

Gestión para el cambio laboral basado en la capacitación de la realidad del trabajador

Ma. del Consuelo Salinas Aguirre

UAdeC

consuelo.salinas@hotmail.com

Jaquelina Lizet Hernández Cueto

UAdeC

jaquelina@hotmail.com

Carlos Daniel Emiliano Castillo

UAdeC

carlos52daniel@hotmail.com

Resumen

La aplicación del proceso enseñanza aprendizaje en adultos trabajadores mediante la capacitación es una inversión del capital humano para el desarrollo institucional. Además, siempre se ve reflejado en la satisfacción y desarrollo de los empleados, así como en el clima y comportamiento organizacional, el cual mejora y es notorio en la calidad de los productos/servicios que ofrece a los consumidores potenciales.

Más de la mitad del “tiempo vida” de los empleados se la pasan en su trabajo y con sus compañeros de labores, por ello es de gran trascendencia el aprendizaje para el desarrollo humano de adultos dentro del sector laboral. Éste aprendizaje para su bienestar está condicionado a muchas características que en opinión de los mismos trabajadores, consideran importantes y como parte de su calidad en el trabajo. Así la administración realizará las gestiones necesarias para que estos factores se den y se tengan satisfechos a sus trabajadores. Los fundamentos están en los resultados ésta investigación cuantitativa en “Habilitación Laboral, alternativas del desarrollo humano” que además está en el perfil PRODEP. Los ejes de esa investigación son: habilitación laboral, capacitación en el trabajo, ejes del desarrollo humano y la realidad laboral que vive el trabajador.

Con los resultados de las experiencias de los trabajadores se construye un “Modelo innovador para la capacitación y desarrollo de personal”, dinámico, flexible y adaptado a las necesidades de aprendizajes del trabajador.

Abstract

The application of the teaching-learning process in adult workers through training is an investment in human capital for institutional development. Also, always it reflected in the satisfaction and employee development as well as climate and organizational behavior, which is notorious improvement and quality of products / services offered to potential consumers. More than half of the "long life" of employees they spend at work and with their co-workers, so it is of great importance for human learning development of adults in the labor sector. This learning for their welfare is subject to many features that in the opinion of the workers themselves, as important and as part of their quality of work. So the administration take the necessary steps so that these factors are present and have satisfied their workers. The fundamentals are in this quantitative research results in "Enabling Labor, alternative human development" which is also in the PRODEP profile. The axes of this research are: labor skills, job training, human development axes and labor reality of the worker.

With the results of the experiences of workers with a dynamic, flexible and tailored to the learning needs of the worker "Innovative model for training and staff development" is built.

Palabras clave / Key words: capacitación, realidad laboral, desarrollo humano / training, labor reality, human development.

Introducción

Desde la antigüedad “el trabajo y el trabajar” existen desde que el “hombre es hombre”. Estas palabras están relacionadas con conductas físicas y nacen con una connotación negativa desde los tiempos de los griegos, los cuales consideraban los quehaceres cotidianos y corporales como actividades de bajo nivel social, en cambio la reflexión del pensamiento “ocio” era un trabajo designado solo para clases ilustres y privilegiadas.

La palabra trabajo viene del latín “tripalium”, que es un instrumento de tortura o yugo constituido por tres palos, en los cuales amarraban a los esclavos para azotarlos y usado por la Santa Inquisición en la edad media. La palabra trabajar viene de “tripaliare”, que corresponde a la acción de trabajar.

En significado moderno de trabajar es de origen francés y sugiere el ocuparse, aplicarse o realizar alguna acción o ejercicio del cual resulte un producto tangible o no. Actualmente el trabajo implica un esfuerzo corporal o mental de implicaciones físicas orientado hacia diversos fines. La palabra labor tiene su origen del latín “labor” que refiere a la labranza de la tierra, actividades agrícolas y funciones manuales que casi siempre están orientadas a funciones operativas y artesanales.

El concepto de “**trabajo**” puede significar 3 aspectos: 1º. El original de ciencias naturales: “es energía física que pone en movimiento a un cuerpo y hace que se desplace en el espacio”. 2º. En ciencias jurídicas refiere a “actividades laborales remuneradas a cambio de un sueldo, salario o compensación económica”. 3º. En ciencias económicas engloba a los tres factores que determinan la producción: trabajo, tierra y capital.

Trabajar y laborar serán usados en esta investigación como sinónimos en el entendido que tienen sus diferencias ontológicas y de aplicación práctica.

Analicemos algunos términos relacionados con el aprendizaje laboral:

1º. Capacitación es el proceso educativo para enseñar al trabajador la adquisición de conocimientos que le proporcionen el aprendizaje necesario y suficiente para realizar sus actividades y funciones laborales dentro de los límites permisibles. La capacitación es una fuerza en potencia limitada que se puede desarrollar hasta donde lo permitan las aptitudes personales heredadas. 2º. Ser apto corresponde en latín a “aptus-ápere” de ligar o añadir algo idóneo para realizar alguna acción. 3º. Habilidad significa el ser hábil en la acción, proviene del latín “hábilis” que es la disposición o inclinación a obrar con gracia y

destreza de alguna manera en su medio natural o hábitat, entonces ser hábil implica el empleo útil y pertinente del proceder humano en su campus laboral. 4º. Destreza es la propiedad que hace del ejecutor un experto de la acción de trabajar. Así, la habilitación vendría a hacer diestro al trabajador en el desarrollo de las disposiciones naturales que intervienen en el saber para la realización de las funciones laborales para la realización del trabajador. 5º. El desarrollo humano es aumentar en calidad el saber y conocer de las personas en función de los objetivos naturales del “inter-esse” del trabajador, con una didáctica intencional y orientarlos hacia habilidades personales y al mismo tiempo a la misión y visión del campo vital laboral donde se trabaja. 6. La realidad laboral se constituye del campo de condiciones de trabajo con las que cuenta el trabajador en labores, y que hacen posible y condicionan los acontecimientos del trabajo en un contexto y momento dado.

La aplicación del proceso enseñanza-aprendizaje en adultos trabajadores para el desarrollo en el campo laboral es el objetivo principal de la capacitación y desarrollo humano de trabajadores. Se propone realizar un modelo procesal y dinámico basado en las propias necesidades del trabajador con nuevas perspectivas paradigmáticas, al visualizar el trabajo como una función inmanente a la naturaleza humana, en donde se investigan la importancia que dan los trabajadores a los temas ejes: habilitación laboral, capacitación en el trabajo, desarrollo humano y realidad laboral. Este último tema, está basado en los estudios que sobre la motivación de los empleados proponen Hackman y Oldham en 1980. Ellos concluyen que los factores importantes para el trabajador son: variabilidad en la tarea, identidad laboral, importancia en el trabajo, autonomía en las funciones del puesto y retroalimentación de la información de los administradores del personal sobre el desempeño laboral.

Las perspectivas teóricas subyacentes al modelo de desarrollo humano de la investigación están en la Administración del Factor Humano, Psicología Industrial, Comportamiento Organizacional, Pedagogía y Andragogía orientados hacia un paradigma humanista centrado en las necesidades reales del trabajador que como estudiante aprende dentro del trabajo.

“Habilitación laboral” es una investigación que se inició en septiembre del 2014 en el departamento de postgrado e investigación de la facultad de Ciencia, Educación y Humanidades de la Universidad Autónoma

de Coahuila. Es un proyecto del cuerpo académico que en desarrollo humano tiene la facultad y está dentro del programa PRODEP.

El objetivo principal de “La Habilitación Laboral” es conocer importancia de factores del trabajo con la propia experiencia de los trabajadores para gestionar los cambios administrativos pertinentes en pro del bienestar y desarrollo de sus empleados, todo ello resumido en un nuevo modelo metodológico de capacitación y desarrollo.

Metodología

La investigación es cuantitativa, se realizó un instrumento de 121 variables simples, de medición decimal de razón, con cuatro variables complejas: habilitación laboral, capacitación en el trabajo, ejes del desarrollo humano y la realidad laboral. Las variables nominales son: puesto, sexo, departamento, turno, función principal de trabajador, número de cursos de capacitación recibidos en ese año y áreas de trabajo donde recibió los cursos. Además la edad, que tiene medición de intervalo.

La recolección de datos es aplicada a una muestra representativa al azar de 104 trabajadores de 6 dependencias del sector público.

Para describir la muestra se procesa la información estadística mediante frecuencias y porcentajes. 61 son mujeres y 33 hombres, cuyas edades fluctúan entre 21 y 76 años, siendo muestra representativa la de 35 años y sus turnos son 65 del turno matutino, 4 del vespertino y 5 en mixto. Sus funciones son muy variadas desde intendentes, operarios, secretarías, etc. hasta directivos pasando por mandos medios.

Después se procesó la información con un análisis de factores con el método de componentes principales. Y como producto final se propone un modelo de capacitación y desarrollo basado en los resultados de la investigación.

Resultados

El análisis estadístico factorial se realizó mediante el método de extracción de principales componentes con una $r^2=0.25$ y una rotación varimax normalizada, muestra una explicación acumulativa de un 87.02 %. La lectura se realizó arriba de $r^2=0.60$ de los primeros 7 factores, que contienen un eigenvalor de 60.18 y un porcentaje acumulado del 49.74 % que muestra la mitad de toda la investigación explicada.

Los primeros 6 factores importantes son: 1º. Desarrollo Humano; 2º. Importancia del trabajo como modo de vida personal del trabajador; 3º. Administración laboral impersonal sin motivación; 4º. Importancia de conocer su trabajo e iniciativa para su realización personal; 5º. Actividades físicas y movimiento corporal en el trabajo; 6º. Calidad de vida laboral y 7º. Factor. Trabajo orientado hacia objetivos y resultados.

Variables	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5	Factor 6	Factor 7
Hab Fisica	-0.18	0.02	0.19	-0.11	0.68	0.01	-0.20
Hab Mental	0.18	0.10	0.10	0.06	-0.17	-0.08	-0.03
Adq destr	-0.02	-0.05	-0.01	0.19	-0.03	-0.04	0.00
Conoc Act	0.03	-0.15	-0.14	0.82	-0.11	-0.03	0.11
Cond nat	0.01	0.15	0.08	0.08	0.28	0.11	0.05
Realiz per	0.08	0.46	0.13	0.11	0.08	0.12	0.02
Vida per	0.09	0.63	0.14	-0.01	0.28	-0.15	0.19
Vida cotid	0.09	0.34	0.34	0.16	0.09	0.20	0.03
Usa razon	0.41	-0.02	0.07	0.12	-0.11	0.41	0.23
Aseso guia	-0.01	0.04	0.05	0.07	0.57	0.03	0.01
Conoc func	0.25	0.02	-0.04	-0.06	-0.03	0.14	-0.01
Hacer proce	-0.03	0.70	-0.07	0.01	0.11	-0.04	-0.08
Capacitación	0.32	0.82	0.22	0.04	-0.04	0.96	-0.92
Modo vida	0.22	0.88	0.22	-0.03	0.02	0.26	-0.04
Forma exis	-0.04	0.74	0.99	0.24	0.85	-0.04	0.08
Medio de ser	0.09	0.63	0.86	-0.07	0.24	-0.66	0.19
Funciones	0.63	0.73	0.28	0.18	0.84	-0.04	-0.34
La autono	0.05	0.28	0.23	-0.88	0.47	-0.96	0.25
La calidad	0.04	0.95	0.27	-0.03	-0.15	0.87	-0.63
Trabajo med	0.12	0.34	0.98	-0.08	0.19	0.93	0.17
Aten pers	0.21	0.27	0.14	0.57	0.11	0.84	-0.24
Admi otros	0.23	0.05	0.74	-0.08	0.10	0.89	0.96
Se autorr	0.19	0.38	0.98	0.48	0.07	0.89	0.96
Otros org	0.09	0.33	-0.05	0.32	0.62	0.15	0.86
Haga proc	0.09	0.33	-0.05	0.32	0.62	0.15	0.86
Orientado	0.09	0.33	-0.05	0.32	0.62	0.15	0.86
Usted se ad	0.37	0.49	-0.06	0.14	0.18	-0.03	0.01
Proc capac	0.01	0.11	0.53	0.03	0.01	0.03	0.13
Realiza func	0.05	0.34	0.09	0.17	0.06	0.00	0.13
Predis acti	0.03	0.07	0.25	0.04	0.04	0.03	0.28
Crea prod	0.07	0.27	0.08	0.25	0.08	-0.02	0.08
Instrucci	0.07	0.16	0.33	0.14	0.17	-0.07	0.16
Potencial	0.26	0.01	-0.01	0.09	-0.04	-0.03	0.15
Patrones	-0.04	0.11	0.33	-0.05	0.05	-0.01	0.15
Deja huella	0.11	0.44	-0.01	0.00	0.19	-0.08	-0.02
Trabaja..	0.05	0.24	0.10	-0.09	0.16	-0.07	0.18
Nació	-0.05	0.46	-0.03	0.04	0.21	0.04	0.18
Fac econom	0.01	0.14	0.25	0.00	0.23	-0.03	0.24
Aporta..	0.49	0.47	-0.04	0.07	0.19	0.13	-0.04
Influ poi	0.01	0.08	0.15	0.08	0.04	-0.10	0.03
Original	0.13	0.36	-0.07	0.28	0.26	-0.12	-0.04
Su trabajo..	0.06	0.37	-0.06	0.23	0.41	-0.04	-0.16
Satisfacc	0.17	0.22	-0.04	0.43	0.21	0.16	-0.02
Selecciona	-0.07	0.36	-0.05	0.22	0.28	0.05	-0.08
Obersvador	0.17	0.01	0.19	0.00	0.25	0.21	0.02

Estimulos	-0.07	0.32	-0.13	0.01	0.32	0.26	-0.07
Sentidos	0.00	0.18	0.01	0.02	0.28	0.65	0.06
Impor dis, eq	-0.03	0.31	0.14	-0.04	0.59	0.11	0.00
Mov musc	0.01	0.30	0.14	0.04	0.80	0.04	-0.10
Imp agil	0.04	0.21	0.08	0.06	0.80	0.08	0.18
Inf relac	0.13	0.26	-0.06	-0.05	0.76	0.07	0.18
Obj infl	0.19	0.34	0.04	-0.02	0.39	0.03	0.37
Int curios	0.20	0.03	0.11	0.13	0.28	-0.13	0.27
Paciencia	0.49	-0.12	0.09	0.11	0.08	0.06	0.42
Disf trab	0.62	0.03	-0.01	-0.03	0.02	0.17	0.02
Respons	0.76	-0.02	-0.05	-0.05	-0.16	-0.07	0.09
Imp relac	0.43	0.35	-0.10	-0.01	0.10	0.08	0.13
Inic per	0.30	0.10	0.03	0.03	0.08	0.12	0.06
Tolerancia	0.69	-0.07	-0.20	-0.03	0.06	0.05	0.09
Espontan	0.11	0.04	0.09	0.18	0.33	0.00	0.17
Solidaridad	0.20	-0.15	0.08	-0.10	0.02	0.25	0.06
Compromis	0.66	-0.15	0.10	0.10	-0.23	0.00	-0.05
Voluntad	0.14	-0.15	-0.06	0.20	-0.12	-0.03	0.15
Gener prod	0.27	0.31	-0.13	-0.14	0.10	-0.17	0.17
Inv imag	0.15	0.10	0.01	0.13	0.04	0.00	0.04
Aten selec	-0.04	-0.10	-0.04	0.30	-0.01	0.30	0.06
Original	0.26	0.32	-0.03	0.17	0.20	-0.08	-0.14
Atenc	0.24	0.04	0.01	0.02	0.08	0.05	0.16
Trans cambi	0.48	0.33	-0.08	0.04	0.11	-0.14	0.06
Perspec	0.64	0.16	-0.08	0.38	0.02	-0.07	0.03
Concentrac	0.79	0.10	0.02	0.00	0.13	-0.12	0.06
Reconoc	0.80	0.23	0.04	0.10	0.05	0.04	0.00
Aten mul	0.67	0.03	-0.05	-0.02	0.09	0.03	0.11
Pensar..	0.35	0.19	-0.08	-0.11	-0.06	0.02	-0.05
La atenci...	0.65	-0.09	0.05	0.02	-0.01	0.06	0.21
Elaborac	0.43	0.20	-0.02	-0.02	0.06	0.04	0.15
Memoria	0.71	0.04	-0.11	-0.04	0.06	0.01	-0.15
Análisis	0.48	-0.08	-0.16	-0.19	-0.13	0.42	-0.13
Represen	0.35	0.02	-0.03	0.06	0.25	0.07	0.07
Analís func	0.49	-0.18	0.00	-0.10	-0.10	0.10	0.02
Analogía	0.03	0.16	0.04	0.00	0.13	0.05	0.00
Ord jerar	0.40	-0.07	0.37	0.02	0.10	0.00	-0.09
Síntesis	0.12	0.02	-0.10	0.10	0.06	0.09	-0.16
Pensar..	0.17	-0.04	0.13	-0.05	0.17	0.05	-0.05
Describ obj	0.13	-0.06	0.09	-0.28	0.18	0.22	-0.13
Variedad	0.16	0.03	0.10	-0.07	0.16	-0.03	0.08

Impor per	0.40	0.19	0.05	-0.09	0.12	0.07	-0.02
Imp org	0.87	0.04	0.02	0.01	-0.03	0.08	-0.14
Puesto..	0.65	0.10	-0.13	0.05	-0.06	0.02	-0.17
Identif fun	0.46	0.20	-0.04	0.11	-0.09	0.21	0.01
Est pues	0.47	0.20	-0.14	0.06	0.03	0.00	-0.08
Se identif	0.49	0.11	0.06	0.13	0.05	0.13	-0.09
Ident instit	0.54	0.10	0.07	0.04	-0.13	0.03	0.07
Aut depar	0.07	0.02	0.08	-0.06	0.11	0.03	-0.02
Aut instit	0.20	0.36	-0.11	-0.12	0.07	-0.03	0.29
Inf rend	-0.05	0.20	-0.15	-0.28	0.24	-0.05	0.26
Inf direc	-0.07	0.19	-0.03	0.05	0.24	0.03	0.02
Retro ind	0.16	-0.10	-0.14	-0.11	0.13	0.11	0.17
Retro int	0.27	0.02	0.11	0.02	0.10	0.05	0.01
Inf resul	-0.05	-0.15	0.12	-0.19	0.41	-0.10	-0.12
Autoeval	0.05	0.11	0.19	-0.05	0.60	0.06	0.02
Motiva obj	0.22	0.25	0.01	0.06	-0.04	0.17	0.27
Motiva aut	0.34	0.17	0.01	0.19	-0.03	0.01	0.04
Motiva relac	0.17	0.18	0.33	0.19	0.00	0.05	0.17
Motiva pod	0.13	0.06	-0.01	-0.12	0.17	0.02	-0.05
Motiva expec	0.34	0.08	-0.02	0.01	-0.01	0.15	0.03
Motiva comp	0.19	-0.01	0.17	-0.01	0.21	-0.03	0.07
Esf pers	0.43	-0.06	0.02	0.05	-0.03	0.14	0.19
Prot trab	0.50	-0.01	-0.02	0.06	0.29	0.32	0.04
Res grup	0.26	0.19	0.00	0.00	-0.04	-0.01	-0.17
Res pers	0.32	0.04	0.08	0.13	0.07	0.02	-0.09
Imp trab	0.22	0.13	-0.02	0.05	0.04	-0.02	0.04
Imp res inst	0.20	0.11	-0.05	-0.05	-0.21	0.16	-0.08

1º. Factor. Desarrollo Humano. Explica un 19.9 % de variancia total del fenómeno, con un eigenvalor de 23.13. Las variables significativas del primer eje son: aporta a su trabajo $r^2=0.49$, usa la razón $r^2=0.41$, adaptación al trabajo $r^2=0.37$, potencial trabajador $r^2=0.26$ y conocer las funciones para su trabajo $r^2=0.25$. Los atributos más fuertes están en el eje del desarrollo humano y se presentan: reconocimiento necesario del trabajo $r^2=0.80$, concentración $r^2=0.79$, responsabilidad $r^2=0.76$, memoria $r^2=0.71$, tolerancia $r^2=0.69$, atención múltiple $r^2=0.67$, compromiso $r^2=0.66$, atención secuencial $r^2=0.65$, perspectiva o punto de vista del trabajador $r^2=0.64$ y disfrutar en el trabajo $r^2=0.62$. Del eje de la realidad están: la organización con un $r^2=0.87$ y la importancia del trabajo $r^2=0.65$.

2º. Factor. Importancia del trabajo como modo de vida personal del trabajador. Tiene una variación total de 9.56 % con un eigenvalor de 11.57 de 33 variables y un valor de significancia acentuado en el primer eje de habilitación en el laboral que incluye 22 atributos: trabajo como modo de vida $r^2=0.89$, el trabajo incentiva $r^2=0.84$, el existir como ser humano $r^2=0.77$, realizar productos y servicios en el trabajo $r^2=0.70$,

desarrollarse mediante el trabajo y las actividades laborales que forman parte de la vida personal del trabajador, ambas con una $r^2=0.63$.

3º. Factor. Administración laboral impersonal sin motivación. Son 12 características significativas de las cuales, están 9 en el eje de capacitación laboral, con un eigenvalor de 7.52 y una variabilidad de 6.21 % total del fenómeno. Se presenta con una $r^2=0.85$ el aceptar que la administración del trabajo está en las manos de otras personas, que organizan y programan el trabajo de los subordinados $r^2=0.71$, por ello a los trabajadores les parecen las tareas mecánicas y repetitivas $r^2=0.66$.

4º. Factor. Importancia de conocer su trabajo e iniciativa para su realización personal. Tiene un peso de 5.52, que representa el 4.57% de la variancia total, con un porcentaje acumulativo del 39.45%, del 87.02% de explicación total.

Tiene 8 variables de las cuales 5 están la habilitación laboral. Los trabajadores conocen bien las actividades que realizan en el trabajo $r^2=0.82$ y tienen iniciativa que aplican en el mismo $r^2=0.57$.

5º. Factor. Actividades físicas y movimiento corporal en el trabajo. Este factor tiene un peso de 4.79 con una varianza de 3.96% y un porcentaje acumulativo de explicación sumatoria del 43.41 % del total.

Tiene 9 variables del primer eje de estudio: $r^2=0.68$ es la de mayor valor, que refiere a la habilidad física necesaria para el trabajo, luego se muestra las actividades que guían el trabajo $r^2=0.57$. En el eje del desarrollo humano hay 9 variables, las principales son: la influencia del movimiento muscular, la expresión corporal de agilidad física y desplazamiento en el trabajo $r^2=0.80$, lo importante de las relaciones afectivas $r^2=0.76$, la atención orientada a las características físicas como: distancia, equilibrio, posición, orientación, fuerza, peso y tamaño $r^2=0.59$.

6º. Factor. Calidad de vida laboral. Tiene una varianza de 3.37 % con un eigenvalor 4.08 que equivale acumulativamente a una explicación del 46.79 % del total de 87.02 del 100% del fenómeno. En el eje de Habitación laboral se presentan dos variables una con un $r^2=0.81$ que refiere a la calidad de vida laboral y otra es el uso del razonamiento en su trabajo con $r^2=0.41$. La aplicación de la capacitación para los conocimientos de ejecución del trabajo $r^2=0.70$ es significativa. En eje de desarrollo humano es representativa la variable de la importancia de los órganos de los sentidos en la realización del trabajo $r^2=0.65$. En tema de la realidad laboral es importante se realicen autoevaluaciones $r^2=0.60$ de su trabajo.

7º. Factor. Trabajo orientado hacia objetivos y resultados. Hasta éste séptimo factor se muestra casi la mitad acumulativa de todo el fenómeno estudiado el 49.74 % del en su explicación factorial del 87.02 %, tiene una varianza del 2.96 % con un eigenvalor de 3.58.

En el eje de capacitación se muestra con una relación fuerte en lo orientado que están los trabajadores hacia objetivos y resultados en su trabajo $r^2=0.86$ %.

Discusión

Existen otras investigaciones relacionadas con la habilitación laboral para el desarrollo del trabajador, pero con perspectivas diferentes, como por ejemplo las estrategias de inclusión en el sector productivo para personas con capacidades diferentes.

Hay múltiples estudios en la inclusión del género femenino hacia cuestiones de equidad laboral, éstos refieren a problemas de identidad laboral, cuando se sabe que éste es un concepto aprendido culturalmente. La identidad con el trabajo es inmanente al desarrollo vocacional de las personas que le darán aptitudes y habilidades por desarrollar, solo que la cultura nuestra le da otro giro a ésta identidad.

Otras investigaciones sugieren de la habilitación como sinónimo de rehabilitación física en el área médica aplicada a la reincorporación a su salud somática. Aquí la habilitación es visualizada como reconstrucción en atención a pacientes y no como desarrollo del trabajador.

En otras se da la habilitación y capacitación laboral como servicio a los demás o gestión de calidad asistencial.

En las ciencias jurídicas, la habilitación toma un matiz de reinserción laboral respecto al despido injustificado del trabajador, la habilitación se hace presente para regresar al trabajo.

La sociología y psicología refieren a la habilitación aplicada hacia el cambio de actitudes negativas de personalidad que le enferman y perjudican su adaptación social y cultural. Esto es referido a reinserción social de éstas personas, es un fenómeno social llamado readaptación social.

Se encuentran tesis y artículos donde la habilitación y desarrollo son sinónimos de capacitación con un enfoque organizacional de aprendizaje y desarrollo educativo externo a los trabajadores. El cambio del modelo de aprendizaje en la capacitación y nuevas gestiones de relaciones laborales está ya centrado en las necesidades del que aprende o trabajador. Sobre todo cambiar la connotación de negatividad que

arrastra el concepto trabajo a través de la historia. Además de evitar la concepción de habilitación para reparar “daños” hacia una visión nueva y positiva como función propia de la naturaleza humana que se disfruta.

El desarrollo del ser humano implica aprendizajes y transformación de pensamientos, perspectivas paradigmáticas y conductas que se dan a través de la educación formal e informal, dice Tomas Kuhn en su libro “La estructura de las revoluciones científicas” (1962), “un cambio de paradigma nunca se da de manera drástica, se va dando paulatinamente y lleva tiempo histórico”. Esto para transformar y cambiar la connotación negativa del “trabajo” en nuestra cultura organizacional y social, en cuanto a que, es “un mal necesario” para poder sobrevivir, en lugar de un modo de vida natural. La principal limitante para transformar las ideologías sociales es la resistencia al cambio de las masas sociales y se da cuando “las transformaciones son repentinas y opuestas a las ideas imperantes como cualquier sistema nuevo a implementarse en una época y momento histórico determinado”, Erich Fromm en su “Psicología de las Masas” (1947).

La implementación de un modelo nuevo personalizado y con otra visión en el sector laboral es más factible, aunque también lleva tiempo, esfuerzos e inversión económica y personal. Es necesaria una transformación de la cultura organizacional y gestión administrativa técnicamente en “cascada” desde los directivos y gerentes hacia los operarios y/o empleados, para convertir las organizaciones en campos de cultivos laborales productivos en donde los seres humanos trabajadores transformen, generen nuevas y mejores formas de vida, sanas, cuidando del ambiente natural.

Conclusión

En una administración eficiente enfocada hacia el desarrollo humano, es necesario gestionar un cambio laboral en la capacitación de los trabajadores basado en la realidad.

Se pueden clasificar los aspectos importantes para ellos en dos vertientes a desarrollar:

1.1. Factores personales. Refieren directamente al trabajador en procesos mentales y emocionales como: sentirse protegido, concentración, memoria, atención múltiple y secuencial para aplicar en sus funciones laborales, razonamiento, paciencia, análisis, elaboración y generalización de ideas con representación

mental de imágenes para aplicar en la iniciativa personal y generación de nuevos productos, servicios y procesos que se den en su campo laboral.

Así como también en conductas actitudinales como: automotivación, expectativas respecto al trabajo, responsabilidad, tolerancia, compromiso con su trabajo y una actitud emprendedora hacia el cambio. Además para trabajar son importantes aspectos como la paciencia y objetividad, sobre todo en aspectos de convivencia diaria con todo tipo de personalidades.

1.2. Factores externos-organizacionales. Engloban los relacionadas con el lugar de trabajo o campo vital laboral, como son: el sentido de pertenencia a una organización, sentirse importante en su puesto de trabajo y que tenga un significado personal y social, pues la socialización y las opiniones de sus compañeros son relevantes.

Además se le tome en cuenta sus propuestas laborales y se le reconozca en su trabajo para lograr una verdadera identificación institucional, que logre que los empleados se sientan seguros y confortables en su trabajo. Los trabajadores necesitan se les permita desarrollar habilidades de transformación y cambio en productos, servicios y procesos nuevos o a los ya existentes, como parte de su expresión, iniciativa, creatividad e innovación.

Los administradores deberán tomar en cuenta las evaluaciones y sistemas de recompensas en las organizaciones, el trato a sus trabajadores, los cuales esperan ver retroalimentación de su trabajo en resultados factibles y reales personales y grupales, pues las relaciones interpersonales son indispensables en su trabajo para crecer, así como también le dan importancia a las jerarquías de mando socio-laborales.

Al desarrollar sus programas de capacitación y desarrollo de personal, el departamento de factor humano, gestionará las necesidades detectadas en la presente investigación, para lograr en los trabajadores una mejor adaptación a su empresa, departamento y funciones, pero lo más importante el desarrollo de sus potencialidades como trabajador.

Los trabajadores refieren que su trabajo está orientado hacia objetivos y resultados y en menor medida hacia sí mismo.

Aunque el trabajo constituye lo que hacen diariamente en su vida, a veces le es falta de motivación, ya que es administrado impersonalmente por los directivos de las instituciones donde laboran. Se siente no

ser tratados como personas, que solo obedecen órdenes que sigue mecánicamente, por ello les parece aburrido e impersonal. Aquí las gestiones administrativas al respecto son muy importantes.

Propuestas de gestión y cambio.

Se propone un modelo de capacitación y desarrollo humano en la administración del factor humano basadas en la atención de las necesidades que importan a los trabajadores, con una aplicación administrativa con la técnica de “cascada”, desde los mandos altos hasta los empleados de cualquier nivel. Este modelo será personalizado, flexible y adaptado a las necesidades de cada trabajador para planear una “carrera profesional” con el trabajador dentro de la institución como forma de vida y crear las condiciones necesarias para maximizar el desarrollo óptimo del trabajador en la institución donde trabaja o campo vital laboral.

El modelo de capacitación y desarrollo elaborado como producto de la investigación, consta de los siguientes pasos que se pueden organizar en su aplicación, administrativamente en cuatro etapas: 1º. Pre-capacitación; 2º. Diagnóstico de necesidades reales de aprendizaje laboral; 3º. Realización del programa de desarrollo personalizado; 4º. Aplicación del programa de capacitación en su realidad laboral y 5º. Evaluaciones de desempeño laboral.

Bibliografía

“Las siete dimensiones del desarrollo humano” para el cultivo integral e intencional de la calidad de vida de las personas, salud, familia, educación, sociedad, economía y bio-ecología humanal. Dr. Ariel Héctor González Alanís 2012.

“El desarrollo intencional del hombre”, Axiología del desarrollo humano. Dr. Ariel Héctor González Alanís 2012. Administración de Kast. Mac Graw-Hill.

http://es.wikipedia.org/wiki/Frederick_Winslow_Taylor

<http://www.monografias.com/trabajos73/trabajo-historia/trabajo-historia>.

Metodología de la Investigación. R. Hernández Sampieri, C. Fernández Collado y P. Batista Lucio. Mc Graw-Hill.

Diccionario de Filosofía N. Abagnano. Fondo de la cultura económica México,1995. Traducción de A. N. Galetti.

<http://www.eimologias.dechile.net>.

<http://www.wikipedia.org/wiki>.

Estadística con aplicaciones a las Ciencias Sociales y a la Educación. Wayne W. Daniel 1977. McGraw-Hill.

<http://www.biografias.com>.

<http://www.economia-virtual.com>.

Sociedad Científica de Medicina de Tucuman Argentina.

<http://www.scemt.com.ar/subsidios/Tiposdediseñoexp>.

<http://es.scribd.com/doc/51513574>.

Comportamiento Organizacional, S. Robbins. Prentice Hall.

Administración de Recursos Humanos, de W.B. Werther y K. Davis, 1993. Mc Graw-Hill.

Administración de Personal. D. E. Mcfarland.

Comportamiento en las Organizaciones. Richard M. Hodgetts y Steven Altman. Mc Graw-Hill.

Psicología Industrial. Schultz. Mc Graw-Hill.

Administración de Recursos Humanos. Hackman y Oldman, 1979.

Administración de Personal. Chrudden y Sherman. CECSA.

Administración de Recursos Humanos. Fernando Arias Galicia. Trillas.

Comportamiento en las Organizaciones. Richard M. Hodgetts y Steven Altman. Editorial Mc Graw-Hill.

Comportamiento Humano en el Trabajo. K. Davis y J.W. Newstrom, 1991. Mc Graw-Hill.

Ley Federal del Trabajo. A. Trueba Urbina y J. Trueba Barrera. Editorial Porrúa, capítulo Teoría Integral del Derecho del Trabajo.

Instrumento de medición

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE COAHUILA
FACULTAD DE CIENCIA, EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
HABILITACIÓN LABORAL**

La información de éste cuestionario se considerará en una investigación de “Habilitación Laboral”, con el propósito de construir un modelo que habilite al trabajador a realizar de la mejor manera su trabajo. Los datos que se obtengan son de carácter confidencial, le agradecemos la contestación verídica de acuerdo a la realidad de su trabajo.

INSTRUCCIÓN: Lea y responda en el cuadro de la derecha de la oración correspondiente, la **medida o cantidad** que usted opina que las diferentes opciones se relacionan con su trabajo en la práctica, de acuerdo a la siguiente escala:

Escala del 1 al 8, donde **1** es considerado como la **ausencia** y **8** el valor **máximo**, conteste:

Puesto: _____ Edad: _____ Sexo: _____
 Departamento: _____ Turno: _____
 Función principal de su trabajo: _____
 Número de cursos de capacitación recibidos en el año 2014: _____
 Área en la que ha recibido cursos: _____

	HABILITACIÓN EN EL TRABAJO	1 - 8
1	Las actividades laborales necesitan de habilitación física	
2	Las actividades laborales necesitan habilitación mental	
3	Al adquirir destrezas se ahorra tiempo y aumenta la precisión en él	
4	Conoce realmente las actividades que realiza en él	
5	En qué medida lo considera como parte de las condiciones naturales de su vida	
6	Considera su área de trabajo como realización personal	
7	Las actividades laborales forman parte de su vida personal	
8	Piensa que el trabajo mismo forma parte de la vida cotidiana del hombre	
9	Usa el razonamiento en las funciones que realiza	
10	El asesoramiento guía sus funciones laborales	

11	El conocer las funciones laborales es necesario en la realización del mismo	
12	El hacer procesos de productos es parte indispensable del mismo	
13	Éste le incentiva	
14	Es para usted un “modo de vida”	
15	Es una forma de “existir”	
16	Se desarrolla en él personalmente	
17	El interés forma parte de sus labores	
18	La autonomía es importante en el trabajo	
19	La calidad de vida laboral está presente	
20	El trabajo es un medio de sobrevivencia para usted	
21	La iniciativa interviene en él	
22	Se autorrealiza trabajando	
23	Hace procedimiento nuevos en el mismo	
24	Usted se adapta para ser parte del trabajo	
25	Realiza funciones de investigación en él	
26	Construye y crea en él productos nuevos	
27	Considera usted que tiene potencial para trabajar	
28	Su trabajo deja huella o trasciende	
29	Usted piensa que “nació” para ese trabajo	
30	Genera o aporta algo positivo a sus actividades laborales	
31	Medida en que es original, diferente y único	
32	Su trabajo o descompone en partes y lo acomoda de forma diferente	
33	El trabajo le da satisfacción personal	

34	Selecciona usted las actividades laborales a realizar	
35	Es necesario al ser observador en su trabajo	

	CAPACITACIÓN EN EL TRABAJO	1 - 8
36	Con la capacitación adquiere conocimientos para la ejecución	
37	Es un instrumento o medio y no un fin en sí mismo.	
38	Se le enseña al realizarlo en tareas normativas y reproductivas	
39	Es mecánico y repetitivo	
40	Es entrenado para las funciones del mismo	
41	La capacitación modifica su conducta laboral	
42	El concepto de "trabajo" es construido e ideado por el hombre	
43	Su atención personal está dirigida hacia el mismo	
44	Es administrado por otros	
45	Otros organizan o programan su trabajo	
46	Es orientado hacia objetivos y resultados	
47	Los procesos de capacitación intervienen en su aprendizaje laboral	
48	Las predisposiciones y actitudes intervienen en él	
49	Le dan instrucciones para operar en el mismo	
50	Los patrones o estructuras de organización influyen en sus funciones	
51	Los trabajadores son considerados impersonalmente por la organización	
52	Los factores económicos de la institución intervienen en su trabajo	
53	Las influencias políticas de la organización intervienen en el trabajo	

	EJES DEL DESARROLLO HUMANO EN EL TRABAJO	1 - 8
54	Sus estímulos interno como: hambre, respiración, digestión, sed etc., lo influyen	
55	Los sentidos como el gusto, vista, olfato, oído o tacto con importantes en su trabajo	
56	Importancia que tienen la distancia, equilibrio, posición, orientación, fuerza, peso y tamaño	
57	El movimiento muscular, la flexibilidad, plasticidad, relajación y resistencia intervienen en él	
58	Importancia que tiene en él la agilidad, el desplazamiento y la expresión corporal	
59	Influencia de las relaciones afectivas	
60	La objetividad influye en sus funciones	
61	Interviene la curiosidad	
62	La paciencia es importante	
63	Disfruta usted su trabajo	
64	A su juicio ¿es importante la responsabilidad?	
65	Importancia de las relaciones interpersonales en su trabajo	
66	Influencia de la iniciativa personal	
67	La tolerancia es necesaria en el trabajo	
68	En el trabajo tiene que ver la espontaneidad	
69	Importancia de la solidaridad	
70	El compromiso en la relación laboral es importante	
71	Interviene su voluntad en sus funciones laborales	
72	Importa la generación de productos, servicios e ideas	

73	Influye la inventiva e imaginación	
74	La atención selectiva en un espacio específico o punto laboral es importante	
75	La originalidad es importante	
76	La atención en un espacio específico o punto laboral es importante	
77	La transformación y cambio forma parte del mismo	
78	Importa su perspectiva o punto de vista	
79	La concentración es importante	
80	El reconocimiento es necesario	
81	La atención múltiple o en varios puntos a la vez es necesarias en sus funciones	
82	El pensar en lo particular y luego en lo general es usual en sus labores	
83	La atención en secuencia forma parte de sus aplicaciones del trabajo	
84	La elaboración forma parte del mismo	
85	Tener una buena memoria y recordar importa	
86	El análisis forma parte del mismo	
87	El representar mentalmente imágenes o ideas abiertas importa	
88	El análisis forma parte de sus funciones	
89	El hacer analogías o semejanzas interviene	
90	Es importante el orden en jerarquías dentro de sus funciones	
91	La síntesis es un proceso de usted aplica	
92	El pensar en lo general y luego en lo particular es común en el trabajo	
93	Describir objetos o procesos forma parte del mismo trabajar	

	REALIDAD DEL TRABAJO	1 - 8
--	-----------------------------	--------------

94	La variedad o cambio forma parte del trabajo	
95	Tienen importancia personal las actividades que realiza en su trabajo	
96	Es importante para usted la organización en la que trabaja	
97	El puesto y lo que significa son importantes para usted	
98	Se identifica con las funciones de su trabajo	
99	El estatus de su puesto va con su persona	
100	Se identifica con los compañeros de trabajo	
101	Se identifica con la institución como parte de sí mismo	
102	Tiene autonomía departamental	
103	La institución tiene autonomía respecto a otras instituciones	
104	Tiene informes del rendimiento de su puesto	
105	Tiene informes directos de su evaluación personal	
106	Hay retroalimentación indirecta de las funciones que usted realiza	
107	Hay retroalimentación interna de compañeros en el trabajo	
108	Hay informes de los resultados laborales por personal ajeno a la organización	
109	Se realizan autoevaluaciones	
110	Le motiva el lograr objetivos	
111	Le motiva auto realizarse	
112	Le motiva las relaciones interpersonales que se obtienen en el trabajo	
113	Le motiva tener poder en la organización	
114	Le motivan sus expectativas o lo que espera obtener de él	
115	Le motiva la competencia dentro de su trabajo	
116	Es importante el esfuerzo personal empleado en la realización de sus funciones	

	personales	
117	Le gusta el sentirse protegido por su trabajo	
118	Es importante el resultado pero en términos de grupo de compañeros	
119	Es importante personalmente el resultado de sí mismo	
120	Para la sociedad en que vive es importante el resultado de su trabajo	
121	Que tan importante es en la organización el resultado de sus funciones	