PSICOLOGÍA LABORAL

Recordando como surgió esta rama de la psicología, hay que ir al pasado, en la época de la segunda guerra mundial; Franklin V. Taylor, menciona lo fundamental que es el sistema hombre-máquina, es decir la relación que

existe entre ambas partes y cómo el mal funcionamiento de un aspecto afecta al otro. En otras palabras “puede considerarse como un enlace de transmisión y procesamiento de información entre los tableros y los controles de las máquinas. Cuando se le considera en esa forma, su conducta (del hombre) consiste en leer información, transformarla mentalmente y emitirla mediante el manejo de los controles de la máquina”. (FLEISHMAN. E., y BASS. A. 1986 Pág. 590)

1.2.1 DEFINICIÓN

“La Psicología Laboral es la rama de la psicología que trata de dar respuesta a los problemas del desarrollo de la empresa, como son la selección, formación, motivación del personal, sistemas de retribución, planes de promoción, canales de comunicación y resolución de conflictos entre muchos otros”. (Diccionario de pedagogía y psicología. Pág. 265)

A continuación se citará un nuevo concepto de la psicología laboral, la cual presenta un contenido similar al anterior, pero de manera más detallada y explicada, por lo que se cree conveniente añadirla para este trabajo.

“Estudia los factores que intervienen en las relaciones laborales y el comportamiento en el lugar de trabajo. Utiliza los conceptos y los métodos de la psicología para ayudar a las organizaciones a seleccionar e instruir a los empleados, elevar su autoestima y productividad, controlar los factores del estrés laboral, promover las conductas de prevención de la salud en el trabajo y evaluar las reacciones de la gente frente a ellas”. (Enciclopedia de psicología. Tomo 4 Pág. 154)

1.2.2 HISTORIA DE LA PSICOLOGÍA LABORAL

“En sus inicios, entre los años de 1900 y 1916, la Psicología del trabajo ni siquiera tenía un nombre; era la convergencia de dos fuerzas que habían ido tomando impulso antes de 1900. Una de las fuerzas era la naturaleza pragmática de algunas investigaciones psicológicas básicas. En este momento, la mayor parte de los psicólogos eran estrictamente científicos y evitaban el estudio de problemas que tuvieran que ver fuera de las fronteras de la investigación pura.

Luego cada una de las dos guerras mundiales tuvo un gran impacto en la Psicología Industrial, pero de una manera algo diferente. La primer Guerra Mundial contribuyó a formar la profesión y le otorgó aceptación social. La segunda Guerra Mundial ayudó a desarrollarla y refinarla. La siguiente época, entre 1946 y 1963, en la historia de la Psicología Industrial fue testigo de la evolución de la disciplina en subespecialidades, y del logro de niveles elevados de rigor científico y académico.

La segunda fuerza importante en la evolución de esta disciplina provino del deseo de los ingenieros industriales de mejorar la eficiencia. Estaban preocupados fundamentalmente por la economía de la producción, y por consiguiente, por la productividad de los empleados industriales.

Así, la confluencia de la Psicología con intereses aplicados y la preocupación por incrementar la eficiencia industrial fue el ingrediente para el surgimiento de la Psicología del trabajo” (BLOG DE PSICOLOGÍA LABORAL. 2007)

El psicólogo laboral y el departamento de Recursos Humanos tienen relación en cuanto al proceso de admisión y la capacitación del personal,

como se puede ver a continuación, por lo que se considera importante abarcarlo.

1.3 DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

1.3.1 DEFINICIÓN

El departamento de recursos humanos, se puede definir como “el proceso administrativo aplicado al acercamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, etc., de los miembros de la organización, en beneficio del individuo y de la propia empresa. (ARIAS G. 1987 Pág. 27)

También “es el proceso para determinar las necesidades de la fuerza de trabajo y los medios para lograr dichos requerimientos con el fin de realizar los planes integrales de la empresa” (SIKULA. A. 1982 Pág. 171).

El área de recursos humanos se encarga de realizar varias actividades “como son: reclutamiento y selección, entrenamiento del empleado, desarrollo gerencia, contrato colectivo de relaciones laborales, prestaciones y compensaciones” (IDEM ANT. 1982 Pág. 195)

1.3.2 IMPORTANCIA DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Evidentemente todas las empresas están integradas, formadas o constituidas por seres humanos, y por lo tanto las organizaciones y/o comercios para poder alcanzar sus objetivos necesitan del personal humano y por otro lado las personas para poderse desarrollar laboralmente necesitan de un trabajo. Por lo tanto, personas y organizaciones se necesitan y buscan alcanzar sus objetivos.

En la página de internet de *mi aula* virtual, el Lic. José Contreras en el 2006, menciona la importancia de la administración del departamento de recursos humanos; “Para disminuir los efectos negativos de la interacción hombre-empresa, se requiere del estudio y aplicación de la metodología que nos ofrece el Comportamiento y Desarrollo Organizacional así como la Administración de Recursos Humanos, ya que sin este esfuerzo cooperativo no podrán ser alcanzados los objetivos, con sólo el esfuerzo individual.

El comportamiento organizacional se encarga del estudio y la aplicación de conocimientos relativos a la forma en la que las personas actúan dentro de las organizaciones, es una herramienta que nos ayuda a comprender mejor la conducta de las personas en las organizaciones.

Los elementos clave del comportamiento organizacional son las personas, la estructura, la tecnología y el ambiente. Con la debida interacción y aprovechamiento óptimo de estos elementos, la organización puede lograr el éxito.

El desarrollo organizacional, es una estrategia educativa que nos ayuda a llevar a cabo el cambio planeado de la organización, tomando en cuenta los valores, las actitudes, las relaciones, el clima organizacional y el ambiente, se toma como punto de partida a las personas orientándolas hacia la misión y objetivos organizacionales por medio de la estructura y diversas técnicas de organización.

El desarrollo organizacional destaca la importancia del comportamiento humano, el clima de colaboración y la filosofía organizacional para determinar estrategias encaminadas a la satisfacción de nuestros clientes en un ambiente inestable y cambiante. De esta forma, podemos concluir que sin

las organizaciones y sin las personas, no habría Administración de Recursos Humanos.

La Administración de Recursos Humanos es una especialidad que surgió con el crecimiento de las organizaciones y con la complejidad de las tareas organizacionales. Anteriormente se denominaba Administración de Personal o Relaciones Industriales y se concebía como una actividad mediadora entre las organizaciones y las personas, una especie de elemento de enlace, interpretador de las exigencias de la organización.

El concepto cambió y sufrió una enorme ampliación, debido a que no se podía circunscribir a ser portavoz para entenderse o reducir las diferencias, entre las personas y las organizaciones, cuando sus actividades son interactivas". (CONTRERAS, J. 2006)

Por otro lado, el departamento de recursos humanos se establece cuando en su proceso normal de crecimiento, los gerentes y administradores de la empresa empiezan a sentir la necesidad de contar con un área especializada en ciertas funciones que se van haciendo progresivamente complicadas.

En toda empresa por pequeña que sea, siempre habrá por lo menos una persona, que además de sus tareas que realice, se dedique a acciones de personal, como por ejemplo: llenado de planillas, control de asistencia, llevado de carpetas de los colaboradores, etc.; sin embargo las empresas medianas y grandes han visto la necesidad de crear unidades o áreas administrativas especializadas de personal, para que desarrollen funciones específicas propias del área, "estas funciones de administración de recursos humanos pueden tomarse en 2 sentidos:

a. Como parte de la labor propia de todo jefe, para con sus subordinados; es decir cumpliendo acciones de personal, a parte de las labores propias de su puesto o cargo, afirmándose que existen en una empresa tantos jefes de personal, como cuantos jefes existen.

b. Como la función de un técnico especializado, son conocimientos específicos adquiridos por estudios o experiencias, se dedica en toda empresa a administrar las actividades del recurso humano, con la respectiva autoridad funcional.

Toda empresa para su efectiva administración en los recursos humanos, debe trabajar en base a un Programa de Recursos Humanos, que le permitirá conocer en forma sistemática a las personas que laboran, bajo los siguientes aspectos:

1. Conocimiento del curriculum de cada persona respecto a:

- ◆ Estudios realizados.
- ◆ Formación general y humanística adquirida.
- ◆ Experiencia profesional realizada.
- ◆ Experiencia laboral fuera de la empresa.
- ◆ Promoción y resultados obtenidos.

2. Conocimiento de las capacidades de cada persona referido a:

- Capacidad de conocimientos.
- Capacidad y habilidad para desarrollarse en puestos que impliquen tomar decisiones y coordinar grupos.
- Capacidad de mando y gestión.
- Capacidad en solucionar problemas.

- Capacidad en actuar en forma responsable.
- Capacidad para actuar en puestos de línea o como organización.

Además del conocimiento de las capacidades de cada colaborador, el programa debe desarrollar los aspectos potenciales. Ello significa que existen colaboradores cuyos conocimientos y habilidades permiten realizar una mayor cantidad y calidad de trabajo. El objetivo de una evaluación del potencial es detectar las potencialidades de los colaboradores. Se puede detectar el nivel de concentración y atención, nivel de razonamiento lógico, creatividad, organización, capacidad de trabajo bajo presión, calidad en el trabajo, empatía, impulsividad, extroversión – introversión, capacidad de trabajo en equipo, iniciativa, dinamismo y liderazgo entre otros”. (AYALA V. 2004)

A continuación se ampliara la explicación referente a las funciones que lleva acabo el departamento de recursos humanos.

1.3.3 RECLUTAMIENTO

1.3.3.1 DEFINICIÓN

“El reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. En esencia, es un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos, así como oportunidades de empleo que pretende llenar”. (CHIAVENATO, I. 1999. Pág. 208).

Existe otra definición de este tema, como lo es: “El reclutamiento es buscar y atraer a los solicitantes idóneos para cubrir las vacantes cuando éstas se produzcan”. (GARZA, T. J. G., 1999. Pág. 208)

“El reclutamiento es el proceso de atraer a los candidatos que podrían ser contratados y que tengan las características y las habilidades que se adecuan a los puestos vacantes”. (DUBRIN, A. 2000. Pág. 240)

En términos generales, se puede finalizar este concepto, añadiendo según lo descrito por los autores, que reclutar es localizar a personas, con características determinadas para cubrir la vacante promocionada y por otro lado, que un mal reclutamiento lleva por consecuencia a la selección complicada de personas, y de esta manera, al atraer a las personas más afines con las características del puesto, atraería problemas al momento de la selección, provocando finalmente un mal desempeño laboral.

Y para finalizar esta parte, cabe mencionar a manera de conclusión, que el reclutamiento “es el proceso por el que se genera un conjunto de candidatos cualificados para un determinado puesto de trabajo”. (GÓMEZ R. BALKIN D. CARDY R. 2000. Pág. 178)

1.3.3.2 TIPOS DE RECLUTAMIENTO

Ya se describió en los reglones anteriores el concepto de reclutamiento, ahora se mencionarán los tipos que existen. “El proceso de reclutamiento se divide en dos categorías, las cuales son conocidos como Reclutamiento Interno y Reclutamiento Externo” (PEÑA. M. B. 1997. Pág. 105).

Para establecer los tipos de reclutamiento, la mayoría de los autores coincidieron en una sola división, la anterior; y algunos solo le añaden el

reclutamiento mixto, el cual consiste en aplicar de manera alterna o simultánea los dos procesos, dependiendo de la necesidad de cada vacante y empresa.

1. “El reclutamiento interno: son las oportunidades que se presentan para encontrar aspirantes dentro de la propia organización y están representadas fundamentalmente por: los trabajadores de la propia empresa y/o el sindicato; y por otro lado por los familiares o personas recomendadas por los trabajadores.” (SÁNCHEZ B. 1993. Pág. 75)

2. El reclutamiento externo: puede decirse que es aquel en el cual se atraen candidatos ajenos a la empresa, por medio de “agencias públicas de empleo, agencias privadas, sindicatos laborales, escuelas y universidades, periódicos y revistas”. (SIKULA. A. 1982. Hojas 6 y 7 Pág. 214)

1.3.4 SELECCIÓN DE PERSONAL

“El proceso de selección consiste en una serie de pasos específicos que se emplean para decidir qué solicitantes deben ser contratados” (WILLIAM, B. W. 1993. Pág. 106) y además “Es el proceso de examinar solicitantes de empleo para asegurarse de que los candidatos más apropiados sean los contratados”. (STEPHEN, P. R. 1996. COULTER, M. Pág. 382)

El fin principal según la definición anterior es elegir al trabajador ideal para que cubra la vacante de la empresa, para lograr de esta manera que se tenga a la persona más adecuada dentro del puesto.

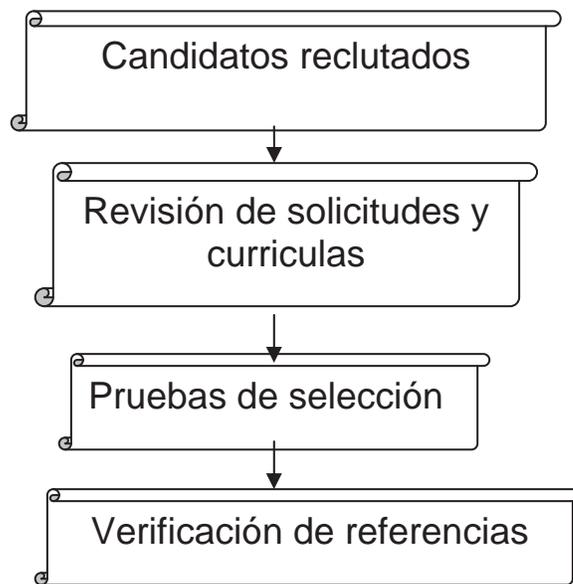
“La selección implica usar solicitudes, currícula, entrevistas, pruebas de empleo y habilidades, así como verificación de referencias, con objeto de evaluar y seleccionar a los candidatos que se presentarán a los gerentes,

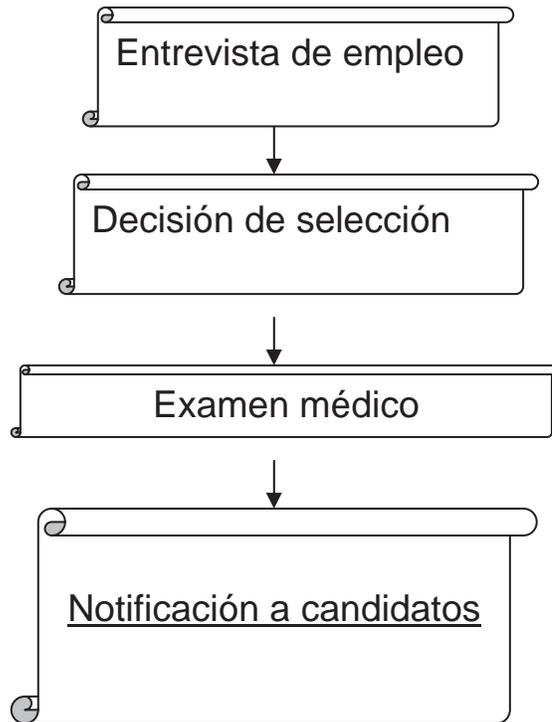
los cuales, en última instancia, seleccionarán y contratarán al candidato”. (JAMES, A. F. S. FREEMAN, E., G. Jr. 1996 Pág. 413)

Es importante recordar, que la selección de personal, es “la adquisición de recursos humanos. Se presenta cuando una organización aplica a uno o más métodos, con el fin de evaluar a los individuos y decidir sobre la posibilidad de integrarlos a ella, concretamente para realizar determinadas tareas.” (FURNHAM A. 2001. Pág. 117)

También existe otro autor, que menciona que la selección de personal consiste en “escoger de entre varios candidatos disponibles, con el objetivo de maximizar la utilidad de las personas elegidas para un empleo determinado”. (THORNDIKE L. 1989. Pág. 402)

La selección de personal presenta una serie de fases o etapas, las cuales pueden variar de acuerdo con cada autor, por ejemplo, existe un esquema que describe dicho proceso. (MONDY A., NOE R. 2005. Pág. 166)





Como se puede ver en el cuadro anterior, la selección de personal es un proceso que está estructurado por varias etapas: la primera es *reclutar candidatos*, que consiste en localizar y atraer aspirantes para que cubran la vacante en turno; la segunda es la *revisión de solicitudes y curriculas*, que es básicamente, analizar a detalle los datos generales y particulares que presenta un candidato en su solicitud de empleo y curriculum; la tercera es la *aplicación de pruebas de selección*, proceso que sirve para conocer y evaluar las habilidades, aptitudes, capacidades y características generales de la personalidad del candidato; la siguiente etapa es la *verificación de referencias*, en esta fase se revisa y se comprueba si los datos que está proporcionando el candidato son reales y confiables, hablando o investigando con las personas que pusieron como referencia y de igual forma a los trabajos anteriores (si es que ha trabajado anteriormente); posteriormente le sigue la *entrevista de empleo*, es decir existe una

conversación entre el candidato y el encargado del proceso de selección (puede ser el gerente o el dueño de la empresa o negocio), con el objetivo de obtener información detallada por parte de ambas partes (candidato y empresa); le sigue la *decisión de selección*, que no es más que elegir de entre varias opciones al trabajador más apto para cubrir la vacante; la penúltima etapa es el *examen médico*, que es realizar una valoración del estado de salud del empleado, para saber si se encuentra en condiciones físicas y fisiológicas para realizar el trabajo, y finalmente se encuentra la *notificación a candidatos*, que consiste en avisar a las personas que la vacante a sido cubierta y agradecerles haber sido aspirantes.

1.3.5 INDUCCIÓN

La inducción tiene muchas finalidades. Busca y establece actitudes favorables del empleado hacia la empresa, su política y su personal. Los procedimientos de la orientación, ayudan a producir una sensación de pertenecer y ser aceptado, lo que a su vez ayudará a crear entusiasmo y a elevar la moral.

1.3.5.1 PROCESO DE LA INDUCCIÓN

“El proceso de inducción proporciona mucha información importante como los acuerdos de contrato colectivo, la historia de la empresa, políticas y prácticas , tener conocimiento sobre las plantas e instalaciones de la empresa, conocer los productos o servicios de la empresa, así como las responsabilidades de la empresa hacia los empleados y los programas de servicios de la empresa, por lo que son importantes las visitas a los departamentos y a la planta, la evaluación a los empleados, las responsabilidades del empleado hacia la empresa, saber sobre los planes

de beneficios y salud, las presentaciones de los empleados, la estructura de la empresa, las políticas de ascensos, las reglas de conducta, los programas de seguridad, así como las oportunidades de entrenamiento, la asignación y horario de trabajo ". (SIKULA. A. Hojas 6 y 7 Pág. 234 y 235)

Como lo menciona el autor en la descripción anterior, la inducción es como una introducción a las actividades que tendrá que realizar el nuevo empleado, es decir, en esta parte se establecen los deberes del trabajador, pero también sus derechos.

1.3.6 CAPACITACIÓN

La capacitación implica "proporcionarle al trabajador el entrenamiento adecuado que lo capacite para trabajar con mayor eficiencia. Tiene por objeto dotar a las personas de conocimientos técnicos y / o científicos, relacionados con una función específica, con el fin de prepararlos, actualizarlos o especializarlos". (BARAJAS. M. 2000 Pág. 35 y 150). Descripción que se considera importante, para el entendimiento del tema que nos compete.

"Se puede ofrecer a través de cursos en escuelas o universidades, clases a cargo de especialistas, conferencias, seminarios, etc., la rotación de personal a diversos puestos de la organización, según su objetivo, puede quedar comprendida dentro del adiestramiento o la capacitación". (Idem.)

De acuerdo a Morris y Maisto (2001) "el objetivo de la capacitación es elevar el nivel de desempeño de los empleados al cambiar sus habilidades y posiblemente sus actitudes. La capacitación comienza con la determinación de la diferencia entre el desempeño deseado y el real, es decir, en qué

medida los conocimientos y las habilidades se encuentran por debajo de los niveles esperados. Las formas tradicionales de identificar las necesidades de capacitación son la información de los análisis de puestos y las evaluaciones de desempeño.”

1.3.6.1 TÉCNICAS DE LA CAPACITACIÓN

El éxito de las experiencias de aprendizaje de comportamiento depende de la selección de las técnicas apropiadas de capacitación mediante las que se pueden lograr nuevos comportamientos de la motivación para el cambio y de las habilidades que se puedan desarrollar para el mejoramiento. A continuación se describen algunas técnicas que se usan normalmente para la capacitación.

- ✚ Método de conferencia: es uno de los más tradicionales; el maestro presenta puntos básicos de conocimientos e información que el oyente debe asimilar. Y es presentada a una o varias personas en un determinado tiempo.

- ✚ Dirección: el instructor es el superior inmediato al empleado, ayuda al empleado a lograr metas mediante revisiones periódicas de su evolución y mediante la sugerencia de modificaciones en su comportamiento cuando sea necesario.

- ✚ El método de estudio de casos y representación de papeles: es un conjunto de datos (reales o ficticios) que presenta puntos o problemas que requieren soluciones o acciones por parte del capacitado y sirve para desarrollar aptitudes para tomar decisiones y ampliar perspectivas. La representación de papeles o dramatización abarca cierta cantidad de

personas, cada una representa un papel en el ambiente en que se efectúa la capacitación.

✚ Instrucción programada: se ha usado en un grado muy limitado dentro de la capacitación en relaciones interpersonales. Es una manera de impartir conocimientos mediante la autoinstrucción en forma rápida y metódica. Se proporciona información al sujeto, se le plantea una pregunta o situación para que use la información y de inmediato el sujeto recibe la retroalimentación en base al nivel de aprovechamiento y su capacidad para utilizar la información.

✚ Otras técnicas de capacitación: uso de películas y programas de lectura”. (JEFF. H. 1980. Pág. 422, 433 - 435, 438 y 439)

Cabe destacar, que este tema se retomara mas adelante.

1.3.7 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Este es un proceso muy importante (al igual que los anteriores), ya que hace una valoración del trabajo de los empleados, y “se refiere a una serie de factores o aspectos que apuntan directamente hacia la productividad y la calidad en el cumplimiento de un puesto o trabajo.

La recopilación de datos sobre aspectos como: unidades producidas por un trabajador, errores cometidos, material desperdiciado, aciertos e innovaciones logradas, etc., la evaluación se refiere a una persona concreta y determinada.

Existen objetivos principales de la evaluación:

1 Para la organización: permite conocer en el momento necesario a quiénes debe darse preferencia para ascensos, a quiénes rechazan en los períodos de prueba conoce, qué trabajadores pueden seleccionarse para que ocupen los puestos de confianza y que cualidades pueden ser aprovechadas y desarrolladas en el personal.

2 Para el jefe inmediato: tener datos pasados y presentes sobre el desempeño de los empleados para tomar decisiones, además de mejorar los resultados del capital humano en la organización.

3 Para el trabajador: es dar a conocer periódicamente a los empleados el nivel de resultados alcanzados, así como aquellos aspectos en los cuales se espera una mejoría de su parte. (ARIAS G., HEREDIA E. 1999 Pág. 639 - 641)

En los reglones anteriores se explicó lo qué es la evaluación y sus objetivos; a continuación se menciona que “una evaluación eficaz de desempeño, también se debe reconocer el deseo legítimo de progreso, por parte de los empleados, en su profesión. La evaluación debe medir el potencial para lograr objetivos y planes, así como el desempeño en el papel de administrador. Existen tres tipos de evaluaciones que son:

A) Una revisión amplia: se lleva acabo al menos una vez al año, algunas empresas lo hacen en un breve período al año, otras, programan a lo largo del mismo.

B) Revisiones de progreso o periódicas: ayudan a identificar problemas o barreras que obstaculizan un desempeño eficaz. También pueden mantener abierta la comunicación entre el supervisor y los subordinados.

C) Monitoreo continuo: con este sistema, cuando el desempeño se desvía de los planes, su corrección no debe esperar la siguiente revisión.” (KOONTZ. H., WEIHRICH H. 2002. Pág.256, 258 y 259)

Como sabemos, una de las funciones del departamento de recursos humanos es la capacitación, que para este trabajo es el apartado más importante, del cual se desprende esta propuesta de trabajo, es por esto que a continuación, se analiza con más detalle.

2 CAPACITACIÓN

Capacitar a los empleados, es una actividad más general y prolongada de lo que muchos piensan. Cada organización determina sus propias necesidades de capacitación, basándose en su experiencia en la planeación de los recursos humanos, el reclutamiento y la selección de personal. La capacitación compara la habilidad y el desempeño de sus empleados con sus necesidades presentes y proyectadas, prepara programas, los realiza y evalúa su eficacia” (HAMPTON. D. 2003. Pág. 613 y 614)

Es importante que antes de seguir comentando sobre la capacitación, la definamos para que sea más fácil comprender los argumentos que se mencionarán más adelante. “La capacitación es la adquisición sistemática de habilidades, conceptos o actitudes que da como resultado la mejora en el desempeño en otro escenario. El fundamento básico de los programas de capacitación es el *aprendizaje*, un cambio relativamente permanente en la

conducta y en las capacidades humanas producto de la experiencia y la práctica”. (LANDY., CONTE. 2005. Págs. 293)

Por otro lado, cabe señalar, que “la capacitación consiste en aumentar las destrezas y el conocimiento. Es necesaria, cuando en una compañía se introducen nuevos sistemas, equipo o conceptos. La capacitación adecuada, suele y debe centrarse con la mano de obra y las estrategias empresariales. También asegura, que los niveles de destreza de los trabajadores se equiparen con niveles nacionales o industriales. La capacitación adecuada puede ser un poderoso estímulo individual y un catalizador para el cambio.

La capacitación esta integrada por 2 principios esenciales:

- ✚ Participación. Para que la capacitación sea efectiva, los participantes deben participar de manera activa y desarrollar las destrezas deseadas. La gente aprende con mayor rapidez y tiende a retener las habilidades aprendidas, cuando participa activamente en el aprendizaje. El principio de participación se aplica al aprendizaje de habilidades cognoscitivas, como sucede con el aprendizaje de habilidades motoras.
- ✚ Repetición. Se sabe que el aprendizaje se facilita con la repetición de los comportamientos deseados. La práctica es más efectiva, cuando se distribuye a lo largo del tiempo, que si se realiza en una sola ocasión (FURNHAM. 2001. Pág. 407 y 430).

2.1 OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación “pretende mejorar la calidad de los recursos humanos, valiéndose de todos los medios que conduzcan al intercambio de juicios, desarrollo de habilidades y cambio de actitudes, en cada uno de los

individuos que conforman la empresa. Finalmente procura incrementar los conocimientos académicos o técnicos, para que la persona desarrolle adecuadamente su trabajo y esté preparado para futuras promociones” (GARZA. T. 2005. Pág. 211 y 212).

El psicólogo tiene gran importancia en el área de recursos humanos y particularmente en la capacitación, por lo que a continuación se describirán de manera muy general, las actividades que realiza.

2.2 FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO EN LA CAPACITACIÓN

El psicólogo en esta área, “estudia el comportamiento humano dentro de una organización en función a su participación en factores tales como la cultura, el clima, la motivación, el liderazgo, la toma de decisiones, la comunicación, la productividad y la satisfacción laboral.

Las actividades del Psicólogo Organizacional son las siguientes:

- ✚ Evaluación y selección de recursos humanos, evaluación de desempeño, diagnóstico de necesidades de capacitación, etc.

- ✚ Programas de entrenamiento (capacitación, adiestramiento y desarrollo), programas de desarrollo organizacional, programas de inducción de recursos humanos etc.

- ✚ Evaluación y selección de personal, programas de inducción de recursos humanos.

- ✚ Participación en programas de higiene y seguridad industrial, etc.

✚ Desempeño de actividades de planificación, organización, dirección y control en la posición de Jefe o Gerente de recursos humanos. y/o asistencia en departamentos afines a la especialidad.

✚ Actividades orientadas a impartir enseñanzas a nivel de pre y postgrado en diversas instituciones educativas.

✚ Estudia diversas variables psicolaborales en las organizaciones (ANDÍA J. 2008)

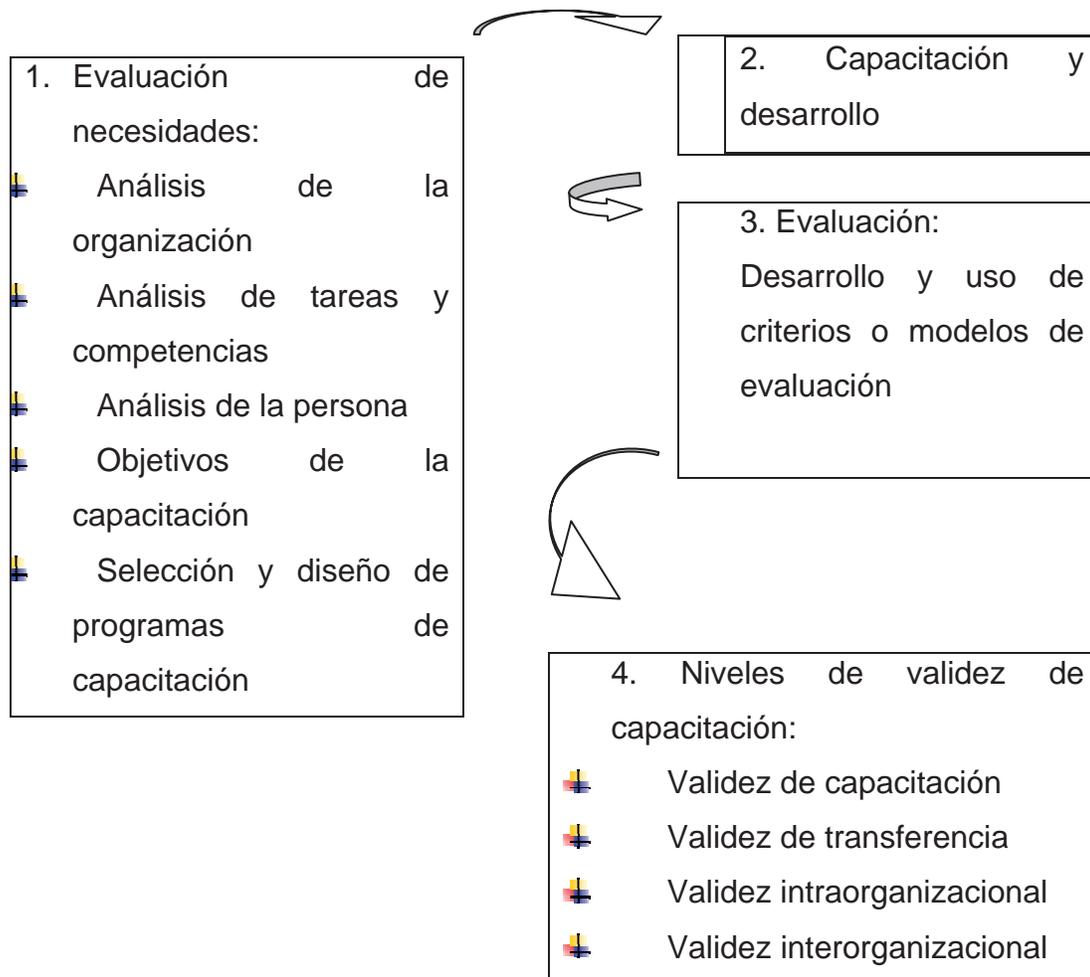
2.3 MODELO DE CAPACITACIÓN DE GOLDSTEIN Y FORD

A continuación se presenta un estilo de capacitación, el cual muestra un orden lógico de aplicación. El primer paso es la evaluación o detección de necesidades, que implica realizar un análisis de la organización, sus tareas, sus competencias, así como de los trabajadores, los objetivos de la capacitación y la selección y diseño de la capacitación. Todo esto indica, que antes de realizar una preparación, se debe tener en claro las carencias de los trabajadores, para de esta manera implementar acciones que les ayuden a realizar de una mejor forma su trabajo. El segundo paso es la aplicación de la capacitación, es aquí donde se les proporciona a los empleados, las herramientas necesarias para que su labor cotidiana sea de mejor calidad. El tercer paso, es la evaluación, aquí se especifica cómo se va a medir el curso dado, desarrollando varios criterios que sirven para revisar si los resultados fueron los deseados o no.

Y por último se encuentra el cuarto paso, que consiste en realizar la validez de la capacitación, de transferencia, intraorganizacional e

interorganizacional; apartado que trata de la aplicación de lo aprendido en la capacitación, es decir, qué tanto utilizan en el trabajo, los conocimientos y

las habilidades obtenidas durante la capacitación. Como se muestra en el siguiente cuadro.



(LANDY., CONTE. 2005. Págs. 294)

Ya que se revisó el modelo de capacitación a manera de ejemplo, es necesario revisar de manera un poco más detallada, lo que se debe tomar en cuenta para detectar las necesidades de capacitación.

2.4 ANÁLISIS DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Es importante mencionar, que para detectar las necesidades en la capacitación, se deben tomar en cuenta tres aspectos fundamentales, que sirven para desarrollar una comprensión sistemática de dónde se necesita instruir, qué se necesita enseñar y quiénes serán las personas que serán capacitadas.

a) Análisis organizacional	Analiza las metas y problemas de toda la compañía, para determinar dónde se necesita entrenar (capacitar)
b) Análisis de la tarea	Analiza las tareas y competencias requeridas para determinar lo que los empleados deben hacer para desempeñarse con éxito.
c) Análisis de la persona	Analiza el conocimiento, las habilidades y el desempeño actual para determinar quién necesita entrenamiento.

(IDENT ANT. Pág.294)

Ya que se presentaron los aspectos que se deben tomar en cuenta para detectar las necesidades de capacitación, es pertinente continuar con los criterios que se deben considerar en la capacitación, es decir, es toda la información que se puede obtener después de que ha pasado el curso.

2.5 CRITERIOS QUE SE DEBEN TOMAR EN CUENTA EN LA CAPACITACIÓN

A continuación se presenta un modelo de cuatro niveles propuesto por Kirkpatrick, citado por LANDYC. (2005). La primera parte esta integrada por el nivel de reacción, es decir, la impresión o idea que tuvo el participante del curso, en otras palabras es ver si le gustó o no. Después le sigue el nivel de aprendizaje, que sirve para medir que tanto aprendieron los participantes. Le sigue el nivel de conducta, el cual tiene la utilidad de ver que tanto se aplican las conductas aprendidas al trabajo. Y finalmente se encuentra el nivel de resultados, en este apartado se analiza la productividad y reducción de errores.

Taxonomía de Kirkpatrick	Marco de referencia
Reacción	<ul style="list-style-type: none"> • Reacciones afectivas • Juicios sobre utilidad
Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento inmediato • Retención del conocimiento • Demostración de conductas / habilidades
Conducta	Transferencia
Resultados	Resultados

(LANDY., CONTE. 2005. Págs. 317)

Existen varias estrategias o formas para capacitar a los empleados, a continuación se presentan algunos métodos de gran utilidad para esta importante área de recursos humanos como lo es la capacitación.

2.6 MÉTODOS DE CAPACITACIÓN EN EL PUESTO

Se hallan varios estilos de preparación que pueden utilizar las organizaciones, a continuación se presenta una propuesta de ROBBINS. y DE CENZO (1996).

a) Capacitación dentro del trabajo.

1.- Rotación de puestos { Transferencias laterales, que permiten que los empleados trabajen en diferentes puestos. Proporciona un buen aprendizaje de una amplia variedad de actividades.

2.- Asignaciones de enseñanza { Trabajar al lado de un veterano experimentado o maestro.

b) Capacitación fuera del trabajo.

3.- Conferencias en salón de clases { Conferencias diseñadas para transmitir habilidades específicas de carácter técnico o interpersonales.

4.- Películas y videos { Usar el medio para demostrar de una manera explícita habilidades técnicas que no son tan fácil de explicar por algún otro método.

5.- Ejercicios de simulación { Aprender un puesto, mediante el desarrollo real del trabajo o su simulación.

6.- Capacitación en vestíbulo { Aprende actividades con el mismo equipo que se usará en el puesto, pero en un ambiente de trabajo simulado.

(ROBBINS., DE CENZO. 1996. Pág 203)

Es importante antes de capacitar, revisar los estilos antes mencionados, para ver de cuál se puede obtener mayor provecho.

La capacitación es un tema muy complejo, el cual no esta exento de dificultades o inconvenientes, por lo que es importante tomar en cuenta estos imprevistos.

2.7 OBSTÁCULOS EN LA CAPACITACIÓN

Es elemental, que antes de aplicar una capacitación, se tomen en cuenta los siguientes aspectos, para evitar que dicho proceso carezca de calidad.

Obstáculos de la capacitación:

1. "Identificación inexacta o incompleta de las necesidades.

2. Incapacidad para prever resultados relevantes para las necesidades de negocios de la organización. Si no se plantean objetivos realistas o específicos, será muy difícil saber si se ha tenido éxito o si se ha fracasado.
3. Ausencia de objetivos.
4. Los gerentes o participantes creen que la capacitación tiene poca o ninguna relación con la vida real. Se toma como un descanso y una opción ante el trabajo más que como un medio para mejorar.
5. Dependencia exagerada de los entrenadores hacía la teoría y sesiones de capacitación con apoyo visual.
6. Entrenadores no capacitados o capacitados de manera deficiente.
7. Programas de capacitación demasiado breves, que no permiten el aprendizaje profundo o la práctica de las habilidades.
8. Uso de recursos y métodos de capacitación inadecuados que deben ser considerados de antemano, especialmente el equilibrio entre el entrenador y el estilo del alumno.
9. Indulgencia del entrenador, la cual hace que todas las sesiones sean divertidas, auténticas experiencias de aprendizaje.
10. Falta de ubicación de los participantes, en términos de lo que espera de ellos la compañía (el lugar donde laboran), después de la capacitación.

11. Interrogar a los participantes de manera inadecuada después de la capacitación, especialmente respecto a la forma en que se puede practicar mejor, y así retener las habilidades adquiridas.

12. Dependencia en investigación obsoleta.

13. Uso excesivo de *buenas intenciones* y *capacitación agradable* más que efectiva.

14. Capacitación circunscrita a los niveles inferiores de la organización, porque es más económica y fácil de impartir.

15. Incapacidad de la alta dirección para predicar con el ejemplo. Es decir los gerentes no modelan lo que enseñan los entrenadores.

16. Uso de la capacitación para cumplir fines sociales, ideológicos o políticos, de los entrenadores.

17. No relacionar la capacitación con el desempeño del negocio, esto significa que la capacitación ocurre sin considerar su efecto en la productividad o la rentabilidad” (FURNHAM. 2001. Pág. 437 y 438)

Hasta aquí se ha abordado todo lo referente a la Psicología laboral, ahora se narrará la importancia de la Educación y el rol del docente, como agente de cambio hacía sus alumnos y la sociedad.

CAPITULO II EDUCACION Y DOCENCIA EN EL SIGLO XXI

1 DEFINICIÓN Y ANTECEDENTES DE LA EDUCACION.

“La educación formal se empezó a estructurar en México, desde la época de los aztecas, con el Calmecac (del nahuatl calli 'casa', mecatl 'morador' y -c 'lugar') era la escuela para los hijos de los nobles de esta cultura. En esta escuela se les entrenaba para ser sacerdotes, guerreros de la élite, jueces, senadores, maestros o gobernantes, educándolos en historia, astronomía y otras ciencias, la medición del tiempo, música y otras artes, filosofía, religión, hábitos de limpieza, cuestiones de economía y gobierno, y sobre todo, disciplina y valores morales. Había maestros especiales que les enseñaban la tradición, y leían y aprendían de memoria las historias ilustradas en los códices.

La escuela funcionaba como un internado, donde los jóvenes vivían, dormían y comían. Con los aspirantes a sacerdotes su educación se enfocaba en la religión, e incluía rituales, cantos a los dioses e interpretación de los sueños. Los aspirantes a guerreros de la élite o a gobernantes recibían más entrenamiento militar y sobre asuntos de economía y gobierno.

Los jóvenes de los nobles eran educados en casa cuando pequeños, pero a cierta edad, que diversos autores asignan entre 7 y 15 años de edad, entraban a vivir en el Calmecac. Desde el momento de su entrada, se hacía un ritual especial en el que se hería a los niños para acostumarlos a soportar el dolor. Su educación variaba de acuerdo a la edad, pero cuando eran adolescentes iniciaba su entrenamiento militar, y cuando eran jóvenes adultos, se les llevaba a la guerra” (FORO ACTIVO 2007).

La educación se ha considerado un bien público, donde el gobierno juega un papel central, producir este servicio involucra a lo largo del tiempo un múltiple proceso burocrático y social, que puede entenderse mejor dirigiendo el estudio a los años, cuando se construyeron las bases para el desarrollo social del país.

Ya en lo que se puede considerar la época moderna, “es desde el Plan Nacional para la Expansión y Mejoramiento de la Enseñanza Primaria conocido como Plan de Once Años, cuando la educación reviste un carácter especial; se introduce el libro de texto gratuito y se impulsa una intensa campaña de alfabetismo. Inicia la etapa de expansión de la educación más importante del México posrevolucionario, se contemplaba un período de once años (1959-1970) plazo en el que se debía lograr la meta de primaria para todos, objetivo no alcanzado. Como intento por ampliar la capacidad de atención a la educación secundaria y ante la falta de personal docente especializado, se crea en 1968 el Sistema de Telesecundaria. Entre 1970-76 se crea una Comisión Coordinadora de la Reforma Educativa, que emite una nueva Ley Federal de Educación (1973) que sustituye a la Ley Orgánica de la Educación Pública (1941); se buscaba una modernización en la enseñanza; A partir de 1970 los subsidios a la mayoría de las universidades crecieron y en muchas de ellas surgieron nuevas carreras, más acordes con la nueva estructura de profesiones técnicas e industriales.

En 1975 aparece la Ley Nacional de Educación y para propósitos de su cumplimiento en 1976 inicia funciones el Sistema Nacional de Educación para Adultos (SNEA) que es el antecedente que finalmente crea al Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA) –creado por decreto del 21 de agosto de 1981–. La educación para los adultos se define como una educación extraescolar, sustentada en el autodidactismo.

La administración 1976-82 promueve la creación de albergues escolares, educación para adultos, cursos comunitarios para las comunidades apartadas, pero también se tiene como objetivo vincular la educación con las necesidades de la producción, como parte de este objetivo se crea en 1979 el Colegio Nacional para la Educación Profesional y Técnica (CONALEP); para intentar hacer más eficiente la labor educativa en 1978 se creó la Universidad Pedagógica Nacional (UPN) y para este mismo objetivo en 1979 el Consejo Nacional Consultivo de Educación Normal.

El Programa Nacional de Educación, Cultura, Recreación y Deporte, es el plan de la administración 1982-88, tiene como primer objetivo elevar la calidad de la educación en todos los niveles a partir de la formación integral de docentes; el segundo objetivo es racionalizar los recursos destinados a la educación y ampliar el acceso al sistema.

Durante el sexenio de Salinas de Gortari se crearon los programas *Escuela digna* y *Niños en solidaridad* que fueron financiados por el Banco Mundial, que a su vez destinó recursos a proyectos como el Programa para Abatir el Rezago Educativo (PARE) y el Programa para Abatir el Rezago Educativo en Educación Básica (PAREB). Para el maestro fue creada la Carrera Magisterial que se presenta como el medio adecuado para elevar la calidad del docente y su nivel de ingreso. En el ciclo escolar 1996-97 por primera vez se distribuyen libros de textos gratuitos para el primer año de secundaria en las zonas rurales pobres. El 18 de mayo de 1992 se firmó el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica (ANMEB), en este documento se acuerda la transferencia de la educación preescolar, primaria, secundaria y normal del control federal a los estados.

El Programa para la Modernización Educativa 1989-2000 plantea que lo prioritario es lograr un sistema educativo de mayor calidad, esto se requiere por la interacción de los mercados mundiales, el dinamismo del conocimiento y la productividad. Se plantean otros retos, como la descentralización para ganar eficiencia, satisfacer la demanda educativa (que consiste en atacar el analfabetismo y el analfabetismo funcional y satisfacer la demanda de educación básica, media y superior). Se prevé la necesidad de apoyar sistemas no formales de capacitación para el trabajo y mejorar la calidad de la educación superior.

Pese a los importantes avances logrados en la educación, se mantienen graves deficiencias, la calidad es el problema más fuerte y el que más críticas recibe por parte de la sociedad, pese a que se cuenta con un sistema más amplio y complejo, existe insatisfacción social por la notoria falta de calidad en los planteles; se producen millones de textos, sin embargo existen opiniones que denotan que los contenidos educativos son obsoletos e irrelevantes para la sociedad actual y futura” (AGUILAR M. 2005).

De esta manera la educación se puede definir como “el medio de transmisión de conocimientos y actitudes, por el que el estudiante se inserta en la sociedad y en la cultura. El uso razonable de la razón, es lo que prepara a las personas para tratar con sujetos, en lo racional, lo que las enseña a usar las herramientas y objetos.

La educación, debe además proporcionar un conjunto de modelos funcionales que faciliten el análisis del mundo social en que se vive, y las condiciones en las que se encuentra el ser humano, así como crear un sentido de respeto por las capacidades y la humanidad del hombre como especie y transmitir al estudiante la idea de que la evolución humana, es un

proceso que no tiene fin” (DICCIONARIO DE PEDAGOGIA Y PSICOLOGIA Pág.98).

1.1 LA EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR EN LA ACTUALIDAD A NIVEL NACIONAL DESDE UNA VISION GUBERNAMENTAL

“El presidente Felipe Calderón se pronunció por una reforma integral al Sistema Nacional de Educación Media Superior a fin de que todos los jóvenes estén preparados para la vida, así como para integrarse a la actividad productiva del país.

Consideró necesario que la enseñanza que se imparte en el nivel bachillerato sea de calidad y equitativa para que a nuestro país, México, se le deje de ver como un lugar de reprobados.

Para ser un país ganador, se debe ser triunfador en la educación y para eso es necesario, que todos los jóvenes tengan oportunidad de continuar una carrera universitaria o, de lo contrario, integrarse dignamente al trabajo.

Por otro lado, para lograr ese objetivo, el Presidente Calderón considera se debe trabajar en la construcción de un Sistema Nacional de Bachillerato y con ello dar certidumbre a los jóvenes de que habrá un futuro mejor y evitar que ese nivel se convierta en un *cuello de botella*.

Para este año se cuenta con un presupuesto histórico de 32 mil 500 millones de pesos para impulsar la educación media superior, 21 por ciento más respecto a lo que se invirtió en ese rubro en 2007.

Además en el año que transcurre se destinarán mil 500 millones de pesos para fortalecer la infraestructura del sistema de bachillerato y se otorgarán un millón 150 mil becas para que los jóvenes continúen sus actividades académicas.

Cabe mencionar que México está en desventaja frente a los países que encabezan las grandes economías, incluso frente a los que son semejantes a este país pero tienen un menor Producto Interno Bruto, como Chile, que ya ofrece educación media superior a 70 por ciento de los jóvenes.” (AVILES. K. Febrero de 2008)

1.2 INDICADORES 2005/2006 DEL NIVEL MEDIO SUPERIOR

A continuación, se muestra una gráfica, que presenta en porcentajes, la cantidad de alumnos que ingresan, desertan, reprueban y terminan el nivel medio superior a nivel nacional y en el estado de Michoacán de Ocampo.

Con la finalidad de reconocer la importancia del docente en las aulas como promotor de la motivación hacia los alumnos para estudiar una licenciatura.

Ciclo educativo 2005-2006	Nacional (%)	% en Mich	Lugar nacional
Profesional técnico			
Tasa de absorción (los que permanecen y / o se quedan).	10.4	8.7	18°
Tasa de deserción	23.9	19.0	22°
Tasa de reprobación	29.4	30.8	15°
Eficiencia terminal	47.6	58.3	8°

Bachillerato			
Tasa de absorción (los que permanecen y / o se quedan).	84.9	79.6	24°
Tasa de deserción	15.7	14.3	26°
Tasa de reprobación	35.2	41.2	7°
Eficiencia terminal	59.6	60.2	15°
Superior			
Tasa de absorción (los que permanecen y / o se quedan).	79.9	92.4	10°
SEP-DGPP. Unidad de Planeación y Evaluación de Políticas Educativas, 2007. Fecha de actualización: Lunes, 12 de Noviembre de 2007			

Es significativo mencionar, como solamente el 60.2% de los estudiantes que ingresan al nivel medio superior lo terminan en el estado de Michoacán, obteniendo el lugar número 15 de nuestro país, lo que no es nada grato, más sin embargo se ha mejorado. Por otro lado a nivel nacional en este mismo aspecto, solamente el 59.6% terminan el bachillerato.

Respecto al índice de reprobación a nivel bachillerato, Michoacán tiene un porcentaje del 41.2 % teniendo el lugar No. 7 de nuestro país, lo cual demuestra que particularmente en nuestro estado, la educación ha tenido un gran crecimiento, ya que tiempo atrás se ocupaba los últimos lugares en el tema de la educación; y el promedio nacional es del 35.2%

Es importante añadir, que en la eficiencia Terminal, Michoacán (60.2%) esta arriba del promedio nacional (59.6%), lo que indica que en general la

educación en este estado ha ido mejorando, lo que nos dice que hay avances, aspecto que es muy favorable.

Estos datos muestran que falta mucho por hacer y que los profesores al igual que el sistema educativo son parte fundamental para mejorar estos porcentajes y que la educación brinde una mejor calidad y por lo tanto su competitividad aumente.

2 DOCENTE

“Ex alumno que ahora enseña, es un sujeto de variable capacidad de involucración y afecto por los grupos humanos de alumnos con los que trabaja: además es clave en el desarrollo de una comunidad e incluso de un país. Todo profesor o profesora participa de esta condición, son los formadores sociales de actitudes y de valores, la persona a cargo de estructurar la aventura de vivir, haciéndole frente a las dificultades que naturalmente la vida siempre ofrece”. (ROZITCHNER A. Agosto de 2006)

El docente “es el sujeto que forma académicamente a las demás personas. Es la persona más importante en la formación del estudiante, de él depende que el proyecto de vida se ejecute, porque facilitará y proporcionará los medios y estrategias suficientes para que se desarrolle de manera eficiente, para que sea capaz de insertarse adecuadamente en la sociedad y tenga una convivencia armoniosa con su familia y logre involucrarse en el desarrollo de la sociedad. El estudiante será el reflejo de los estímulos, motivaciones y paradigmas que represente”. (ÁLVARO L Septiembre 4, 2006)

2.1 CARACTERÍSTICAS QUE DEBE TENER UN DOCENTE

“Las realidades de aula en su mayoría son muy diversas, por lo que a primera vista parece inadecuado un sistema de medición estandarizada, aun

dentro de un curso específico, por esto el profesor actual debe tener ciertas características que le permitan tener un desempeño eficiente y productivo en su sala de clases, algunas de estas características son :

- Formación actualizada y permanente, que le permita tener herramientas novedosas y eficaces para enfrentar las diferentes situaciones.
- Tener la disposición de trabajar con nuevas tecnologías y que permita a sus alumnos conocerlos y usarlos en su aprendizaje.
- Ser capaz de analizar críticamente la realidad de su curso y su establecimiento en comparación a las políticas nacionales de educación, relacionadas con el currículum, la gestión educativa y la profesión docente.
- Deberá propiciar relaciones de respeto, colaboración e información fluida entre los padres, apoderados y el establecimiento.
- Tendrá que estar dispuesto y preparado para asumir responsabilidades como orientador cuando sea necesario, detectando fortalezas y necesidades de sus alumnos para poder guiarlos.
- Construirá relaciones profesionales y de equipo con sus colegas promoviendo el diálogo y participará colaborando con los distintos proyectos del establecimiento.
- Deberá tener un pleno dominio de los contenidos que pretende enseñar.

- Deberá ser capaz de llegar a conocer las características, conocimientos, experiencias y capacidades potenciales de sus alumnos.

- Deberá utilizar estrategias de evaluación que estén acorde con los objetivos de aprendizaje que ha planificado

- Tendrá que ser capaz de establecer un clima de relaciones de respeto, colaboración, aceptación de la diversidad y equidad tanto dentro como fuera del aula.

- Transmitirá una motivación positiva por el aprendizaje.

De lo anterior, se puede deducir que el hecho de conocer y esforzarse a conciencia por tener estas características sin duda contribuirá a mejorar la calidad docente también a fortalecer el reconocimiento social de esta profesión.

Es importante que el docente actual, y aquel que pronto comenzará a ejercer esta noble tarea tengan en cuenta que es parte de un proceso de cambio, que aún cuando quedan muchos profesores que solo aplican las nuevas tecnologías a medias, planifican muy poco, o a veces nada, ellos no deben decaer en su afán de sacar adelante la educación en nuestro país”. (PINCHEIRA Z. Agosto de 2007)

El docente o profesor juega un papel básico en la educación de cualquier país, por lo que es elemental revisar las actividades de este profesional en la actualidad.

2.3 EL DOCENTE EN EL TERCER MILENIO

La tarea de enseñar, naturalmente, se produce en la personalidad del docente. “Es algo tan extraordinario, que sólo la pueden paladear los que ejercen la docencia. Analógicamente, como lo que sucede con los

organismos fisiológicos, que ingiriendo sustancias distintas, pueden producir reacciones y efectos similares; cada alumno es una persona idéntica a sí misma, indivisible, única, inmanente y trascendente al mismo tiempo, con un bagaje cultural particular que lo hace irrepetible en el tiempo y en el espacio, donde el docente acompaña a todos y cada uno de sus alumnos en el proceso de apropiación y construcción de saberes.

No hay tarea más excelsa que la de enseñar. El docente les enseña a pescar a sus alumnos, pero no les da el pescado. Señala el camino de la autoeducación que alienta la realización de la persona.

Enseñar es un arte simple y de ejecución. Simple para él que posee las cualidades y calidades para ejercer la docencia y difícil para él que no las posee, pero que puede adquirir realmente.

El docente indudablemente nace, pero también puede crearse y perfeccionarse. De esto, se puede hablar en sentido analítico y en sentido filosófico días enteros.

Por lo tanto, si fuese posible enseñar con sentido esquemático o con sentido dinámico, mediante sistemas preestablecidos o recetas didácticas, al alcance de todos, sería una actividad muy fácil y hoy gozaríamos de una sociedad educada, altamente instruida, con actitudes personalizantes y con procedimientos claros y transparentes orientados a la construcción del bien común. La realidad nos indica que esto, todavía, es un ideal por alcanzar y, por el cual, vale la pena aportar todo el esfuerzo y sacrificio que contribuya

para su logro. ” (MAGNI S. 2007)

3. TRABAJO POR ACADEMIAS.

“Las **academias** son cuerpos colegiados integrados por los profesores-investigadores que imparten cursos afines o relacionados a un campo de estudio o práctica profesional determinados, que se integran en función de los programas docentes. Su función primordial es el desarrollo de dichos programas y la atención a la demanda de los programas académicos” (CÁRDENAS O. 2007).

También se afirma que son “comunidades de directivos y profesores sustentadas en valores y metas comunes, en las que a partir de procesos colaborativos de trabajo se favorece el análisis y la reflexión en torno al proceso educativo.

Las funciones de sus integrantes son:

- ✚ Participar activamente proponiendo mejoras a los planes de estudio de acuerdo a las normas y políticas académicas vigentes.
- ✚ Realizando aportaciones que enriquezcan las propuestas sometidas a consideración de la Academia.
- ✚ Emitiendo su voto en los asuntos que requieran de un acuerdo.

✚ Analizar y evaluar periódicamente el logro de los objetivos del proceso enseñanza-aprendizaje para establecer estrategias que apoyen dicho proceso.

✚ Solicitar anualmente el acervo bibliográfico básico y complementario para las asignaturas que integran la academia.

✚ Elaborar y actualizar materiales de apoyo y de auto enseñanza, antologías, recursos audiovisuales y otros que apoyen el proceso enseñanza-aprendizaje de sus asignaturas.

✚ Establecer vínculos con otras academias para fortalecer el trabajo inter - académico.

✚ Estimular la participación de los docentes en proyectos de investigación que sean coherentes con el plan de trabajo de la institución.

✚ Promover la superación académica de sus integrantes.

✚ Actuar como órgano de consulta de la secretaria general.

✚ Fomentar el trabajo docente con enfoque interdisciplinario.

✚ Identificar necesidades de superación académica y formación profesional (MODELO RECTOR 2006).

Hasta aquí se ha abordado el tema de la psicología laboral, la capacitación, la educación media superior la función del docente y el trabajo por

academias, por lo que ahora toca abordar el marco contextual del proyecto, para enseguida abordar la propuesta de la capacitación por medio del diplomado.

Como se ha venido revisando, Psicología Laboral permite entender la dinámica en la capacitación a los trabajadores, la cual se lleva a cabo mediante la detección de necesidades, que llevan a impartir cursos, talleres, etc. Con la finalidad de generar cambios, en este caso en el sistema educativo, que permita brindar un servicio de alta calidad mediante la atención a sus profesores.

De esta manera, permite que una forma de capacitación sea el Diplomado, el cual se desarrolla a continuación.

CAPÍTULO III PROPUESTA DEL DIPLOMADO POR ACADEMIAS.

MARCO CONTEXTUAL.

Para esta propuesta de capacitación por academias, en la preparatoria Santo Tomás Moro, de la Universidad Vasco de Quiroga, es pertinente mencionar los aspectos importantes de la universidad, así como de la preparatoria, para conocer más de esta institución.

1. UNIVERSIDAD VASCO DE QUIROGA.

1.1 ANTECEDENTES

Nace con el objetivo de responder a las necesidades que nuestro Estado tenía y diversificar las opciones educativas en el nivel superior, de esta manera impedir la desintegración familiar propiciada por la emigración de jóvenes bachilleres a otras entidades en su afán por recibir una preparación de altura.

La UVAQ fue fundada en enero de 1979 en Morelia, Michoacán por un grupo de michoacanos que creyeron en la realidad de una utopía, la de Don Vasco de Quiroga.

Se define como una institución de inspiración cristiana y orientación católica al estilo de Don Vasco de Quiroga, con el compromiso de formar personas integrales que busquen siempre el servicio a la gente que menos tiene, menos puede o menos sabe y ofrece sus servicios con alta calidad a precios accesibles.

Su misión es formar personas integralmente, inspirados en el humanismo católico de Don Vasco de Quiroga para que sean agentes de cambio en beneficio de la sociedad, pretende educar y no sólo capacitar profesionalmente, si no constituir promotores de la Cultura Cristiana y no sólo ser espejo de la realidad, así como promover la Justicia Social.

Pretende favorecer el desarrollo completo del ser humano a partir de un conjunto de valores humanos y cristianos; para la UVAQ cada persona es un ser humano completo, (posee un cuerpo, la sensibilidad, la afectividad, la inteligencia, la voluntad y la sociabilidad, para que el resultado sea un todo: el ser humano completo y trascendente), es decir que posee una dignidad superior entre los seres terrenales por estar creado a imagen y semejanza de Dios.

Contempla a todo el personal como formador y educador. En cierto sentido el educador se constituye en apóstol y necesita un estímulo trascendente. Ese estímulo es la doctrina cristiana vivida al estilo de Don Vasco de Quiroga.

Facilita la modificación del medio, propone adaptarse a las nuevas exigencias del entorno, siempre con un enfoque de servicio, proactivo y de bien común.

3.2 VALORES INSTITUCIONALES QUE SUSTENTA LA FILOSOFÍA UVAQ

✚ **“El Amor.** Valor supremo, expresa amor a los demás.

✚ **El Bien.** Hacer el bien siempre y a todos, es el medio fundamental de perfeccionarnos.

✚ **La Verdad.** Se constituye en la aspiración suprema de la inteligencia humana en su actividad científica, filosófica y teológica.

✚ **La Libertad.** Las decisiones individuales y comunitarias para lograr los bienes y virtudes que nos lleven al cumplimiento de nuestra misión.

✚ **La Dignidad Humana.** El quehacer educativo se fundamenta en el reconocimiento de cada ser humano como persona e hijo de Dios.

✚ **La Solidaridad.** Con los que menos tienen y menos saben.

✚ **La Congruencia.** Que nos permita ajustar nuestra persona, nuestros actos individuales, nuestras estructuras institucionales, decisiones, actividades, planes de estudio, proyectos, planeación y todo el ser de la universidad a la consecución de nuestra misión” (UVAQ. 2007)

OBJETIVOS INSTITUCIONALES

2. “Contribuir a la tutela y desarrollo de la dignidad humana.
3. Lograr la formación integral del joven a imagen de Cristo.
4. Procurar la vivencia armónica entre fe y cultura.
5. Formación de líderes.
6. Promover en alumnos y docentes el compromiso social.

1.4 PRINCIPIOS RECTORES:

En esta ocasión se han tomado los principios rectores, con la finalidad de desarrollar las líneas de trabajo en el diseño del Diplomado, para que este acorde con la filosofía institucional.

- La persona humana: se considera al ser humano (hombre y mujer) como un ser que integra en sí, conductas, impulsos, emociones y afectos en estrecha relación con sus facultades cognitivas. Además se le concibe como una entidad individual, pero que al mismo tiempo forma parte de un contexto sociocultural. Por otra parte, se constata en él, una esencial finitud, que lejos de sumirlo en la inactividad o la desesperanza, lo empeña en una constante búsqueda de sí y de la comprensión de cuanto le rodea. Todo lo antes dicho, se integra en dos principios sustanciales que constituyen al ser humano: el cuerpo y el alma espíritu. El ideal del ser humano así concebido, es desarrollarse armónicamente e integralmente, lo que es el resultado de llevar al máximo grado todos los elementos que lo conforman, que para efectos de comprensión se han agrupado en cuatro dimensiones:

1.- Dimensión corpórea: el cuerpo encierra un significado que va más allá de las estructuras biológicas y fisiológicas, pues trata del hecho de que es el cuerpo de una persona humana y está por tanto asumido y unido a la persona, de tal manera que comparte su suerte con la del propio organismo. De este modo, se considera al cuerpo como presencia, lenguaje, instrumento de transformación del mundo y como límite.

2.- Dimensión psicológica: aunque resulta muy difícil poder abordar la realidad psíquica del ser humano, se pueden identificar ciertas esferas que nos permiten acercarnos a la comprensión de la persona desde esta

perspectiva: la razón, la afectividad, la voluntad, la libertad, la conciencia moral y la sexualidad.

3.- Dimensión social: una visión integral de la persona que no puede dejar de lado el hecho de que la persona vive y participa de la vida con los demás; es un ser abierto al diálogo. Ser puede decir que el ser humano es un ser

con los demás y un ser para los demás. Afirmar que el hombre es un ser con los demás es resaltar el valor de la persona frente al individualismo y al colectivismo.

4.- Dimensión trascendente: se manifiesta en la tendencia del yo a salir de sí mismo en busca de la plenitud de la propia vida, del sentido de la realidad que le circunda, de saciar la sed de infinito del corazón humano, que sólo en Dios encuentra su plenitud. Una persona trasciende en la medida en que se autorrealiza, pero también en la medida en que, reconoce que su destino final está más allá y por encima de su realización histórica.

- El conocimiento científico: las funciones sustantivas de la Universidad son la docencia, la investigación y la extensión universitaria. Puesto que el núcleo del saber, que es el conocimiento científico, se proyecta en cada una de las facultades de nuestra institución. El problema del conocimiento, tiene su base en un cierto concepto de la realidad, lo cual constituye un principio ontológico. De éste se desprende una epistemología o teoría del conocimiento, que señalará lo que se puede conocer de dicha realidad y qué tipo de relación se establece entre el sujeto que conoce y la realidad que se pretende conocer.

- Los valores: son cualidades que presentan los seres y los llevan a su desarrollo más pleno en función de su esencia. En el caso del ser humano,

lo perfeccionan en cualquiera de los niveles que lo constituyen como persona. De este modelo, se consideran valores, no sólo aquellos que se declaran verbalmente como tales, sino sobre todo los que se traducen en la conducta y en las preocupaciones reales de una persona, grupo humano o institución. Los valores, desde esta perspectiva, se entienden como prioridades que influyen y/o actúan en nuestro presente, es decir que tienen

reflejo en la vida diaria, que subyacen a nuestras decisiones y acciones” (Filosofía institucional. Editorial UVAQ. Morelia Mich. Pág. 4-7, 12-20. 2006).

2. LA CAPACIDAD DOCENTE EN LA UVAQ Y EN LA PREPA SANTO TOMÁS MORO.

Cabe señalar, que en entrevista a la Maestra María de la Paz Romero, quien fuera Directora la del Preparatoria UVAQ campus Santo Tomás Moro de Julio de 2005 hasta Marzo de 2007, comentó que en la UVAQ la capacitación formal, se inició en el año de 1999 con la estructuración del “Departamento de capacitación docente”, estando al mando en ese momento la Maestra Lourdes Vargas. Posteriormente el cargo pasó a la Maestra Patricia Jiménez, con una duración de cinco años y actualmente se encuentra al frente la Maestra María de la Paz Romero. Además argumento, que la UVAQ siempre se ha ocupado de capacitar a sus profesores, aunque antes de la creación del departamento mencionado las capacitaciones era de manera no formalizada.

Es importante para este apartado, señalar que la Universidad Vasco de Quiroga, siempre se ha preocupado por la capacitación y actualización de sus empleados, sin embargo la preparación por academias no se ha hecho.

Los cursos y talleres realizados por el departamento de “capacitación docente”, a todos los docentes UVAQ son los siguientes:

- 1.- Manejo del estrés.
- 2.- Modulación de la voz.
- 3.- Instrumentos de evaluación.
- 4.- Expresión corporal.
- 5.- Mapas mentales.

- 6.- Mapas conceptuales.
- 7.- Valores en la educación.
- 8.- Además de los encuentros docentes (5 hasta el momento)

Y también han existido cursos que son exclusivos para la preparatoria:

- a) Desarrollo de habilidades docentes I y II.
- b) Primeros auxilios.
- c) Evaluación.
- d) Área académica.
- e) Liderazgo I y II.
- f) Creatividad en la docencia.

Y los diplomados de:

- 1.- Docencia superior.
- 2.- Calidad en la educación.

Estos diplomados, fueron el preámbulo para la construcción de la Maestría en Educación Superior, dirigida actualmente por el Lic. Julio Gonzalo Vargas Zacarías.

Con la información proporcionada por la Maestra Romero, se afirma que la propuesta de este trabajo adquiere mayor importancia, al no haberse dado antes una capacitación en estas áreas específicas, como lo son las academias a nivel preparatoria.

3. LA PREPARATORIA SANTO TOMÁS MORO.

“Esta preparatoria fue el primer plantel de nivel medio superior de la UVAQ. Fue fundada en 1980, desde entonces han egresado 23 generaciones con más de 3900 estudiantes graduados de bachilleratos. La mayoría de ellos hoy profesionistas exitosos, padres de familia responsables y conforme al espíritu que nos anima (agentes de cambio en beneficio de la sociedad)”. (Reglamento de bachillerato 2007).

3.1 MISIÓN

“Desde la fundación del bachillerato, se definió la misión fundamental que se habría de seguir: la formación integral de los jóvenes alumnos, ya que con esto, se contribuye a la construcción de una civilización propia del ser humano; que respete su dignidad, sus derechos naturales y satisfaga sus necesidades materiales y aspiraciones más profundas.” (Idem 2007)

La población estudiantil actual de la preparatoria es de 498 alumnos, número que puede variar durante el semestre en curso o al final de este.

Los profesores son una parte fundamental en cualquier centro educativo, por lo que es necesario mencionarlos en este capítulo, ya que actualmente la preparatoria cuenta con una plantilla de 52 maestros.

4. DIPLOMADO POR ACADEMIAS

4.1 JUSTIFICACIÓN:

La propuesta de capacitación por academias, representa hoy en día una plataforma de actualización para los maestros de la UVAQ, de la preparatoria Sto. Tomás Moro. Consiente del momento educativo ascendente que vive dicho plantel, y queriendo participar activamente en los cambios, se ha elaborado el diplomado “CAPACITACIÓN POR ACADEMIAS A LOS DOCENTES DE LA PREPARATORIA STO. TOMÁS MORO”, como una herramienta que sirva para complementar los amplios conocimientos de los docentes.

La idea de realizar este proyecto surgió de la inquietud de proporcionar una capacitación a los docentes de la preparatoria Santo Tomás Moro; al observar que no existe una capacitación por academias en mencionada institución, donde surge la necesidad de estructurar esta propuesta.

Para poder estructurar la propuesta y que esta fuera acertada en cuanto a contenido, fechas de aplicación y horarios, fue necesario realizar una

encuesta, en donde se obtuvo información acerca de las necesidades que tienen los profesores sobre los aspectos mencionados, para que la capacitación sea de utilidad. (Tomando como referencia el apartado 2.4)

Se detectó que los maestros de la preparatoria Santo Tomás Moro, podrían aumentar sus conocimientos (además de que así lo desean), mediante la aplicación de una capacitación específica a su área, es decir por academias, ya que es favorable para la institución, los alumnos y para los propios

profesores, que fortalezcan su nivel académico y sus habilidades en general, situación que motivó a los profesores de este plantel.

Entre las ventajas que nos brinda el contar con una capacitación por academias, es que permitirá que los docentes mejoren y complementen la calidad de su trabajo. Por otra parte el nivel de satisfacción de los profesores, aumentará, ya que siempre se sentirán competentes al ejercer su trabajo.

4.2 MISIÓN:

Transmitir conocimientos especializados de alta calidad, a los docentes de la preparatoria Santo Tomás Moro, para que sean agentes de cambio social en beneficio de la calidad académica.

4.3 VISIÓN:

Los docentes de la preparatoria Santo Tomás Moro, podrán impartir sus clases con conocimientos y datos más actuales, para alcanzar un alto nivel

de aprendizaje en beneficio de los alumnos, alcanzando el reconocimiento de la sociedad.

4.4 OBJETIVO GENERAL:

Diseñar un diplomado que capacite por academias a los profesores de la preparatoria Santo Tomás Moro, mediante la facilitación de conocimientos técnicos y /o científicos, relacionados con una función específica, con el fin de prepararlos, actualizarlos y / o especializarlos, para beneficio de la comunidad educativa UVAQ, siguiendo la línea del humanismo católico de Don Vasco de Quiroga.

4.5 OBJETIVOS PARTICULARES:

- ◆ Facilitar a los profesores (as) una preparación y actualización académica.
- ◆ Actualizar a los docentes para que brinden un mejor servicio educativo.
- ◆ Proporcionar una vivencia armónica dentro y fuera del aula escolar, para aumentar el sentimiento de pertenencia.
- ◆ Establecer estructuras de comunicación asertiva, que permitan el desarrollo y consecución de metas de la preparatoria.
- ◆ Generar interés a los profesores, por su preparación académica.
- ◆ Tomar en cuenta las necesidades e inquietudes de capacitación de los docentes.
- ◆ Brindar conocimientos técnicos y / o científicos.

4.6 PROCEDIMIENTO:

Para saber con certeza que información debía tener la capacitación, fue necesario aplicar dos encuestas, una fue para saber que temas en particular por maestro y por academia, para de esta manera, ya con la información precisa estructurar su desarrollo y la temática. Y la otra encuesta fue para obtener información acerca de los días y horas de aplicación de la capacitación (Anexo 1 y 2).

Lo que dio pauta para el diseño del presente trabajo, en el cual se desarrollaron nueve programas, uno para cada academias, las cuales son: Deportes, Ciencias Sociales, Matemáticas, Economía, Informática, Formación Humana, Ciencias Naturales, Artísticas y

Lenguaje y Comunicación. Tomando como referencia las líneas rectoras para su planeación como se puede ver a continuación.

4.7 LÍNEAS DE ACCIÓN DESDE EL MODELO RECTOR DE LA UVAQ

Se tomaron en cuenta las líneas rectoras y sobre de esto se seleccionaron los temas a tratar como se puede ver a continuación:

1. Línea corpórea:

- ◆ Nutrición.
- ◆ Bailables.
- ◆ Cargas de entrenamiento.
- ◆ Medicina deportiva.

- ◆ Bailables típicos.
- ◆ Primeros auxilios.

2. Línea psicológica:

- ◆ Inteligencia emocional.
- ◆ Manejo de grupo y dinámicas grupales.
- ◆ Expresión corporal.

3. Línea social:

- ◆ Derecho civil.
- ◆ Ciencias políticas.
- ◆ Origen y solución de problemas sociales.
- ◆ Sociología adolescente.

4. Línea trascendente

- ◆ Valores y antivalores.
- ◆ ¿Dependencia o amor?

4.8 DISEÑO DEL DIPLOMADO POR ACADEMIAS

Objetivo: Diseñar un diplomado que capacite por academias a los profesores de la preparatoria Santo Tomás Moro, mediante la facilitación de conocimientos técnicos y /o científicos, relacionados con una función específica, con el fin de prepararlos, actualizarlos o especializarlos, para

beneficio de la comunidad educativa UVAQ, siguiendo la línea del humanismo católico de Don Vasco de Quiroga.

Contenido temático

Academia	Temas	No. De horas	Módulo
Deportes	◆ Nutrición en deportistas adolescentes.	20	1
	◆ Inteligencia emocional.	20	
	◆ Cargas de entrenamiento	15	2
	◆ <i>Estrategias de aplicación pedagógica.</i>	25	
	◆ Medicina deportiva	25	3
	◆ <i>Manejo de grupo y dinámicas grupales</i>	15	

<p>Ciencias Sociales</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Derecho civil ◆ Ciencias políticas ◆ Origen y solución de problemas sociales. ◆ <i>Estrategias de aplicación pedagógica.</i> ◆ Sociología. ◆ <i>Manejo de grupo y dinámicas grupales.</i> 	<p>10</p> <p>30</p> <p>15</p> <p>25</p> <p>25</p> <p>15</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p>
<p>Matemáticas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Curso de actualización en matemáticas ◆ Solución de problemas ◆ Análisis práctico ◆ <i>Estrategias de aplicación pedagógica.</i> ◆ Probabilidad y estadística aplicada. ◆ <i>Manejo de grupo y dinámicas grupales</i> 	<p>20</p> <p>20</p> <p>15</p> <p>25</p> <p>25</p> <p>15</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p>

Economía	◆ Economía	25	1
	◆ Contabilidad	15	
	◆ Actualización contable	15	
	◆ <i>Estrategias de aplicación Pedagógica.</i>	25	2
	◆ Mercadotecnia	15	3
Informática	◆ Manejo de grupo y dinámicas grupales	15	
	◆ Redes	25	1
	◆ Manejo y conocimiento de la nueva tecnología	15	
	◆ Solución de problemas técnicos.	15	2
	◆ <i>Estrategias de aplicación Pedagógica.</i>	25	
	◆ Programación	25	3
	◆ Manejo de grupo y dinámicas grupales.	15	
	◆ Valores y antivalores que fortalecen y destruyen fortalecen y destruyen al	15	1

<p>Formación Humana</p>	<p>adolescente. ◆ ¿Dependencia o amor? Confusión adolescente. ◆ Orientación Vocacional ◆ <i>Estrategias de aplicación pedagógica</i> ◆ Terapias psicológicas ◆ <i>Manejo de grupo y dinámicas grupales</i></p>	<p>25 15 25 25 15</p>	<p>2 3</p>
<p>Ciencias Naturales</p>	<p>◆ Primeros auxilios ◆ Conservación y manejo de recursos naturales. ◆ Química inorgánica ◆ <i>Estrategias de aplicación pedagógica</i> ◆ Física atómica y molecular ◆ <i>Manejo de grupo y dinámicas grupales</i></p>	<p>15 25 15 25 25 15</p>	<p>1 2 3</p>
	<p>◆ Estilos artísticos ◆ Naturaleza del arte</p>	<p>15 25</p>	<p>1</p>

<p>Artísticas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Arte de las culturas mesoamericanas. ◆ <i>Estrategias de aplicación pedagógica</i> ◆ Arte teatral ◆ <i>Manejo de grupo y dinámicas grupales</i> 	<p>15</p> <p>25</p> <p>25</p> <p>15</p>	<p>2</p> <p>3</p>
<p>Lenguaje y comunicación</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Administración de la investigación ◆ Técnicas de comprensión de lecturas ◆ Redacción ◆ <i>Estrategias de aplicación pedagógica.</i> ◆ Técnicas y estrategias de investigación ◆ <i>Manejo de grupo y dinámicas grupales</i> 	<p>15</p> <p>25</p> <p>15</p> <p>25</p> <p>25</p> <p>15</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p>

4.9 METODOLOGÍA:

La metodología “se basa en la teoría del método que contempla una estructura lógica de procedimientos y un sustento filosófico para este procedimiento” (GEOCITES. 2008).

La táctica metodológica que se seguirá en cada módulo de cada semestre, presenta la siguiente organización:

- ❖ Presentación y exposición de fundamentos teóricos
- ❖ Talleres, mesas de trabajo y presentación de ensayos
- ❖ Evaluación y retroalimentación

La forma de trabajo será presencial en la modalidad de teórico - práctico y el diplomado se llevará a cabo al finalizar cada semestre (en temporada de exámenes semestrales, extraordinarios y adicionales); tendrá una duración total de 120 horas, y se impartirá los cinco días hábiles de la semana, con una duración cuatro horas diarias; es decir durará dos semanas por módulo (por semestre), en un horario de Lunes a Viernes de 10:00 a.m. a 2:00 p.m. Siendo simultánea la capacitación, es decir que todas las academias recibirían la formación al mismo tiempo y en el mismo horario.

Al terminar cada módulo, tanto el expositor y los alumnos, tendrán que entregar un reporte a dirección de la escuela de lo revisado.

Por otro lado, el facilitador deberá entregar también a dirección, un reporte cuantitativo de su curso, con calificación aprobatoria.

Será un diplomado por cada academia, por lo tanto cada profesor deberá entrar a la academia que le corresponde.

Existen dos temas que son idénticos para todas las academias, los cuales se darán de manera conjunta, para enriquecer el trabajo de este.

4.9.1 RECURSOS:

“Conjunto de personas, bienes materiales, financieros y técnicos con que cuenta y utiliza una dependencia, entidad, u organización para alcanzar sus objetivos y producir los bienes o servicios que son de su competencia”.
(Definiciones. 2008)

Lo que nos lleva a definir que se utilizará un espacio para la capacitación (salón ó sala de usos múltiples), plumones, hojas de rotafolio, papel bond, mesas, sillas, proyector de acetatos, computadora, cañón, lapiceros, lápices y gomas.

4.9.2 CALENDARIO:

El diplomado tiene una duración de 3 periodos semestrales, dividido en dos semanas por semestre.

4.9.3 EVALUACIÓN DEL DIPLOMADO:

Para obtener reconocimiento de Diplomado, los participantes deberán cumplir con los siguientes aspectos:

- a) Asistir al 90% de las 120 horas que son el total de la duración.
- b) Cumplir con el 100% de los trabajos y las actividades propias de cada módulo.
- c) Participar activamente en toda la capacitación.

4.10 PERFIL DOCENTE:

Las personas que van a impartir el diplomado, deben contar con las siguientes características:

1) Conocimientos.

- ✚ Tener como mínimo grado de maestría.
- ✚ Experiencia comprobable.
- ✚ Conocer y manejar aspectos teóricos y metodológicos del tema.

2) Habilidades.

- ✚ Facilidad de palabra.
- ✚ Empatía.
- ✚ Congruencia entre lo que enseña y hace.
- ✚ Capacidad de análisis.
- ✚ Capacidad para crear y moderar un debate o discusión.
- ✚ Generar la retroalimentación y auto evaluación.

3) Actitudes.

- ✚ Mostrar y fomentar el respeto.
- ✚ Capacidad de escuchar.
- ✚ Capacidad para resolver problemas durante el proceso enseñanza-aprendizaje.

4.11 PERFIL Y FUNCIONES DEL COORDINADOR Y / O PSICÓLOGO DEL DIPLOMADO

A) Conocimientos.

-  Experiencia comprobable en capacitación.
-  Conocer en su totalidad la estructura del diplomado.
-  Tener conocimientos teóricos y prácticos de capacitación.
-  Licenciatura o maestría en Psicología.

B) Habilidades.

-  Tener empatía.
-  Facilidad de palabra.
-  Poder trabajar bajo presión.

-  Capacidad de análisis.

C) Actitudes.

-  Mostrar siempre entusiasmo y amabilidad.
-  Capacidad para resolver problemas.
-  Capacidad de análisis.

-  Mostrar disponibilidad.
-  Capacidad de negociación.

PROGRAMAS

4.12 Nombre de la asignatura: Academia de deportes

Objetivos del modulo:

-
- a) Al término de la capacitación, el docente se dará cuenta de los principales alimentos que debe consumir un deportista adolescente.
 - b) El docente tendrá la capacidad de realizar dinámicas de manejo de emociones.
 - c) El docente conocerá y practicará la medicina deportiva y de primeros auxilios, así como la cantidad de desgaste del deportista.

Temas y subtemas.

1.- Nutrición en deportistas adolescentes.

- 1.1.- Alimentación.
- 1.2.- Formas de grasas como combustibles.
- 1.3.- Balance energético y control de peso.

2.- Inteligencia emocional.

- 2.1.- Motivación y emoción.
- 2.2.- sensación y realidad.
- 2.3.- Afectividad adolescente.
- 2.4.- Manejo del sufrimiento.
- 2.5.- Anatomía de un asalto emocional.

Nota: Los temas subrayados son los que se imparten a todas las academias

3.- Cargas de entrenamiento.

- 3.1.- Sistemas de energía.
- 3.2.- Consumo de oxígeno y producción de energía.
- 3.3.- Resistencia.

4.- Estrategias de aplicación pedagógica.

- 4.1.- Técnicas de estudio.
- 4.2.- Tipos de aprendizaje.

-
- 4.3.- Desarrollo cognitivo.
 - 4.4.- Técnicas de expresión oral para docentes.
 - 4.5.- Perspectivas pedagógicas.
 - 4.6.- Evaluación del aprendizaje.

5.- Medicina deportiva.

- 5.1.- Problemas cardiacos y cómo evitarlos.
- 5.2.- Huesos y músculos.
- 5.3.- Lesiones más comunes.
- 5.4.- Técnicas de primeros auxilios.

6.- Manejo de grupo y dinámicas grupales.

- 6.1.- Rompe hielo.
- 6.2.- Comunicación intergrupala e interpersonal.
- 6.3.- Toma de decisiones en grupo.
- 6.4.- Manejo de conflictos.
- 6.5.- Trabajo en equipo.
- 6.6.- Cierre.

4.12.2 Nombre de la asignatura: Academia de Ciencias Sociales.

Objetivos del modulo:

- a) Al término de la capacitación, el docente tendrá las herramientas para analizar los principales actos jurídicos.
- b) El docente tendrá la capacidad de realizar dinámicas intergrupales.
- c) El docente conocerá al ser humano desde el punto de vista social y político.

1.- Derecho civil.

- 1.1.- Invalidez de los actos jurídicos.
- 1.2.- Modalidades de los actos jurídicos.
- 1.3.- Legislación.

2.- Ciencias políticas.

- 2.1.- Ciencias políticas en el siglo XX.
- 2.2.- ¿Ciencia del poder o del estado?
- 2.3.- Política económica.

3.- Origen y solución de problemas sociales.

- 3.1.- Antecedentes de las ciencias sociales.
- 3.2.- Democracia.
- 3.3.- Elementos de las culturas.
- 3.4.- Problemas sociales.

4.- Estrategias de aplicación pedagógica.

- 4.1.- Técnicas de estudio.
- 4.2.- Tipos de aprendizaje.
- 4.3.- Desarrollo cognitivo.
- 4.4.- Técnicas de expresión oral para docentes.

- 4.5.- Perspectivas pedagógicas.
- 4.6.- Evaluación del aprendizaje.

5.- Sociología adolescente.

- 5.1.- Sociología formalista.
- 5.2.- Lenguaje.
- 5.3.- Antropo-sociología.

6.- Manejo de grupo y dinámicas grupales.

- 6.1.- Rompe hielo.
- 6.2.- Comunicación intergrupala e interpersonal.
- 6.3.- Toma de decisiones en grupo.
- 6.4.- Manejo de conflictos.
- 6.5.- Trabajo en equipo.
- 6.6.- Cierre.

4.12.3 Nombre de la asignatura: Academia de Matemáticas.

Objetivos del modulo:

- a) Al término de la capacitación, el docente tendrá las herramientas para analizar y realizar ecuaciones matemáticas de nivel preparatoria y pre universidad.
- b) El docente tendrá la capacidad de realizar dinámicas intergrupales.
- c) El docente conocerá y se actualizará en el área de estadística del nivel medio superior.

1.- Curso de actualización en matemáticas

- 1.1.- Las matemáticas de hoy.
- 1.2.- Factorización.

- 1.3.- Lenguaje algebraico.
- 1.4.- Ecuaciones de primer y segundo grado.

2.- Solución de problemas.

- 2.1.- Resolución de problemas.
- 2.2.- Razones y proporciones.
- 2.3.- Problemas aritméticos.

3.- Operaciones con fracciones algebraicas y radicales.

- 3.1.- Teorema del residuo y del factor.
- 3.2.- Radicales.
- 3.3.- Números complejos.

4.- Estrategias de aplicación pedagógica.

- 4.1.- Técnicas de estudio.
- 4.2.- Tipos de aprendizaje.
- 4.3.- Desarrollo cognitivo.
- 4.4.- Técnicas de expresión oral para docentes.
- 4.5.- Perspectivas pedagógicas.
- 4.6.- Evaluación del aprendizaje.

5.- Probabilidad y estadística.

- 5.1.- Distribución de frecuencias.
- 5.2.- Variables y gráficas.
- 5.3.- Muestras pequeñas.
- 5.4.- estimación estadística.

6.- Manejo de grupo y dinámicas grupales.

- 6.1.- Rompe hielo.
- 6.2.- Comunicación intergrupala e interpersonal.

- 6.3.- Toma de decisiones en grupo.
- 6.4.- Manejo de conflictos.
- 6.5.- Trabajo en equipo.
- 6.6.- Cierre.

4.12.4 Nombre de la asignatura: Academia de Economía.

Objetivos del modulo:

a) Al término de la capacitación, el docente tendrá las herramientas para analizar y explicar problemas económicos y contables, para adquirir habilidad de abstracción y análisis.

b) El docente tendrá la capacidad de realizar dinámicas intergrupales.

c) El docente conocerá estrategias de mercadotecnia, que ayudarán a él alumno a investigar y conocer las demandas del mercado.

1.- Economía.

1.1.- Sistemas económicos.

1.2.- Ciclos económicos.

1.3.- Política económica.

2.- Contabilidad.

2.1.- Estructura de la contabilidad.

2.2.- Estudio particular de cuentas.

2.3.- Estados financieros.

3.- Actualización contable.

3.1.- Transacciones mercantiles.

3.2.- Control de mercancías.

3.3.- Mercancías en tránsito.

4.- Estrategias de aplicación pedagógica.

4.1.- Técnicas de estudio.

4.2.- Tipos de aprendizaje.

-
- 4.3.- Desarrollo cognitivo.
 - 4.4.- Técnicas de expresión oral para docentes.
 - 4.5.- Perspectivas pedagógicas.
 - 4.6.- Evaluación del aprendizaje.

5.- Mercadotecnia.

- 5.1.- Planeación y desarrollo.
- 5.2.- Diseño de canales de distribución.
- 5.3.- Publicidad, promoción y relaciones públicas.
- 5.4.- Economía de la información.

6.- Manejo de grupo y dinámicas grupales.

- 6.1.- Rompe hielo.
- 6.2.- Comunicación intergrupala e interpersonal.
- 6.3.- Toma de decisiones en grupo.
- 6.4.- Manejo de conflictos.
- 6.5.- Trabajo en equipo.
- 6.6.- Cierre.

4.12.5 Nombre de la asignatura: Academia de Informática.

Objetivos del modulo:

- a) Al término de la capacitación, el docente estará actualizado en el amplio mundo de las redes y la programación, para ser altamente competitivo.
- b) El docente tendrá la capacidad de solucionar problemas básicos del área de la informática, para promover el interés en los alumnos.

-
- c) El docente tendrá la capacidad de realizar dinámicas intergrupales, para favorecer el aprendizaje dentro del aula.

1.- Redes.

- 1.1.- Hardware de redes.
- 1.2.- software de redes.
- 1.3.- Medios de transmisión guiados.

2.- Manejo y conocimiento de la nueva tecnología.

- 2.1.- Aplicaciones actuales.
- 2.2.- Componentes de la nueva tecnología.
- 2.3.- inteligencia artificial.

3.- Solución de problemas.

- 3.1.- Identificación del problema.
- 3.2.- Diseño del método de resolución.
- 3.3.- Solución de problemas con la computadora.

4.- Estrategias de aplicación pedagógica.

- 4.1.- Técnicas de estudio.
- 4.2.- Tipos de aprendizaje.
- 4.3.- Desarrollo cognitivo.

- 4.4.- Técnicas de expresión oral para docentes.
- 4.5.- Perspectivas pedagógicas.
- 4.6.- Evaluación del aprendizaje.

5.- Programación.

- 5.1.- Estructura general de un programa.
- 5.2.- Programación estructurada.
- 5.3.- Diseño efectivo de programas.

5.4.- Lenguajes de programación.

6.- Manejo de grupo y dinámicas grupales.

- 6.1.- Rompe hielo.
- 6.2.- Comunicación intergrupala e interpersonal.
- 6.3.- Toma de decisiones en grupo.
- 6.4.- Manejo de conflictos.
- 6.5.- Trabajo en equipo.
- 6.6.- Cierre.

4.12.6 Nombre de la asignatura: Academia de Formación humana.

Objetivos del modulo:

- a) Al término de la capacitación, el docente tendrá mayor cantidad de elementos para dejar en claro los valores universales en su clase.
- b) Así como el conocimiento de una gran variedad de carreras académicas.
- c) El estudiante tendrá la capacidad de realizar dinámicas intergrupales.
- d) El alumno conocerá los tipos básico de terapias psicológicas, para que esté enterado acerca de la conducta humana y sus modelos intervención.

1.- Valores y antivalores que fortalecen y destruyen al adolescente.

- 1.1.- Libertad y responsabilidad.
- 1.2.- Jerarquía de los valores.
- 1.3.- Valores universales.
- 1.4.- La bioética.

2.- ¿Dependencia o amor? Confusión adolescente.

- 2.1.- Objetos amorosos.

2.2.- Amor entre padres e hijos.

2.3 Amor de pareja.

3.- Orientación Vocacional.

3.1.- Autoconocimiento.

3.2.- Evaluación de expectativas y proyecto de vida.

3.3.- Habilidades intereses y aptitudes.

3.4.- Conocimiento de carreras.

4.- Estrategias de aplicación pedagógica.

4.1.- Técnicas de estudio.

4.2.- Tipos de aprendizaje.

4.3.- Desarrollo cognitivo.

4.4.- Técnicas de expresión oral para docentes.

4.5.- Perspectivas pedagógicas.

4.6.- Evaluación del aprendizaje.

5.- Terapias psicológicas.

5.1.- Psicoanálisis.

5.2.- Humanismo.

5.3.- Conductismo.

6.- Manejo de grupo y dinámicas grupales.

6.1.- Rompe hielo.

6.2.- Comunicación intergrupala e interpersonal.

6.3.- Toma de decisiones en grupo.

6.4.- Manejo de conflictos.

6.5.- Trabajo en equipo.

6.6.- Cierre.

4.12.7 Nombre de la asignatura: Academia de Ciencias naturales.

Objetivos del modulo:

- a) Al término de la capacitación, el docente tendrá conocimientos y sabrá técnicas de primeros auxilios. Además de la demografía y sus derivados.
- b) El docente tendrá la capacidad de realizar dinámicas intergrupales.
- c) El docente conocerá y se actualizará en temas de física moderna y química inorgánica y nuclear, para llevar a cabo el aprendizaje significativo.

1.- Primeros auxilios.

- 1.1.- Medidas preventivas y primeros auxilios.
- 1.2.- Higiene personal.
- 1.3.- Examen médico periódico.

2.- Conservación y manejo de recursos naturales.

- 2.1.- Demografía y población humana.
- 2.2.- Biogeografía.
- 2.3.- Ecosistemas.
- 2.4.- Recursos naturales y minerales.

3.- Química inorgánica y nuclear.

- 3.1.- Reacciones nucleares.
- 3.2.- Fisión y fusión nuclear.
- 3.3.- Ácidos bases y sales.

4.- Estrategias de aplicación pedagógica.

- 4.1.- Técnicas de estudio.
- 4.2.- Tipos de aprendizaje.

-
- 4.3.- Desarrollo cognitivo.
 - 4.4.- Técnicas de expresión oral para docentes.
 - 4.5.- Perspectivas pedagógicas.
 - 4.6.- Evaluación del aprendizaje.

5.- Física moderna.

- 5.1.- Hidrostática.
- 5.2.- Termología.
- 5.3.- Espectro óptico del hidrógeno.
- 5.4.- Radiación del cuerpo negro.

6.- Manejo de grupo y dinámicas grupales.

- 6.1.- Rompe hielo.
- 6.2.- Comunicación intergrupala e interpersonal.
- 6.3.- Toma de decisiones en grupo.
- 6.4.- Manejo de conflictos.
- 6.5.- Trabajo en equipo.
- 6.6.- Cierre.

4.12.8 Nombre de la asignatura: Academia de Artísticas.

Objetivos del modulo:

- a) Al término de la capacitación, el docente estará actualizado en conocimientos de técnicas de los estilos artísticos y tendrá más herramientas para apreciar el arte.
- b) El docente tendrá la capacidad de realizar dinámicas intergrupales.
- c) El docente conocerá parte del arte teatral.

1.- Estilos artísticos

- 1.1.- Arte gótico.
- 1.2.- Arte cristiano.
- 1.3.- Arte celta.
- 1.4.- Arte romántico.

2.- Naturaleza del arte.

- 2.1.- Novela.
- 2.2.- Danza.
- 2.3.- Cine.
- 2.4.- Fotografía.

3.- Arte de las culturas mesoamericanas.

- 3.1.- Olmeca.
- 3.2.- Teotihuacana.
- 3.3.- Mexica.

4.- Estrategias de aplicación pedagógica.

- 4.1.- Técnicas de estudio.
- 4.2.- Tipos de aprendizaje.
- 4.3.- Desarrollo cognitivo.

- 4.4.- Técnicas de expresión oral para docentes.
- 4.5.- Perspectivas pedagógicas.
- 4.6.- Evaluación del aprendizaje.

5.- Arte teatral.

- 5.1.- Iconografía.
- 5.2.- Integración de un espectáculo.
- 5.3.- Literatura y tratamiento.

6.- Manejo de grupo y dinámicas grupales.

- 6.1.- Rompe hielo.
- 6.2.- Comunicación intergrupala e interpersonal.
- 6.3.- Toma de decisiones en grupo.
- 6.4.- Manejo de conflictos.
- 6.5.- Trabajo en equipo.
- 6.6.- Cierre.

4.12.9 Nombre de la asignatura: Academia de Lenguaje y Comunicación.

Objetivos del modulo:

- a) Al término de la capacitación, el docente tendrá más habilidades para transmitir las reglas de la redacción.
- b) El docente tendrá la capacidad de realizar dinámicas intergrupales.
- c) El docente conocerá las formas de capacitar y motivar a los alumnos en las técnicas y estrategias de investigación.

1.- Administración de la investigación.

- 1.1.- Planificación financiera.
- 1.2.- Infraestructura disponible en investigación.
- 1.3.- Aspectos científicos de la investigación.

2.- Técnicas de comprensión de lecturas.

- 2.1.- Proceso comunicativo.

2.2.- Proceso de la lectura.

2.3.- Propiedades textuales.

3.- Redacción.

3.1.- La coherencia al escribir.

3.2.- Croquis de la redacción.

3.3.- Signos de puntuación.

3.4.- Formas de expresión lingüística.

4.- Estrategias de aplicación pedagógica.

4.1.- Técnicas de estudio.

4.2.- Tipos de aprendizaje.

4.3.- Desarrollo cognitivo.

4.4.- Técnicas de expresión oral para docentes.

4.5.- Perspectivas pedagógicas.

4.6.- Evaluación del aprendizaje.

5.- Técnicas y estrategias de investigación.

5.1.- Diseños experimentales.

5.2.- Diseños específicos de investigación.

5.3.- Análisis cualitativo y cuantitativo.

6.- Manejo de grupo y dinámicas grupales.

6.1.- Rompe hielo.

6.2.- Comunicación intergrupala e interpersonal.

6.3.- Toma de decisiones en grupo.

6.4.- Manejo de conflictos.

6.5.- Trabajo en equipo.

6.6.- Cierre.

CONCLUSIONES.

Cualquier empresa u organización, sin importar tamaño, giro o geografía, esta integrada por seres humanos, estos siempre van a necesitar de una preparación y actualización constante, para que su desempeño sea de calidad y competitivo; y es aquí donde el área de recursos humanos tiene cabida, al estructurar y proporcionar la capacitación, tomando en cuenta

para esto, lo que los trabajadores necesitan, mediante estrategias de detección de necesidades.

Es importante puntualizar, que el objetivo planteado se cumplió, es decir, se estructuró la capacitación por academias para los docentes de la preparatoria Santo Tomás Moro por áreas como se pretendía.

De esta manera se actualiza a los docentes, se sienten tomados en cuenta y se brindan conocimientos técnicos y / o científicos.

Para cumplir el objetivo de este trabajo, se tuvo que consultar escritos y propuestas de varios autores de gran importancia, que ayudaron a estructurar de este trabajo.

ZEPEDA (2003), quien menciona que la Psicología “es la ciencia que estudia la conducta, los procesos mentales y la personalidad del hombre, considerado individualmente, a lo largo de su vida y en su búsqueda por dar a ésta un sentido que le permita trascender más allá de sí mismo.” Lo que parece ser una definición clara, compleja y corta, que ayuda al mejor entendimiento general de esta ciencia.

La Psicología Laboral, de acuerdo al Diccionario de Pedagogía y Psicología, “es la rama de la psicología que trata de dar respuesta a los problemas del desarrollo de la empresa, como son la selección, formación, motivación del personal, sistemas de retribución, planes de promoción, canales de comunicación y resolución de conflictos entre muchos otros”. Descripción que ayudó a consolidar esta investigación. A nivel histórico surgió la página de internet BLOG DE PSICOLOGÍA LABORAL (2007), la cual menciona que

fue entre los años de 1900 y 1916, donde la Psicología del trabajo ni siquiera tenía un nombre; era la convergencia de dos fuerzas que habían ido tomando impulso antes de 1900. Luego cada una de las dos guerras mundiales tuvo un gran impacto en la Psicología Industrial, pero de una manera algo diferente. La primer Guerra Mundial contribuyó a formar la profesión y le otorgó aceptación social. La segunda Guerra Mundial ayudó a desarrollarla y refinarla. La siguiente época, entre 1946 y 1963, en la historia de la Psicología Industrial fue testigo de la evolución de la disciplina en subespecialidades, y del logro de niveles elevados de rigor científico y académico.

Hablar del Departamento de Recursos Humanos, fue también muy grato, de hecho, es un tema básico para la elaboración de este tipo de proyectos, ya que es el área el que se encarga directamente de realizar, aplicar y evaluar la capacitación en cualquier empresa, entre muchas otras actividades, y Arias G. (1987) lo describe como “un proceso administrativo aplicado al acercamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, etc., de los miembros de la organización, en beneficio del individuo y de la propia organización.

Es importante mencionar también la educación, concepto clave en este trabajo, y que es definida como “ el medio de transmisión de conocimientos

y actitudes, por el que el estudiante se inserta en la sociedad y en la cultura. El uso razonable de la razón, es lo que prepara a las personas para tratar con sujetos, en lo racional, lo que las enseña a usar las herramientas y objetos.

La educación, debe además proporcionar un conjunto de modelos funcionales que faciliten el análisis del mundo social en que se vive, y las

condiciones en las que se encuentra el ser humano, así como crear un sentido de respeto por las capacidades y la humanidad del hombre como especie y transmitir al estudiante la idea de que la evolución humana, es un proceso que no tiene fin. (DICCIONARIO DE PEDAGOGIA Y PSICOLOGIA).

Y no se puede dejar de lado el tema central de este trabajo, la Capacitación, apoyada en CONTE. (2005) quien la define como “la adquisición sistemática de habilidades, conceptos o actitudes que da como resultado la mejora en el desempeño en otro escenario. El fundamento básico de los programas de capacitación es el *aprendizaje*, un cambio relativamente permanente en la conducta y en las capacidades humanas producto de la experiencia y la práctica”.

Por lo que es necesario y recomendable tomar siempre en cuenta para cualquier tema de capacitación, datos del lugar de donde se vaya a realizar la preparación, como lo son los antecedentes, filosofía, objetivos, principios e información en general, que ayudaron a estructurar la propuesta.

Fue bastante enriquecedor y grato realizar este trabajo, ya que al estructurar y presentar una propuesta de capacitación, se ha demostrado que es importante tomar en cuenta las necesidades y el sentir de los profesores, además de que se sintieron atendidos.

LIMITACIONES:

El presente trabajo se termino en su totalidad, sin embargo, existieron algunas limitantes para su estructuración.

En primer lugar, fue complicado especificar si se habían realizado capacitaciones por academias en la historia de la UVAQ, particularmente en

la preparatoria Santo Tomás Moro, ya que como se comentó en la introducción, el departamento de capacitación docente se formalizó hasta 1999, lo que dificultó conocer los temas de capacitación desde su fundación hasta el antes mencionado.

Por otro lado, establecer los horarios y las fechas de la capacitación no fue nada fácil, ya que a los docentes se les complica en algunas ocasiones, ceder de su tiempo para que este tipo de actividades se lleve a cabo.

Al realizar las encuestas para establecer tanto los horarios, fechas y temas de la capacitación, se les cuestionaba a los docentes sobre qué personas eran candidatas para exponer los temas de esta preparación y el 90% no proporcionó dato alguno.

SUGERENCIAS

Buscar el reconocimiento de la SEP mediante los lineamientos necesarios ya establecidos formalmente, para dar una mayor proyección a este trabajo.

Aplicar esta capacitación a las preparatorias foráneas de la UVAQ, como lo son: Ciudad Hidalgo, Páztcuaro y Tacámbaro. Esto con la finalidad de que los campus antes mencionados, tengan las mismas herramientas y conocimientos al igual que el campus Sto. Tomás Moro, para elevar la

calidad de las cátedras diarias en toda la comunidad educativa del nivel medio superior de la UVAQ, para que los alumnos salgan mejor preparados y puedan enfrentar el nivel superior.

BIBLIOGRAFÍA

AGUILAR M. (2005). La educación en México. Recuperado el 19 de Marzo de 2008 de <http://www.latarea.com.mx/articu/articu16/maguila16.htm>

ANDÍA, J. (2008). Psicología organizacional. Recuperado el 25 de Enero de 2008 de <http://www.monografias.com/trabajos42/psicologia-organizacional>.

ALVARO L. (2006). Portal de educación. Recuperado el 22 de Febrero de 2008 de <http://portal.educ.ar/debates/eid/filosofia/debate/definicion-del-docente.php>

ARIAS, G. (1987). Administración de recursos humanos. México. Trillas. Pág. 27

ARIAS, G., HEREDIA E. (1999). Administración de recursos humanos para el alto desempeño. México. Trillas. Pág. 639, 640 y 641

AVILES. K. (2008). Educación superior en la actualidad. Recuperado 27 de Febrero de 2008 de <http://www.milenio.com/index>.

AYALA, V. (2004). Importancia del departamento de recursos humanos. Recuperado el 11 de Octubre de 2006 de <http://www.elprisma.com/apuntes/administraciondeempresas/administracion>.

BARAJAS, M. (2000). Curso introductorio a la administración. México. Trillas. Pág. 35 y 150

CÀRDENAS O. (2007). Academias. Recuperado el 9 de Marzo de 2008 de <http://www.cucsur.udg.mx/manantlan/academias.htm>

CONTRERAS, J. (2006). Importancia y función del departamento de recursos humanos. Recuperado el 26 de Noviembre 2007 de www.joseacontreras.net. Copyright ©

CHIAVENATO, I. (1999). Administración de recursos humanos. 5ª edición. Bogota Colombia. Mc Graw Hill. Pág. 208

Definiciones. (2008). Definición de recursos. Recuperado el 15 de Febrero de 2008 de <http://www.definicion.org/recursos>.

DENNIS, C. (2005). Fundamentos de psicología. México: Thomson. Pág. 12

Diccionario de psicología y pedagogía. Madrid, España. Cultural. Pág. 98 y 265

DUBRIN, A. (2000). Fundamentos de administración. 5ta edición. México D. F. Thomson editores. Pág. 240

Enciclopedia de psicología. Tomo 4. Barcelona España. Océano. Pág. 154

FLEISHMAN, E., BASS. A. (1986). Estudios de psicología industrial y del personal. México: Trillas. Pág. 590

Filosofía institucional.(2006). Editorial UVAQ. Morelia Mich. Pág. 4-7, 12-20.

FORO ACTIVO. (2007).La Educación en México. Recuperado el 19 de Marzo de 2008 de <http://educacionsuperior.foroactivo.es/foro/portal.php>

FURNHAM, A. (2001). Psicología organizacional. México D. F. Oxford. Pág. 117, 437 y 438)

GARRISON, L. (2002). Psicología. México: Mc Graw Hill. Pág.15

GARZA, T. J. G. (1999). Administración contemporánea. 2da edición. México D. F. Mc Graw Hill. Pág. 208, 211 y 212

GEOCITES. (2008). Metodología. Recuperado el 29 de enero de 2008 de <http://www.geocities.com.zona/glosario.htm>

GÓMEZ, R., BALKIN, D., CARDY R. (2001). Dirección y gestión de recursos humanos. 3era edición. México. Pearson. Pág. 178

GUTIÉRREZ S. (2000). Psicología. México: Esfinge. Pág. 20, 26

HAMPTON, D. (2003). Administración. Segunda edición. México D. F. Mc Graw Hill. Pág. 613 y 614

JAMES, A. F., FREEMAN, E. DANIEL, G. Jr. (1996). Administración. 6ta edición. México. Pearson Education. Pág. 413

JEFF, H. (1980). Administración de recursos humanos. México. Limusa. Pág. 422, 433 - 435, 438 y 439

KOONTZ, H., WEIHRICH H. (2002). Elementos de administración, enfoque internacional. México. Mc Graw Hill. Pág.256, 258 y 259

LANDY., CONTE. (2005). Psicología industrial. México D. F. Mc Graw Hill. Págs. 293, 294, 317

MAGNI, S. (2007). El rol del docente en el tercer milenio. Recuperado el 26 de Febrero de 2008 de <http://ww.educar.org/articulos/roldocente.asp>

MODELO RECTOR. (2006). Trabajo por academias

MONDY, A., NOE R. (2005). Administración de recursos humanos. Novena edición. México D. F. Pearson. Pág. 166

MORRIS, C., MAISTO. A. 2001. Psicología. 10 edición. Pretince Hall. México D. F. Pág. 628 y 629

PEÑA, M., B. (1997). Dirección de Personal. 6ª. Edición. España, Hispano Europea. Pág. 105

PINCHEIRA Z. (2007). Características del docente o profesor. Recuperado el 28 de Enero de 2008 de http://paoladelpilar.blogspot.com.ensayo-las-caracteristicas-del-docente_18.html

ROBBINS, DE CENZO. (1996). Fundamentos de administración. México D. F. Pearson. Pág. 203

Reglamento de bachillerato (2007). Pág. 66 y 67

Rozitchner A. (2006). Definición del docente. Recuperado el 13 de Mayo de 2008 de <http://portal.educ.ar/debates/eid/filosofia/debate/definicion-del-docente.php>.

SÁNCHEZ, B. (1993). Técnicas de administración de recursos humanos. 3ª edición. México. Limusa. Pág. 75.

SIKULA, A. (1982). Administración de recursos humanos en empresas. México. Limusa. Pág. 171, 195, 214, 234 y 235

STEPHEN, P., COULTER, M. (1996). Administración. 5ta edición. México. Pretince Hall. Pág. 382

THORNDIKE, L. (1989). Psicometría aplicada. México D. F. limusa. Pág. 402

Universidad Vasco de Quiroga. (2007). Recuperado el 28 de Enero de 2008 de <http://www.uvaq.edu.mx/>

Unidad de Planeación y Evaluación de Políticas Educativas, (2007). Indicadores 2005/2006 del nivel medio superior. Recuperado el 28 de Febrero de 2008 de [www.sep.gob.mx/sistema educativo](http://www.sep.gob.mx/sistema_educativo).

VAZQUÉZ, G. (2008). Recursos humanos. Recuperado el 8 de Enero de 2008 de <http://www.azc.uam.mx/publicaciones/gestion/num.htm>).

WILLIAM, B. W., Jr. KEITH, D. (1993). Administración de personal y recursos humanos. 3ª edición. México D. F. Mc Graw Hill.

ZEPEDA, H. (2003). Introducción a la psicología: una visión científico humanista. México: Pearson. Pág. 18

ANEXO 1

Encuesta sobre capacitación a maestros del nivel medio superior de la preparatoria Santo Tomás Moro.

Profesión _____

Edad _____

Estado Civil _____

Materias que imparte _____

- 1.- ¿Qué necesita para estar bien capacitado?
- 2.- ¿Qué necesita para ejercer bien su profesión?
- 3.- ¿Qué temas le gustaría que se abordaran a cuanto a salud física?
- 4.- ¿Qué temas cree que le hacen falta para su crecimiento personal?
- 5.- ¿Cómo considera que es el clima laboral en la preparatoria?
- 6.- ¿De que manera lleva a cabo la parte espiritual?
- 7.- ¿Qué hace falta que la preparatoria realice para usted se sienta más preparado?
- 8.- ¿En qué días y horas le gustaría recibir la capacitación? A) Viernes por la tarde B) Sábados por la mañana C) Entre semana D) En exámenes semestrales
- 9.- ¿Qué tipo de convivencia (capacitación) le gustaría tener?

A) Campamentos B) Conferencias C) Talleres D) Diplomado
- 10.- ¿Le gustaría que la capacitación fuera por academias?

11.- ¿Qué tan estresado se siente en su trabajo?

ANEXO 2

El objetivo de este trabajo es con fines de investigación, por lo que los datos expuestos serán totalmente confidenciales.

Conteste lo que a continuación se le plantea:

1.- ¿Qué temas por academia, le gustaría que se dieran de capacitación para actualizarse? (mencione libremente 6 en orden de importancia)

- ◆ _____
- ◆ _____
- ◆ _____
- ◆ _____
- ◆ _____
- ◆ _____

2.- ¿Qué personas cree que pudieran dar cada temática? (dar nombres y referencias)

3.- ¿Cómo le gustaría ser estimulado en el aspecto profesional?

4.- Por la duración de la capacitación, ¿le agradaría que fuera diplomado con su respectivo reconocimiento o que se le diera un diploma por cada tema y por consecuencia, el curso sería más breve?

5.- Menciona a que academia perteneces.

ANEXO 3

Bibliografía

Listado de acervo bibliográfico por academias

Academia de deportes

Tipo	Título	Autor	Editorial	Año
Libro	Fisiología del deporte	Bowers W. y Fox L.	Panamericana. 3era Edición	2000
Enclopedia	Enclopedia del cuerpo.		Espasa	2005
Video documental	1. Procesador de alimentos 2. Glándulas y hormonas		Espasa	2005
Video documental	A) Músculo y hueso. B) La bomba humana		Espasa	2005
Libro	Anatomía y fisiología	Torotor G. y Anagnostak P.	Harla	1989
Libro	Psicología	Morris G. Maisto A.	Prentice Hall 10 edición	2001
Libro	Fundamentos de psicología	Coow D.	Thomson 10 edición	2005
Libro	Adolescencia y personalidad	Huarte A	Trillas	1994
Libro	El hombre en busca de sentido	Frankl	Herder 2da impresión	2004

Libro	La inteligencia emocional	Goleman D.	Vergara 29 edición	2001
-------	---------------------------	------------	-----------------------	------

Academia de Ciencias sociales

Tipo	Título	Autor	Editorial	Año
Libro	Derecho civil	Galindo G.	Porrúa	1991
Libro	Introducción a las ciencias sociales	Kuntz E., Girola L., Riguzzi P.	Santillana	2003
Libro	Introducción a las ciencias sociales	Piña J. y Chávez M.	Publicaciones culturales	2005
Libro	Introducción a las ciencias sociales	Schettino M.	Pearson	2006
Libro	Compendio de un curso de sociología	Senior A.	Porrúa	2003

Academia de Matemáticas

Tipo	Título	Autor	Editorial	Año
Libro	Estadística	Spiegel M. y Stephens L.	Mc Graw Hill 3era edición	2002
Libro	Matemáticas I	García J.	Esfinge	2006
Libro	Matemáticas; algebra	Vargas. Hernández.	Santillana	2007

		Vite. Elizarraras		
Libro	Matemáticas	Rodríguez L. García L.	ST Editorial	2005

Academia de Economía

Tipo	Título	Autor	Editorial	Año
Libro	Fundamentos de economía	Méndez M.	Mc Graw Hill 4ta edición	2005
Libro	Economía	Nordhaus S.	Mc Graw Hill	2005
Libro	Fundamentos de marketing	Stanton J. Etzel J. Walker J.	Mc Graw Hill 13 edición	2005
Libro	Contabilidad; problemas y ejercicios	Romero J.	Mc Graw Hill	2005

Academia de Informática

Tipo	Título	Autor	Editorial	Año
Libro	Introducción a la computación	Vasconcelos S.	Publicaciones cultural. 2da edición	2002

Libro	Informática	Ferreira C.	alfaomega	2004
Libro	Redes de computadoras	Tanenbaum	Pearson 4 edición	2003

Academia de Formación humana

Tipo	Título	Autor	Editorial	Año
Libro	El arte de amar	Fromm.	Paídos	2004
Libro	Psicología	Moriis G. Maisto A.	Pretince Hall 10 edición	2001
Libro	Ética y valores I y II	Sagols. De la Garza. Linares.	Mc Graw Hill	2005
Libro	Elección de carrera	Oliver H.	Limusa 3era edición	2001
Libro	Ética y valores I y II	Escobar G. Albarrán M. Arredondo J.	Publicacione s cultural	2006
Libro	Planea tú vida y tú carrera	Acosta M.	Planeta mexicana	1995
Libro	Orientación vocacional	Marcusch amar E. Harispuru H.	Mc Graw Hill	2000
Libro	Orientación	Valdés S.	Pearson	2004

	profesional			
--	-------------	--	--	--

Academia de Ciencias naturales

Tipo	Título	Autor	Editorial	Año
Enciclopedia	Médica familiar I y II	Ponds A.	Editorial argos	1978
Libro	Educación para la salud I	Pineda C.	Progreso	2000
Libro	Ciencia ambiental y desarrollo sostenible	Enkerlin C. Cano G. Garza R.	Thomson	1997
Libro	Física general	Pérez M.	Publicaciones culturales	2002
Libro	Química	Daub W. Seese W.	Prentice Hall 7 edición	1996
Libro	Química y radiactividad química	Kotz Trichel Weaver	Thomson 6ta edición	2005

Academia de Ciencias naturales

Tipo	Título	Autor	Editorial	Año
Libro	Historia del arte	Lozano F.	CECSA 23 impresión	2002

Libro	La muerte del arte y la estética	Formaggio D.	Grijalbo	1992
Libro	Cómo acercarse al teatro	Azar E.	Plaza y Valdés 2da edición	2002
Libro	Para entender el arte	Aguirre G.	Minerva	2003

Academia de Lenguaje y comunicación

Tipo	Título	Autor	Editorial	Año
Libro	Taller de lectura y redacción I y II	Quintero J. Vidal L.	Santillana	2006
Libro	Fundamentos de metodología de la investigación	Hernández Fernández Baptista	Mc Graw Hill	2005
Libro	El proceso de la investigación científica	Tamayo T.	Limusa	2002

Materias de tronco común para todas las academias (estrategias de aplicación pedagógica y manejo de grupo y dinámicas grupales)

Tipo	Título	Autor	Editorial	Año
------	--------	-------	-----------	-----

Enciclopedia	Comunicación efectiva en el aula Tomo 3 y 5	Sanz P.	Gileditores	
Enciclopedia	Técnicas de estudio Vol. 10		Thema	2006
Enciclopedia	Nuevo plan de estudios universal del estudiante Vol. 3		Cultural	2002
Libro	psicología del desarrollo	Papalia D Wendkos S. Duskin F.	Mc Graw Hill 8 edición	2001
Libro	Evaluación pedagógica y cognición	Flores O.	Mc Graw Hill	1999
Libro	Aprender jugando 2	Acevedo I.	Limusa 3era edición	1997