

Detección de necesidades de capacitación en la carrera de Licenciatura de Negocios Internacionales de la Universidad Politécnica Gómez Palacio

Rebeca Sandoval Chávez

Universidad Politécnica Gómez Palacio

rsandoval@upgop.edu.mx

Teresa de Jesús Cortinas Aviña

Universidad Politécnica Gómez Palacio

Resumen

El presente informe es parte de la Investigación denominada “Detección de necesidades de capacitación en la carrera de Licenciatura de Negocios Internacionales de la Universidad Politécnica Gómez Palacio. Esta investigación, permitirá elaborar en un futuro, un programa de capacitación y adiestramiento de acuerdo a las necesidades encontradas, ya que se analizó al personal docente que está trabajando actualmente. Para el ámbito cuantitativo se aplicó el instrumento desarrollado para tales efectos denominado “¿Cómo realizo mi quehacer docente?” al total de la población. La escala mide 5 áreas de dominio: Educación basada en competencias, Desempeño docente, Planeación didáctica, Conocimiento de la Institución, Modelo Educativo. A continuación se mencionaran algunos de los resultados obtenidos: El área de dominio más desarrollada es el Desempeño docente. Una de las áreas de oportunidad detectada y cuya capacitación es prioritaria derivada del Modelo educativo de la Institución es: Educación basada en competencias Un dato preocupante es la falta de interés de algunos docentes por conocer la institución donde laboran y los efectos que esto conlleva como son no tener claros los objetivos y metas de la Universidad y por tanto no contribuyen plenamente a su obtención.

Palabras clave: Capacitación, Desempeño, Modelo educativo, Área de dominio, Planeación.

Introducción

Todos aquellos que de una u otra manera están ligados con la institución, saben que la capacitación no solamente los auxilia a desempeñar satisfactoriamente su trabajo actual, sino que sus beneficios pueden prolongarse a toda su vida laboral, ello les permite desarrollar a esas personas para que puedan cumplir con responsabilidades futuras.

La capacitación en todos los niveles constituye, hoy, una de las inversiones más productivas en recursos humanos y una de las fuentes principales de bienestar para los trabajadores.

Existen numerosas razones para impartir capacitación, una muy relevante la constituye la explosión del conocimiento.

Los beneficios de la capacitación también son múltiples, baste citar algunos de ellos:

Conduce a una rentabilidad más alta y a actitudes más positivas.

Mejora el conocimiento del puesto en todos los niveles.

Incrementa la productividad y la calidad del trabajo.

Alimenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo.

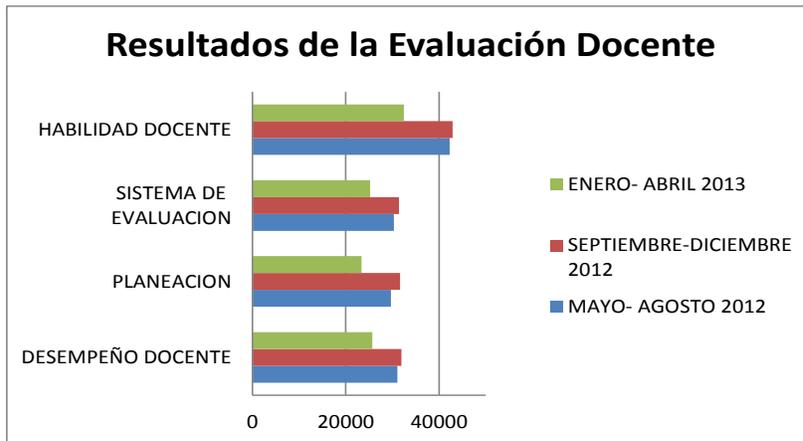
Convierte a la Institución en un entorno de mejor calidad para trabajar y vivir en ella.

Conocer y evaluar las necesidades de capacitación nos permite contar con un diagnóstico de los problemas actuales que se deberán afrontar para lograr un pleno desarrollo del personal a largo plazo, lo cual es un paso esencial para que el proceso de capacitación se lleve a cabo eficientemente.

(Aurelio González Cornejo)

Justificación

De acuerdo a lo que se evidencia en los resultados obtenidos en los últimos tres cuatrimestres en la evaluación docente se observa la necesidad de realizar un diagnóstico de necesidades de capacitación más profundo.



Bases de la investigación

Marco Teórico

A continuación resumiremos conceptos básicos y se esbozará una línea del tiempo sobre la evolución de la capacitación.

<p>Capacitación</p>	<p>Consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador". Por lo anterior, la capacitación es la función educativa de una empresa u organización por la cual se satisfacen necesidades presentes y se prevén necesidades futuras respecto de la preparación y habilidad de los colaboradores. Alfonso Silke </p>		
<p>Capacitación en la administración de los recursos humanos</p>	<p>Conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo del individuo en el desempeño de una actividad. Se pueden señalar, entonces, que el concepto capacitación es mucho más abarcador. La capacitación en la actualidad representa para las unidades productivas uno de los medios más efectivos para asegurar la formación permanente de sus recursos humanos respecto a las funciones laborales que y debe desempeñar en el puesto de trabajo que ocupan. Bajo este marco, la capacitación busca básicamente: Promover el desarrollo integral del personal, y como consecuencia el desarrollo de la organización. Propiciar y fortalecer el conocimiento técnico necesario para el mejor desempeño de las actividades laborales.</p>		
<p>Concepto de adiestramiento</p>	<p>"El adiestramiento es, por tanto, en la industria, el conjunto de procedimientos formales que una empresa utiliza para facilitar el aprendizaje de sus empleados, de forma que su conducta resultante contribuya a la consecución de los objetivos y fines de la organización" (MCGHEE y THAYER)</p>		
<p>Diagnostico de necesidades de capacitación</p>	<p>Proporciona la información mínima necesaria para tomar decisiones precisas que ahorrén tiempo, dinero y esfuerzo. El diagnóstico proporcionará la materia prima para hacer un plan y programa concreto de trabajo, facilitará la presupuestación, proporcionará indicadores no sólo para la planeación sino para la evaluación.</p>		
		<p>En el año de 1915 aparece en los Estados Unidos de Norteamérica un método de enseñanza aplicado directamente al entrenamiento militar conocido como: "Método de los cuatro pasos", que son:</p>	
<p>Los aprendices, que se conocen desde 2,000 años A.C., y la estructura de los gremios y asociaciones constituyen un antecedente remoto de la actual educación.</p>	<p>Con el surgimiento de lo que podemos llamar la era industrial-primera mitad del siglo XVIII- aparecen innumerables escuelas industriales cuyas metas son lograr el mayor conocimiento de los métodos y procedimientos de trabajo, en el menor tiempo posible.</p>		<p>En el México Prehispánico, con los aztecas encontramos que ya existía una educación para el trabajo en el Tepochcalli y el Calmecac, comúnmente conocidos como centros de entrenamiento de los jóvenes, desempeñaron el papel de capacitar o adiestrarlos en el trabajo</p> <p>En la reforma al artículo 123 de la constitución política de México en la Fracción XIII, publicada en el Diario Oficial de la federación el 9 de Enero de 1978 se estableció la obligación a cargo de las empresas, cualquiera que sea su actividad, de proporcionar a sus trabajadores "capacitación o adiestramiento para el trabajo"</p>

Diseño de la Investigación

- Tipo de investigación: Descriptiva.
- Las áreas desarrollo docente que se abordaron se dividieron en 5 grandes ámbitos o macrocategorías:
 - 1) Aplicación de la Educación Basada en competencias.
 - 2) Desempeño docente.
 - 3) Planeación didáctica.
 - 4) Conocimiento de la institución.
 - 5) Modelo educativo.
- Se desarrolló instrumentos: Los 5 grandes ámbitos se desglosaron en 30 áreas específicas con la finalidad de análisis, se desarrollaron con un lenguaje adecuado a los sujetos encuestados y a modo de reflexión “¿Cómo realizo mi quehacer docente?”
- Determinación de muestra: A población total
- Los datos utilizados: Profesores que imparten cátedra en la carrera de Licenciatura de Negocios Internacionales de la Universidad Politécnica de Gómez Palacio.
- Piloteo de instrumento.
- Validación del instrumento mediante Alpha Cronbach.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

K: El número de ítems
 $\sum S_i^2$: Sumatoria de Varianzas de los Ítems
 S^2 : Varianza de la suma de los Ítems
 α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

RESULTADO FINAL
$\alpha = 0.8325678$

- Se aplicó instrumento.
- Se capturó instrumento aplicado programa estadístico.
- Se elaboró estadística.

- Se realizó la lectura de tablas (5 áreas de dominio).
- Análisis de resultados

Análisis de resultados

Paradigma cualitativo

De la práctica docente y del modelo educativo de la institución se encontró que es posible agrupar su quehacer en cinco grandes áreas de desarrollo.

Primera: **Educación basada en competencias.** En el desarrollo de competencias es fundamental entender el aprendizaje como proceso de construcción personal de saberes, ya que el aprovechamiento de los contenidos será único en cada persona por la adecuación a conocimientos previos, experiencias e intereses concretos. La educación basada en competencias dota de herramientas (estrategias) a los alumnos para su desarrollo educativo a lo largo de su vida. La gestión del conocimiento, se convierte en herramienta estratégica fundamental, y el aprendizaje, como medio para generar conocimiento, no sólo es objetivo prioritario de la enseñanza, sino que se transforma en una necesidad permanente a lo largo de toda la vida. Es elemento imprescindible para tomar decisiones y hacer frente a los retos que imponen, entre otros, la globalización y la tecnología digital (Díaz Barriga).

Segunda: **Desempeño Docente** : El desempeño docente es algo más que presentarse ante un grupo de personas, modular la voz, poner gesto sapiente y hablar , hablar y hablar de lo mucho que se sabe. El desempeño docente implica las labores que cotidianamente tiene que cumplir el docente en el aula de clases con sus alumnos para evitar la improvisación durante su gestión en el aula, refleja logros alcanzados por el alumno, habilidades docentes implica cultura general, conocimientos pedagógicos, conocimientos sobre didáctica y técnicas y procedimientos de enseñanza y evaluación, resolución de situaciones y problemas escolares.

Tercera: **Planeación didáctica:** La planeación es una actividad fundamental en la tarea educativa, permite al docente establecer una serie de estrategias de aprendizaje que pueden orientar el trabajo de sus alumnos. En las tendencias actuales de la enseñanza, los enfoques y modelos diversifican y posibilitan una mayor planeación en las estructuras didácticas de una asignatura. Hoy la promoción de conocimientos, los recursos o medios didácticos abren un mundo de posibilidades para organizar ambientes de aprendizaje flexibles y eficaces. Ahora bien, para planear un curso se tienen que tomar en cuenta aspectos como: características de los estudiantes, contenidos de aprendizaje, conocimientos previos, recursos y medios didácticos, los objetivos educativos, metodología de trabajo, tiempos, el orden y temporalización de las actividades de aprendizaje, sistemas para controlar las acciones pedagógicas. En la planeación didáctica el profesor refleja su creatividad al momento de seleccionar y organizar las actividades de aprendizaje con enfoques que permitan al estudiante desarrollar competencias y actitudes críticas sobre lo que aprende.

Cuarta: **Conocimiento de la institución:** El conocer la misión, visión, objetivos, políticas de la institución en que se trabaja es elemental, en virtud de que son herramientas fundamentales de la Universidad las cuales brindan identidad y rumbo. Si como docentes no sabemos cuál es su misión no sabemos cuál es su razón de ser, el motivo por el cual existe no se comparte el compromiso. Así como el grado al que la organización alinea su estructura interna, políticas y procedimientos a su misión.

Quinta: **Modelo Educativo:** El conocimiento de los modelos educativos permite a los docentes tener un panorama de cómo se elaboran los programas, de cómo operan y cuáles son los elementos que desempeñan un papel determinante en un programa o en una planeación didáctica. Y este conocimiento permite desarrollar planeaciones didácticas eficientes y obtener resultados mejores en el aula.

Paradigma cuantitativo

Las respuestas entregadas al "Cuestionario Necesidades de Capacitación" fueron traspasadas a una Planilla Excel y posteriormente analizadas utilizando software computacional de estadística que nos permitió evidenciar la captura y a su vez entregó la información estadística correspondiente a las áreas de desarrollo (total 35) que conforman cada Dominio (total cinco), según se observa en la tabla que a continuación se describen. Con los datos de promedio que muestra las que se construyeron los gráficos: que corresponde a "Promedio obtenido por los profesores que conforman cada Dominio"

Nota:

- (1) Se manejó una escala Likert, donde el resultado más alto es 5
- (2) Para efectos prácticos se analizarán los resultados obtenidos al pie de cada tabla

Tabla No.1 EDUCACION BASADA EN COMPETENCIAS " EBC "							
	Vinculación del nuevo conocimiento (1)	Derivación de competencias (5)	Desarrollo del ser (11)	Autoaprendizaje (14)	Desarrollo del ser "Responsabilidad " (16)	Desarrollo del ser "Solución de problemas " (20)	
Media Aritmética	4.50	2.44	3.94	3.38	3.61	3.94	3.64
Mediana	5.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	
Moda	5.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	
Desviación	0.60	1.77	0.62	1.45	1.34	0.85	
Varianza	0.36	3.14	0.39	2.13	1.79	0.72	
Máximo	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	
Mínimo	3.00	0.00	3.00	1.00	0.00	2.00	
Frecuencia Relativa:							
Nunca	0%	0%	0%	3%	0%	0%	
Poco Frecuente	0%	14%	0%	4%	9%	3%	
Frecuente	3%	34%	17%	14%	10%	17%	
Muy Frecuente	35%	18%	62%	28%	43%	45%	39%
Sumamente frecuente	62%	34%	21%	51%	38%	35%	40%
							79%

Como se observa en la Tabla No.1 Educación Basada en Competencias un 79 % de los docentes aplica la educación basada en competencias esencialmente es su intención en los rubros de vinculación de nuevos conocimientos que obtuvo una media de 4.50 la más alta

del área de dominio en contraste con la más baja Derivación de competencias con una media del 2.44. El fomento del autoaprendizaje base fundamental de este modelo educativo obtuvo una media de 3.38.

Tabla No.2 DESEMPEÑO DOCENTE

	ACUERDOS DE APRENDIZAJE (12)	DESPERTAR INTERES (13)	TIEMPO PARA RESPUESTA (15)	GENERACION DE OPORTUNIDAD DE PARTICIPACION (17)	RETROALIMENTACION AL ESTUDIANTE (18)	CONOSCO A MIS ALUMNOS (19)	DISPOSICION PARA DAR ASESORIAS (21)	TACTO Y EMPATIA (22)	USO DE RECURSOS DIDACTICOS (24)	EVALUACION EN TRABAJO EN QUIPO (26)	PROMOCION DE VALORES (27)	
Media Aritmética	4.11	3.67	4.22	4.33	4.50	3.83	4.72	3.44	4.11	3.00	4.44	4.03
Mediana	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.50	3.00	5.00	
Moda	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	3.00	5.00	
Desviación	1.20	1.00	0.79	1.45	0.76	1.17	0.65	1.57	0.99	1.60	0.83	
Varianza	1.43	1.00	0.62	2.11	0.58	1.36	0.42	2.47	0.99	2.56	0.69	
Máximo	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	
Mínimo	0.00	1.00	3.00	0.00	2.00	1.00	3.00	0.00	2.00	0.00	2.00	
Frecuencia Relativa:												
Nunca	0%	2%	0%	1%	0%	1%	0%	0%	0%	4%	0%	
Poco frecuente	0%	3%	0%	0%	2%	3%	0%	10%	3%	7%	5%	
Frecuente	8%	18%	16%	4%	0%	22%	6%	29%	20%	33%	3%	
Muy frecuente	38%	55%	32%	5%	30%	23%	4%	38%	16%	22%	25%	26%
Sumamente frecuente	54%	22%	52%	90%	68%	51%	90%	23%	61%	34%	67%	56%
												82%

Como se observa en la Tabla No. 2 Desempeño Docente y de acuerdo a lo que se evidencia un 82 % de los docentes realizan prácticas de desempeño docente muy frecuente y sumamente frecuente y 14 % lo aplica frecuentemente y un 4 % nunca lo aplica. La variable 21 Disposición para dar asesorías resultó la más alta del área de dominio con una media de 4.72, así como la variable No. 18 Retroalimentación al estudiante con una media de 4.50. Por otra parte variables que obtuvieron las medias más bajas son la variable 26 Evaluación del trabajo en equipo con una media de 3.00 la cual denota que no se aplica coevaluación ni autoevaluación, en los equipos que se conforman. La variable No.22 Tacto y empatía con una media de 3.44 y la variable No. 19 Conozco a mis alumnos con una media de 3.83, ambas variables denotan la falta de interés por el alumno en su parte

humana, dato contrastante con las medias obtenidas en las Variables 11 Desarrollo del ser, 16 Desarrollo de la responsabilidad, del área de dominio Educación basada en competencias las cuales obtuvieron una media de 3.94. El resultado obtenido en esta área de dominio es bajo a pesar del 82 % de aplicación muy frecuente si partimos del hecho que del Desempeño docente es el reflejo de nuestro quehacer diario en las aulas.

Tabla No.3 PLANEACION DIDACTICA

	METAS Y OBJETIVOS (2)	NOTIFICACION Y CAPTURA DE CALIFICACIONES (4)	PROMOCION DEL LENGUAJE TECNICO (6)	ORGANIZACION DE ACTIVIDADES GRUPALES (9)		
Media Aritmética	4.28	3.72	3.89	3.83	3.93	
Mediana	4.00	4.00	4.00	4.00		
Moda	5.00	5.00	5.00	5.00		
Desviación	0.73	1.33	1.33	1.17		
Varianza	0.53	1.76	1.77	1.36		
Máximo	5.00	5.00	5.00	5.00		
Mínimo	3.00	1.00	0.00	1.00		
Frecuencia Relativa:						
Nunca	0%	3%	0%	1%		
Poco frecuente	0%	5%	3%	2%		
Frecuente	12%	18%	17%	21%		
Muy frecuente	36%	24%	23%	20%	26%	
Sumamente frecuente	52%	50%	57%	56%	54%	
					80%	

Como se observa en la Tabla No. 3 Planeación Didáctica Poder, y de acuerdo a lo que se evidencia 80% de los docentes realizan muy y sumamente frecuente planeación didáctica y del restante 20 % un 17 % es frecuente y un 3% no realizan planeación.

Es importante señalar que la variable 4 Notificación y captura de calificaciones obtuvo la media más baja con un 3.72 %, siguiéndole la variable 9 Organización de actividades grupales con una media de 3.83

Tabla No.4 MODELO EDUCATIVO

	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN (8)	PROCEDIMIENTO DE ESTANCIA Y ESTADIA (10)	REALIZACION DE PRACTICAS (23)	IDENTIFICACION DE COMPETENCIAS (25)	
Media Aritmética	3.83	3.33	3.94	3.67	3.69
Mediana	4.00	3.00	5.00	4.00	
Moda	5.00	5.00	5.00	5.00	
Desviación	1.12	1.60	1.47	1.37	
Varianza	1.25	2.56	2.16	1.89	
Máximo	5.00	5.00	5.00	5.00	
Mínimo	1.00	0.00	0.00	0.00	
Frecuencia Relativa:					
Nunca	1%	3%	1%	0%	
Poco frecuente	3%	7%	0%	6%	
Frecuente	17%	25%	17%	23%	
Muy frecuente	35%	7%	11%	18%	18%
Sumamente frecuente	44%	58%	71%	53%	57%
					74%

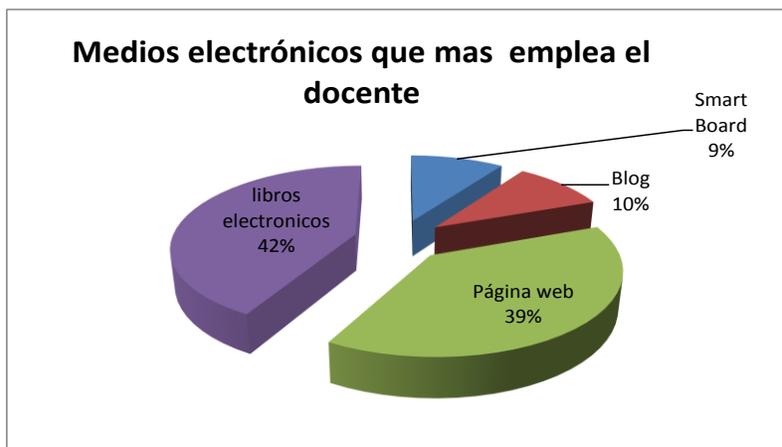
Como se observa en la Tabla No.4 Modelo Educativo sólo un 74 % de los docentes conocen y realizan sus actividades en función al modelo educativo de la Universidad. Un 29 % identifica con poca frecuencia las competencias a desarrollar en los manuales de las materias. Y sólo un 82 % realizan las prácticas señaladas en los manuales de las materias.

Tabla No.5 CONOCIMIENTO DE LA INSTITUCION

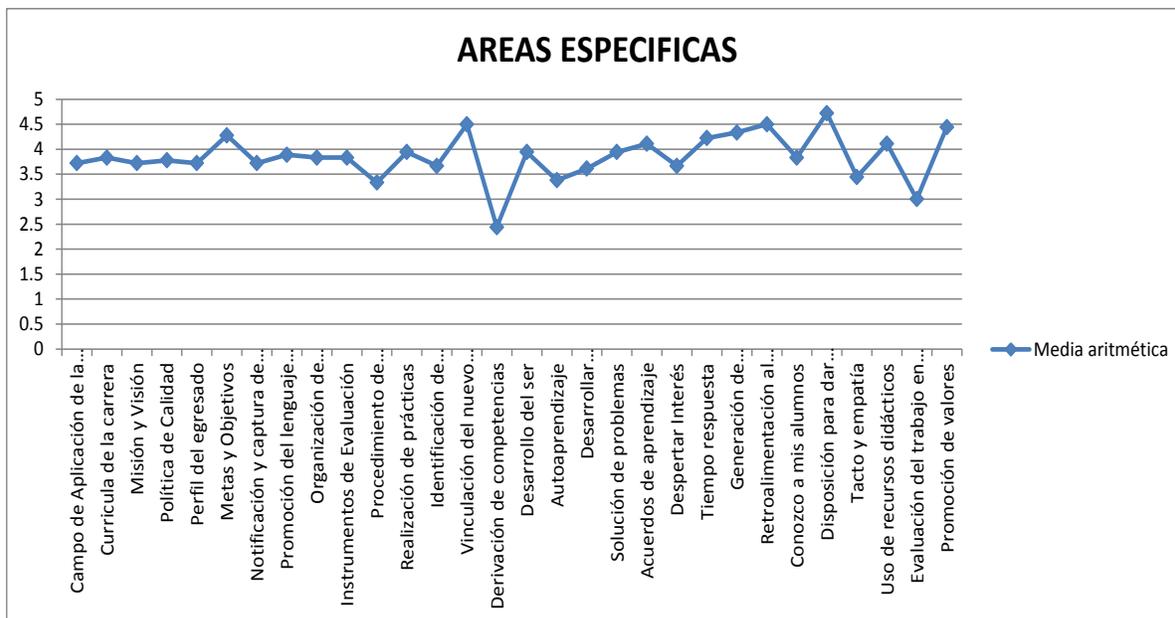
	CAMPOS DE APLICACIÓN DE LA CARRERA (3)	CURRICULA DE LA CARRERA (7)	MISION Y VISION (28 A)	POLITICA DE CALIDAD (28 B)	PERFIL DEL EGRESADO (28 C)	
Media Aritmética	3.72	3.83	3.72	3.77	3.72	3.75
Mediana	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	
Moda	3.00	5.00	5.00	5.00	5.00	
Desviación	0.87	1.17	1.41	1.40	1.45	
Varianza	0.76	1.36	1.98	1.95	2.09	
Máximo	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	
Mínimo	2.00	1.00	1.00	1.00	0.00	
Frecuencia Relativa:						
Nunca	0%	1%	3%	3%	3%	
Poco frecuente	3%	3%	6%	6%	6%	
Frecuente	31%	22%	13%	9%	9%	
Muy frecuente	36%	23%	18%	17%	24%	24%
Sumamente frecuente	30%	51%	60%	65%	58%	53%
						76%

Como se puede observar en la Tabla No. 5 Conocimiento de la Institución, un 25 % de los docentes no conocen la Universidad. De acuerdo a los resultados obtenidos en las variable 3 Campo de aplicación de la carrera y la variable 28 Perfil del egresado obtuvieron una media de 3.72 lo que nos dice que un 18 % de los docentes no conoce el perfil del egresado y un 3 de cada 10 no conoce todos los campos de aplicación de la carrera por lo tanto no hay una retroalimentación adecuada al alumno sobre el campo de aplicación de los conocimientos que están adquiriendo.

El tiempo promedio ocupado en revisión de evidencias es de 3 días. Y el tiempo promedio en que se entregan al alumno las evidencias revisadas es de 4 días.



Gráfica 1 Utilización de tecnología



Gráfica 2 Áreas específicas

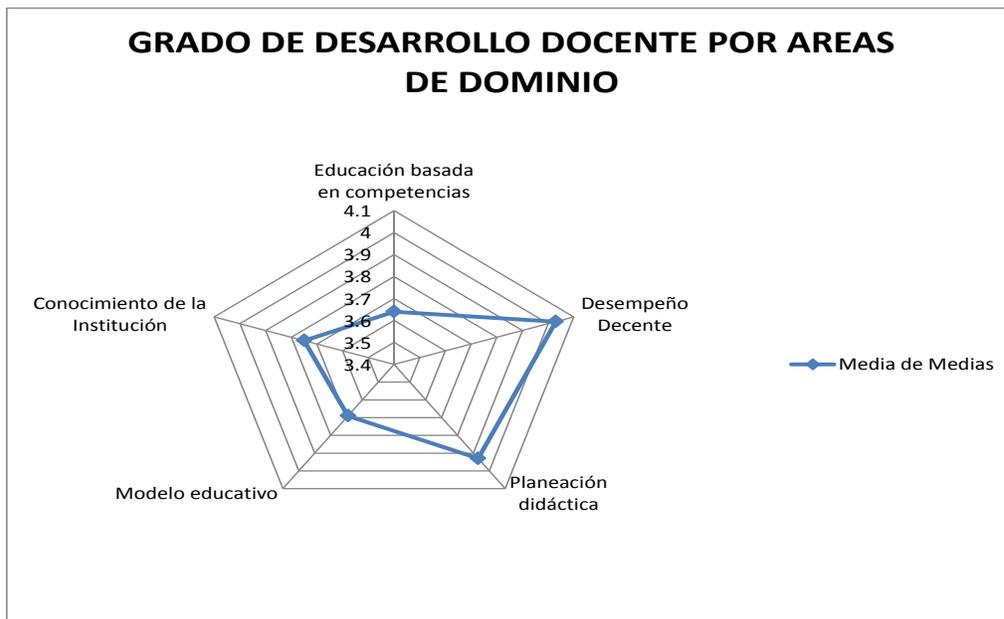
Del presente análisis por áreas, podemos observar que aquellas que obtuvieron menor resultado son:

	Media
Derivación de competencias	2.44
Evaluación de trabajo en equipo	3.00
Fomento del autoaprendizaje	3.38
Tacto y empatía con el alumno	3.44

Las variables que obtuvieron mayor resultado son:

Disposición para dar asesorías al alumno	4.72
Vinculación del nuevo conocimiento	4.50

Retroalimentación al alumno	4.50
Promoción de valores	4.44



Gráfica No.3 Grado de desarrollo

Como podemos observar en la presente gráfica, las áreas de dominio que más requieren desarrollo en los docentes son: Educación basada en competencias con una media de medias de 3.64, Nuestro modelo educativo con una media de 3.69 y conocimiento de la institución con una media de 3.75. Cabe destacar que ninguna de las áreas llegó al nivel deseado que sería una media de 5.

Conclusiones

Las 5 áreas de dominio elegidas para la presente detección de necesidades son las básicas que debe manejar un docente.

De acuerdo a los resultados obtenidos el área más fuerte de nuestros docentes es la de Desempeño.

Con relación al modelo educativo de la Universidad se observa que los docentes tratan de aplicarlo pero sólo un 21 % de ellos han tomado algún curso o diplomado de Educación Basada en competencia. También se refleja deficiencia en el manejo e interpretación en los manuales de las asignaturas básicamente en el apartado de los instrumentos de evaluación.

Por otra parte sólo un 9 % aprovecha los Smart Board con que cuentan las aulas.

Un dato preocupante es la falta de interés de algunos docentes por conocer la institución donde laboran y los efectos que esto conlleva como son no tener claros los objetivos y metas de la Universidad y por

lo tanto no contribuir plenamente a su obtención. Y a su vez también es un reflejo de la falta de sentido de pertenencia.

Recomendaciones

Proporcionar cursos con los siguientes enfoques:

- Educación Basada en competencias (diplomado)
- Trabajo en equipo
- Mapas mentales
- Evaluación
- Selección de estrategias y técnicas de enseñanza aprendizaje.

- Quiénes somos (historia de la universidad, misión, visión, valores, currícula, perfil del egresado, objetivos, campos de aplicación de la carrera ,política de calidad)
- Taller para el manejo de Smart Board
- Nuevas tecnologías aplicadas a la educación
- Liderazgo
- Relaciones humanas.
- Inglés (como lengua, e inglés de negocios dentro del ambiente Lynda).
- Interpretación del manual y programas académicos de las asignaturas.
- Simuladores Labsag

Bibliografía

1) Habilidades Directivas

Luis Puchoe, Ma. José Martín

Editorial: Díaz de Santos S.A

Madrid – Buenos Aires

2) Comportamiento Organizacional

Rosendo Enríquez Romero González

Tecnológico de Monterrey

Editorial Miguel Ángel Porrúa

3) Integración de Recursos Humanos

Javier Llanas Reto

Editorial Trillas

4) Dirección y Gestión de Recursos Humanos

Luis Puchoe

Editorial Díaz de Santos S.A

Madrid – Buenos Aires

5) Comportamiento Humano en el Trabajo

Keitch Davis, John W.Newstrom

Editorial Mc.Graw Hill