

Universidad Bolivariana de Venezuela

Estado de Nueva Esparta

**Estrategia de Aprendizaje en Valores para Docentes
Programa de Estudios Jurídicos**

Jesús Rafael Rodríguez Mujica
jrrm1942@gmail.com

25 de Noviembre de 2014

- Resumen.....3
- Introducción.....3
- Proceso de aprendizaje universitario....6
- El aprendizaje en los educadores.....11
- Conclusiones.....20
- Bibliografía.....21

Resumen

La presente investigación contiene una información imprescindible acerca de la problemática que desde algún tiempo ha sido análisis por diferentes investigadores; sobre la imperiosa necesidad de enseñar los valores morales en el contexto escolar debido a que por parte del profesorado ha existido indiferencia hacia la formación de los valores morales en nuestro país.

El objetivo es fortalecer el valor moral patriótico de los y las estudiantes del programa nacional de formación de educadores de la Misión Sucre a través de una estrategia diseñada, preparada organizada y dirigida por el docente, demostrando cómo es posible el desarrollo de este valor. En el mismo se analizarán los fundamentos filosóficos, sociológicos, psicológicos y pedagógicos que sustentan la metodología para fortalecer la formación del valor moral y patriótico.

Introducción

El Capital o recurso Humano es considerado el factor fundamental del éxito, el recurso estratégico de las organizaciones de hoy. Teniendo en cuenta el aporte o no de sus conocimientos y habilidades para crear, se pueden eliminar las limitaciones a las que se someten las organizaciones en el mundo actual. Es por ello que gestionarlos adecuadamente constituye una necesidad.

Para garantizar el adecuado desempeño de los docentes de la nueva Universidad Bolivariana manifestada en la Misión Sucre, la Universidad Bolivariana de Venezuela, Misión Alma Mater y asegurar el logro de una elevada eficacia, resulta indispensable el conocimiento de las limitaciones fundamentales que se encuentran presentes en los mismos; y en tal sentido, determinar las vías más adecuadas para ir eliminando la brecha existente entre la situación actual y el estado deseado que se requiere que ellos alcancen.

Es necesario que los profesores que participan en el Programa de Formación de Grado de Estudios Jurídicos (PFGEJ) en la UBV, tengan adecuados conocimientos y convicciones acerca de los valores, su importancia y sean consiente en su aplicación y enseñanza. Se

debe generar un mayor grado de atención al docente y así contribuir a que tengan una formación más completa, información amplia y actualizada. Por ello, hace falta trabajar porque la dirección escolar moderna, junto a sus docentes y en general toda la escuela, se convierta en la institución donde se practique y se conviva con los valores necesarios y adecuados para el nuevo proyecto bolivariano.

Aunque en cuestiones de aprendizaje se ha estado trabajando, se ha estado concentrado en el desarrollo de competencias profesionales de otro tipo y muy poco de las competencias en valores tan necesarias para contribuir a la educación de calidad que requerimos y que constituye un mandato del nuevo proyecto de patria.

Problema Científico: Evidencias de falta de preparación en valores para los docentes del PFGEJ de la UBV del Estado Bolivariano de Nueva Esparta Venezuela.

Idea a defender: Se diseña una estrategia de capacitación en valores, podría contribuir a una mejora significativa del perfil del docente del PFGEJ de la UBV del Estado Bolivariano de Nueva Esparta.

El Objetivo General se define: Diseñar una estrategia de aprendizaje en valores para los docente del PFGEJ de la UBV del Estado Bolivariano Nueva Esparta.

Los Objetivos Específicos:

1. Describir los aspectos teóricos - metodológicos en que se sustenta la investigación
2. Caracterizar el PFGEJ de la UBV del Estado Bolivariano de Nueva Esparta Venezuela.
3. Describir el procedimiento para la determinación de las necesidades de aprendizaje.
4. Diseñar un plan de aprendizaje para los docentes o facilitadores del PFGEJ de la UBV del Estado Bolivariano de Nueva Esparta Venezuela.

Estructura de la tesis

Capítulo 1. Análisis teórico del tema de investigación.

Capítulo 2. Caracterización de UBV y del PFGEJ del Estado Bolivariano de Nueva Esparta y propuesta de sistema de aprendizaje.

Capítulo 3. Implementar estrategia de aprendizaje en valores para los docentes o facilitadores del PFGEJ de la UBV del Estado Bolivariano de Nueva Esparta Venezuela.

Variables:

Dependiente: Aprendizaje docente

Independiente: Estrategia de aprendizaje en valores al docente.

Importancia de la Aplicabilidad de la investigación:

La presente investigación es de gran importancia para los docentes o facilitadores del PFGEJ de la UBV del Estado Bolivariano Nueva Esparta, ya que son los actores principales de lograr la mayor calidad posible en los resultados de ese nivel educacional; lo cual es una exigencia actual de primer orden del Estado Bolivariano. La estrategia resulta un instrumento práctico, sostenible, de perfeccionamiento continuo que contribuya al mejoramiento del cumplimiento de los objetivos del PFGEJ de la UBV del Estado Bolivariano Nueva Esparta Venezuela. Tiene además un valor social que se reflejara en la actuación del graduado o ese nuevo profesional requerido.

I. EL APRENDIZAJE EN EL MUNDO, VENEZUELA Y EN LA UNIVERSIDAD BOLIVARIANA DE VENEZUELA (UBV)

1.1. Proceso de aprendizaje universitario

1.1.1. Las acciones de aprendizaje universitaria en el mundo

En este capítulo se recoge el soporte teórico y análisis bibliográfico para el desarrollo posterior de la investigación, pues brinda la posibilidad de mostrar en forma organizada las ideas básicas sobre temas específicos, obtenidos a partir de la literatura consultada, logrando conformar un marco teórico referencial y una mejor proyección hacia los objetivos de la investigación.

El aprendizaje se ha propuesto llenar vacíos de la educación formal. En los años sesenta del pasado siglo, se comienzan a implantar “sistemas de aprendizajes” con una formación ligada a trabajos industrialistas, y en esa época, casi todos los países cuentan con las llamadas Instituciones de Formación Profesional. Inicialmente éstas fueron instituciones con costosa orientación desde la oferta de calificaciones, que buscaron la conformación de sistemas nacionales de aprendizajes con fuerte apoyo de los Ministerios de Trabajo de cada país y la oferta de aprendizaje se centraba, casi exclusivamente en las manufacturas y en la construcción. Como respuesta a los duros ajustes de los ochenta, se plantea en la mayoría de los países, la revisión de la formación profesional tradicional y del papel del Estado y se producen cambios en los sistemas nacionales de capacitación.

Según el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional, en algunos países de América Latina como Chile, Argentina, Uruguay, Perú y Colombia, se elaboran programas estatales dirigidos a cursos de capacitación para ocupaciones con cierto grado de calificación, con pasantía integrada en organizaciones, los que trataban de involucrar al sector privado demandante. En la década de los noventa se observa un cambio sustancial en lo que a capacitación en la región se refiere. Se produce la irrupción de nuevos procesos tecnológicos que pusieron en duda la viabilidad

de los sistemas de aprendizaje existentes y se observa un incremento de la participación de las organizaciones, que comienzan a financiar los cursos de aprendizaje.

Los programas de aprendizaje actuales pretenden lograr la vinculación de las temáticas de la capacitación con las necesidades del mercado, ofreciendo un conjunto integrado conocimiento-práctica laboral, en organizaciones con una aplicación no únicamente pedagógica, sino también referida a información del mercado y, actividades complementarias de formación de habilidades. La experiencia de ciertos programas de la región pone en relieve la necesidad de dotar de un dinamismo mayor la oferta de formadores para el trabajo. La gran lección de los programas implementados se encuentra en que no ha surgido una oferta diversificada, flexible y de alta calidad que posibilite pensar en una situación deseable. Los tradicionales planteamientos prácticos en las escuelas han intentado por sí mismos satisfacer las necesidades del empleo, y numerosos países han desarrollado un currículo educativo en el que los oficios tradicionales se integren en apartados donde predomine la tecnología.

Uno de los aspectos que limita a estos sistemas de aprendizaje para el trabajo radica en los cambiantes escenarios productivos, y de inserción económica que tiene la región, y que la demanda laboral tampoco tiene claro las necesidades de calificación de la mano de obra, puesto que ella misma está sujeta a cambiantes situaciones de mercados y tecnológicas. Por ello es importante diseñar los mecanismos para incentivar una oferta pujante que encuentre los incentivos necesarios para actualizarse permanentemente y ofrecer cursos de formación acorde con los conocimientos que se requieren. La propia oferta de calificaciones puede ser un motor de cambio en la demanda laboral.

1.1.2. Formación universitaria en Venezuela. Principio de la Universalización

En las últimas décadas del siglo XX, el Estado venezolano fue reduciendo progresivamente sus responsabilidades en materia educativa y específicamente en lo que se refiere al nivel de educación superior. De hecho, la inversión realizada en educación superior en Venezuela desde 1989 hasta 1998, evidenció una tendencia descendente,

afectada por la propensión a realizar recortes presupuestarios en todos los sectores del ámbito social y, en especial, como una estrategia para construir la viabilidad del proyecto de privatización de la educación superior.

Esto trajo como consecuencia una amplia deuda social acumulada, pues la matrícula universitaria sufrió un estancamiento, favoreciendo la exclusión de los estudiantes provenientes de los sectores más pobres. Diversos estudios concuerdan en afirmar que el ingreso a la educación superior favoreció a los sectores con mayores ingresos, a la población de las grandes ciudades y a los estudiantes provenientes de planteles privados. A la par de este fenómeno, la educación superior de gestión oficial disminuyó sensiblemente su participación en favor de la educación de gestión privada.

Desde 1999, el Gobierno Nacional ha dedicado esfuerzos a fortalecer todo el sistema educativo venezolano, para lo cual ha sido indispensable rescatar la iniciativa del Estado como garante de oportunidades educativas de calidad para todos. El Gobierno Nacional ha logrado la expansión de la matrícula de los Institutos y Colegios Universitarios y en buena parte de las Universidades Nacionales Experimentales, en una labor conjunta con las autoridades y las comunidades de estas instituciones.

Desde 1999 se han creado cinco nuevas universidades, a saber: la Universidad Nacional Experimental de Yaracuy (creada por decreto en el gobierno de Rafael Caldera y abierta en la gestión del presidente Chávez); la Universidad Marítima del Caribe; la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Bolivariana (UNEFA); la Universidad Nacional Experimental del Sur del Lago y la Universidad Bolivariana de Venezuela. Igualmente, se han creado cuatro nuevos Institutos Universitarios de Tecnología (IUT): Bolívar, Apure, Barinas y el Táchira.

Estas instituciones dan nuevas oportunidades de estudio para el gran número de bachilleres que regresan de la educación media, y además responden a la necesidad de transformar el sistema de educación superior, en términos de cobertura geográfica, en función de la construcción del equilibrio territorial diseñado en los lineamientos del Plan Económico y Social de Desarrollo.

La universalización implica la apertura de las oportunidades disponibles, para todos y todas aquellas personas, sin ningún tipo de discriminación, que deseen incorporarse a la formación universitaria y adquirir su profesión. Se propone una generalización a nivel de la educación superior que garantice la realización personal del ser, del ente humano y la consolidación social - política del proyecto de Nación propuesto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

La universalización es una alternativa frente a la educación superior que durante años se ha mantenido y responde a una política conservadora y dependiente que defiende los intereses de una minoría económica, fortaleciendo las diferencias de clases y la negación cultural. La inclusión amplia de ciudadanos supera las particularidades exclusivas para determinados grupos sociales, que convencionalmente se había sistematizado, mediante el uso de métodos de ingreso excluyentes en las universidades públicas venezolanas, es decir financiadas con recursos monetarios del estado.

A partir de 1999, en Venezuela se vive un cambio estructural en todos los componentes, en función de transformar y consolidar una nueva Venezuela mediante la democracia participativa y patagónica. La educación, como componente fundamental recibe un tratamiento especial, que le permite desplazar la educación convencional, en la mayoría de los casos, netamente teóricas y aisladas de las realidades y problemas de nuestra sociedad. La nueva educación, promueve la recuperación del concepto de formación desde el ser, de sí mismo como naturaleza – materia y como el devenir. Es el reconocimiento de la educación como formación transformadora, que responde a una visión política centrada en el ser, sus derechos humanos, la justicia social, las relaciones horizontales de poder y de participación democrática, que implica una liberación económica, la recuperación de la autonomía y la no dependencia de otros países dominantes. Se reafirma la ética en el sentido comunitario, en la eliminación de la pobreza, de los excluidos de la educación.

1.1.3. Elementos clave en la calidad de la formación universitaria

Los elementos clave que definen la calidad en el proceso de enseñanza de la Misión Sucre pueden definirse a partir de los propios principios de la mencionada misión.

La formación surge desde el desarrollo endógeno, desde las propias condiciones del ser humano, a nivel particular y desde las comunidades conformadas por ellos a nivel social.

Es una formación abierta e integral, donde van a la par la teoría y la praxis, mediante el aprender – haciendo, para favorecer el desarrollo comunitario integral: ambiental, económico, social, cultural, técnico-científico y político. De esta manera se responde a las Políticas Nacionales, a la necesidad de profesionales más humanos, comprometidos con su entorno social.

Responde a las nuevas concepciones filosóficas mundiales que se han venido gestando en el tiempo, desplazando lo que fue y que hoy se ponen en práctica en Venezuela. Plantea ir a la cosa misma, al ser del ente humano y al ser de las comunidades conformadas por hombres, mujeres, para recuperar la confianza y reconocer una realidad histórica propia, así como la capacidad de seres creadores transformadores de mundo.

La universalización de la Educación Superior cuenta con la Misión Sucre (MS) y la novedosa Universidad Bolivariana Venezuela (U.B.V) como los brazos ejecutores y coordinadores de este proyecto y con el apoyo de algunas universidades convencionales, particularmente gracias a grupos de profesores humanos, valientes y políticos comprometidos consigo mismo en el pensar su ser ente humano y con el sentido comunitario y los derechos humanos. Son profesores consecuentes con su pesar y obrar que asumen e intentan incorporarse a la nueva visión de educación transformadora para derrotar la pobreza, tanto material como cultural, la dependencia y asumir la autonomía de la nación, que es asumir su propia autonomía y la autonomía universitaria.

La universalización abarca todos los espacios del territorio de la nación mediante la municipalización de la educación superior y la consolidación en las Aldeas Universitarias. A través de la municipalización de la educación superior, los contenidos de estudios de los distintos programas de formación, se consideran y se interrelacionan con la realidad y

problemática de la región, de la localidad, a un nivel más concreto, incorporando los contenidos referentes a la cultura de los pobladores, la ubicación de los contextos ambientales y productivos disponible, las necesidades y las disposiciones manifiestas. Es una interrelación que permite la elaboración de los proyectos de desarrollo comunitario integral.

La municipalización propicia una educación heterogénea que apela al saber de la tradición, propuesto por Gadamer (1999) en su obra mayor Verdad y Método y algunos aportes del conocimiento científico, para buscar las alternativas a los problemas cuya solución debe implicar crecimiento, construcción y transformación referida al desarrollo integral comunitario. La municipalización es correspondiente con la realidad social y ubicación geográfica concreta, para generar los desarrollos endógenos y sustentables que beneficien a toda la comunidad, en las diversas regiones del país

1.2. El aprendizaje en los Educadores

1.2.1. Definición de capacitación

“La capacitación o aprendizaje es aquella información, aprendizaje básico que se da al personal de una organización para complementar los conocimientos y formación que ha llevado y así poder desempeñar su labor o trabajo, dentro de ella”. (Jaime A. Grados). La capacitación de personal es vista como un aprendizaje impartido al personal que labora en las organizaciones, esto con el objetivo de aumentar los conocimientos y /o cambiar las actitudes en el desempeño de su trabajo, en ella. Así mejorar el desarrollo personal y profesional del propio empleado.

Es necesario establecer diferencias entre capacitación y aprendizaje. La capacitación es una actividad planeada y basada en necesidades reales de una organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador mientras el aprendizaje es un proceso por el cual el individuo, a través de la práctica, adquiere conocimientos, habilidades y actitudes que conducen a un cambio relativamente permanente de conducta.

Diversos autores relacionados con el tema entienden por capacitación lo que a continuación se relaciona:

- "...es toda acción organizada y evaluable que se desarrolla en una organización para modificar, mejorar y ampliar los conocimientos, habilidades y actitudes del personal en conductas produciendo un cambio positivo en el desempeño de sus tareas... El objeto es perfeccionar al trabajador en su puesto de trabajo." (Aquino y otros, 1997)
- "La capacitación está orientada a satisfacer las necesidades que las organizaciones tienen de incorporar conocimientos, habilidades y actitudes en sus miembros, como parte de su natural proceso de cambio, crecimiento y adaptación a nuevas circunstancias internas y externas... Compone uno de los campos más dinámicos de lo que en términos generales se ha llamado, educación no formal." (Blake, O., 1997)
- "La capacitación es, potencialmente, un agente de cambio y de productividad en tanto sea capaz de ayudar a la gente a interpretar las necesidades del contexto y a adecuar la cultura, la estructura y la estrategia (en consecuencia el trabajo) a esas necesidades" (Gore, E., 1998)
- "El término capacitación se utiliza con frecuencia de manera casual para referirse a la generalidad de los esfuerzos iniciados por una organización para impulsar el aprendizaje de sus miembros... Se orienta hacia las cuestiones de desempeño de corto plazo." (Bohlander, G. y otros; 1999)
- "Actividades que enseñan a los empleados la forma de desempeñar su puesto actual." (Davis, K. y otros; 1992)
- "La capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una organización u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador... La capacitación es la función educativa de una organización u organización por la cual se satisfacen necesidades presentes y se prevén necesidades futuras respecto de la preparación y habilidad de los colaboradores." (Siliceo; 1996)
- La Enciclopedia Británica conceptualiza a la Capacitación como la acción por la que se adquiere aptitud y habilidad para realizar algo.

- La Wikipedia –por su parte- dice que la Capacitación es la adquisición de conocimientos, principalmente de carácter técnico, científico y administrativo. Consiste en una actividad planeada y basada en las necesidades reales de una organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos del colaborador. Es la preparación teórica que se les da al personal (nivel administrativo) con el objeto de que cuente con los conocimientos adecuados para cubrir el puesto con toda la eficiencia."

Por lo que puede definirse entonces como Capacitación a los efectos de la presente investigación como una herramienta fundamental para la administración del Capital Humanos, que ofrece la posibilidad de mejorar la eficiencia del trabajo de la organización, permitiendo a su vez que la misma se adapte a las nuevas circunstancias que se presentan tanto dentro como fuera de la organización. Proporciona a los empleados la oportunidad de adquirir mayores actitudes, conocimientos y habilidades que aumentan sus competencias, para desempeñarse con éxito en su puesto. De esta manera, también resulta ser una importante herramienta motivadora.

1.2.2. Técnicas de capacitación del personal docente

Ninguna técnica es siempre la mejor, el mejor método depende de:

1. La efectividad respecto al costo.
2. El contenido deseado del programa.
3. La idoneidad de las instalaciones con que se cuenta.
4. Las preferencias y la capacidad de las personas.
5. Las preferencias y capacidad del capacitador.
6. Los principios de aprendizaje a emplear.

Las técnicas son generalmente definidas en la bibliografía como se describe a continuación, a lo que se agregan los criterios del autor de cómo debe realizarse para docentes del PFGEJ de la UBV del Estado Bolivariano Nueva Esparta.

- **Conferencias, vídeos y películas, audiovisuales y similares**

Tienden a depender más de la comunicación y menos de la imitación y de la participación activa. Las conferencias permiten economía de tiempo así como de recursos, los otros métodos pueden requerir preparaciones más amplias en el tiempo o presupuestos más elevados. Los bajos niveles de participación, retroalimentación, transferencia y repetición que estas técnicas muestran pueden mejorar cuando se organizan mesas redondas y sesiones de discusión al terminar la exposición. Existe un método de capacitación, que dada su posibilidad de retroalimentación instantánea y de repetición indefinida resulta diferente de las otras: las simulaciones por computadora, generalmente en forma de juegos. Se utiliza para capacitar a gerentes en la toma de decisiones.

- **Simulación de condiciones reales**

Para evitar que la instrucción interfiera con las operaciones normales de la organización, algunas organizaciones utilizan instalaciones que simulan las condiciones de operación real (compañías aéreas, bancos y grandes instalaciones hoteleras). Esta técnica permite transferencia, repetición y participaciones notables, así como la organización significativa de materiales y retroalimentación.

- **Actuación o socio drama**

Obliga al capacitando a desempeñar diversas identidades.

Es muy común que cada participante tienda a exagerar la conducta del otro. Uno de los frutos que suelen obtenerse es que cada participante consigue verse en la forma en que lo perciben los compañeros de trabajo. Esta experiencia puede crear mejores vínculos de amistad, así como tolerancia de las diferencias individuales. Se utiliza para el cambio de actitudes y el desarrollo de mejores relaciones humanas. Participan activamente todos los capacitados y obtienen retroalimentación de muy alta calidad.

- **Estudio de casos**

Mediante el estudio de una situación específica o simulada, la persona en capacitación aprende sobre las acciones que es deseable emprender en situaciones análogas. Para ello, cuenta con las sugerencias de otras personas así como con las propias. Además de aprender gracias al caso que se estudia, la persona puede desarrollar habilidades de toma

de decisiones. Cuando los casos están bien seleccionados, poseen relevancia y semejanza con las circunstancias diarias, también hay cierta transferencia. Existe también la ventaja de la participación mediante la discusión del caso. No es frecuente encontrar elementos de retroalimentación y repetición.

- **Lectura, estudios individuales, instrucción programada**

Los materiales de instrucción para el aprendizaje individual resultan de gran utilidad en circunstancias de dispersión geográfica o de gran dificultad para reunir un grupo de asistentes a un programa de capacitación. Se emplean en casos en que el aprendizaje requiere poca integración (cursos basados en lecturas, grabaciones, fascículos de instrucción programada y ciertos programas de computadora). Los fascículos de instrucción programada consisten en folletos con una serie de preguntas y respuestas.

Ciertos programas de computadora pueden sustituir a los fascículos de instrucción programada. Partiendo de planteamientos teóricos muy similares, permiten avanzar en determinado tema al ritmo que se desee. Los materiales programados proporcionan elementos de participación, repetición, relevancia y retroalimentación. La transferencia tiende a ser baja.

- **Capacitación en laboratorio (sensibilización)**

Constituye una modalidad de la capacitación en grupo. Se emplea para desarrollar las habilidades interpersonales. Se puede utilizar también para el desarrollo de conocimientos, habilidades y conductas adecuadas para futuras responsabilidades laborales. Los participantes se postulan como objetivo el mejoramiento de sus habilidades de relaciones humanas mediante la mejor comprensión de sí mismos y de las otras personas. Esta técnica propone compartir experiencias y analizar sentimientos, conductas, percepciones y reacciones que provocan esas experiencias. Por lo general se utiliza a un profesional de la psicología como moderador de estas sesiones. Se basa en la participación, la retroalimentación y la repetición.

1.2.3. Importancia de la capacitación o aprendizaje

Es de gran importancia la capacitación en toda organización para efecto y beneficio de las mismas y personal que ahí labora. Quizá algunas organizaciones lo tomen o vean como un gasto innecesario para ellos, por los gastos que se generan para y durante el proceso de capacitación, en cambio otras si notan que es necesario y beneficioso para todos el que se lleve a cabo ya que genera mayor productividad. El mundo laboral cambia constantemente en cuanto a implantación de nuevas tecnologías, a las competencias que surgen conforme al crecimiento de nuevas organizaciones ya sea se dediquen al mismo o distinto objeto social.

Esta capacitación debe ser sin importar nivel jerárquico dentro de la organización y acorde al puesto ya sea desde el gerente, subordinados y operativos, demás empleados o colaboradores. Primeramente para que se lleve a cabo una capacitación de personal en las organizaciones, es necesario realizar una detección de necesidades de capacitación al puesto a capacitar detectando los problemas actuales y desafíos que deberá enfrentar en un futuro. Una vez teniendo esta información se dará pie a realizar el programa de capacitación que incluyen los temas y actividades a realizar durante el proceso así como la utilización de técnicas de enseñanza-aprendizaje y apoyos didácticos. Por último llevar a cabo la evaluación y seguimiento de la capacitación.

Sociólogos y filósofos de la administración, han señalado la importancia “futura” de la educación. Decimos futura no porque en el presente y pasado haya dejado de tener la misma trascendencia, si no porque las necesidades de un auténtico desarrollo integral del ser humano y de la sociedad reclaman que, desde este momento en adelante, la educación ocupe un primer plano dentro de los objetivos a nivel nacional e internacional; pues la gran mayoría de los problemas fundamentalmente morales, sociales, políticos y económicos, son problemas de educación y es ella la clave para solucionarlos.

El desarrollo del capital humano es un método efectivo para enfrentar varios de los desafíos que ponen a prueba la habilidad de las organizaciones modernas:

- Obsolescencia de los conocimientos del personal: es el proceso que sufre el empleado (o un grupo de ellos) que dejan de poseer el conocimiento o las habilidades necesarias para desempeñarse con éxito (medicina, ingeniería). La obsolescencia ocurre especialmente entre las personas que han estado más tiempo al servicio de la organización. No suele originarse en el individuo, sino en su falta de respuestas y adaptación a las nuevas condiciones. El dilema de muchas organizaciones es particularmente difícil cuando se adopta una filosofía pasiva respecto a la obsolescencia.
- Cambios sociales y técnicos.
- Tasa de rotación de los empleados.

Nunca como ahora es necesario un manejo científico de la educación, es decir, un plan sistemático y organizado de cada país, organización, familia y persona que desarrolle y oriente actitudes hacia el bien común, entendido este como: “el conjunto organizado de condiciones sociales por medio de las cuales el hombre puede realizar su vida o destino natural y espiritual”. Requerimos de un medio eficaz para atacar la ignorancia y la obsolescencia dentro de las organizaciones, y este medio es la capacitación.

He ahí el por qué de la importancia de la capacitación de personal en las organizaciones, este aprendizaje comprenderá métodos que proporcionen al empleado las habilidades necesarias para llevar a cabo sus actividades dentro del puesto de trabajo desde las teóricas a las prácticas y así poder entender un nuevo sistema de funcionamiento empleado para el puesto. Esto llevara a la organización y empleado a adoptar e implantar nuevos sistemas, generar mayor productividad y estabilidad. Estar siempre al día con los cambios que surgen en el mundo conforme al paso del tiempo, los cuales son constantes y repentinos. Dará como resultado a futuro la permanencia de la organización en cualquiera de sus áreas a la cual se dedique, la capacitación, aprendizaje o educación debe ser vista como una inversión a futuro, sería más satisfactorio que verlo como un gasto inoficioso, teniendo un pensamiento ignorante y negativo en no querer actualizarse.

La capacitación debería tener un análisis previo para evaluar en qué parte de la organización es necesario mejorar o resolver un problema, o simplemente actualizar la

información de todos los días. Esto lo debe analizar la persona que de diseñar o seleccionar un programa de capacitación.

Por otro lado, resulta necesario expresar que los programas de capacitación deberán realizarse a medida, de acuerdo a las necesidades de la organización, ya que no son las organizaciones quienes tienen que adaptarse a estos, sino todo lo contrario.

Este trabajo se centrará en el análisis de la evaluación de los resultados de los programas de capacitación, explorando las formas existentes para evaluarlo. Si partimos de la base de que no todo lo que se enseña se aprende, y que no todos los participantes en una misma situación de aprendizaje aprenderán lo mismo, me ocuparé más del aprendizaje que de la enseñanza.

Primero cabe destacar que es necesario asegurarse que lo que se enseñe sea realmente una necesidad de la organización, luego que lo que se enseña sea aprendido, que lo aprendido sea trasladado a la tarea y finalmente que lo trasladado a la tarea se sostenga en el tiempo. La única forma de asegurarnos que todo esto suceda es a través de una buena evaluación, estudio y análisis antes, durante y después de la implementación de cualquier programa de capacitación en la organización.

Sin obstar lo antedicho considero que no corresponde afirmar que capacitar al personal y verificar que dicha capacitación haya sido efectiva sea la solución para todos los problemas de una organización. Creo que debemos tomarlo como una herramienta más, de gran poder, que genera una diferencia competitiva de la organización.

Finalmente, luego de leer e interiorizarme en el tema decidí enfocarme especialmente en la capacitación que se refiere al personal de una organización que interactúa con los clientes de la misma, ya que considero que es la de mayor importancia debido a que más importante que cómo una organización haga las cosas es cómo lo percibe su clientela, con esto me refiero a que se debe considerar productivo y existente aquello que es percibido por el cliente.

De esta forma, al elegir un tema más acotado, sin referirme a la capacitación en forma general, sino que considerando particularmente los programas de capacitación de los empleados que se encuentran en contacto con los clientes de una organización, lograre un análisis más profundo y específico.

A continuación cito una frase que ayuda a justificar mi decisión por este tema:

"Así como en algún momento la tierra dejó de ser la principal fuente de riquezas para pasar a serlo las industrias con sus máquinas, hoy las máquinas van dejando el primer lugar a los productores de conocimientos". En este contexto, en este nuevo paradigma productivo, la capacitación y el desarrollo son áreas clave. (Aquino, J. y otros; 1997)

1.2.4. Beneficios de la capacitación

Cómo beneficia la capacitación a las organizaciones:

- Conduce a rentabilidad más alta y a actitudes más positivas.
- Mejora el conocimiento del puesto a todos los niveles.
- Eleva la moral de la fuerza de trabajo.
- Ayuda al personal a identificarse con los objetivos de la organización.
- Crea mejor imagen.
- Mejora la relación jefes – subordinados.
- Es un auxiliar para la comprensión y adopción de políticas.
- Se agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas.
- Promueve el desarrollo con vistas a la promoción.
- Contribuye a la formación de líderes y dirigentes.
- Incrementa la productividad y calidad del trabajo.
- Ayuda a mantener bajos los costos.
- Elimina los costos de recurrir a consultores externos.

Beneficios para el individuo que repercuten favorablemente en la organización:

- Ayuda al individuo en la solución de problemas y en la toma de decisiones.
- Aumenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo.
- Forja líderes y mejora las aptitudes comunicativas.
- Sube el nivel de satisfacción con el puesto.
- Permite el logro de metas individuales.
- Elimina los temores a la incompetencia o a la ignorancia individual.

Beneficios en relaciones humanas, relaciones internas y externas, y adopción de políticas:

- Mejora la comunicación entre grupos y entre individuos.
- Ayuda en la orientación de nuevos empleados.
- Proporciona información sobre disposiciones oficiales.
- Hace viables las políticas de la organización.
- Alienta la cohesión de grupos.
- Proporciona una buena atmósfera para el aprendizaje.
- Convierte a la organización en un entorno de mejor calidad para trabajar.

Conclusiones

1. El presente capítulo constituye la base teórica para el desarrollo de las actividades de capacitación.
2. Con la aceleración de los cambios en el entorno se ha incrementado la necesidad de que la Gestión del Capital Humano se ubique en el centro de la gestión de las organizaciones alineada a su estrategia de desarrollo.
3. El aprendizaje de los educadores ocupa un lugar trascendental para el logro de las metas organizacionales y por tanto tiene que estar en el centro de la atención de los directivos.

Bibliografía

Álvarez de Zayas, R.M Las actitudes y valores, hacia un currículo integral contextualizador, Honduras Ed. universitaria 1996. Pág. 70-72

Aprendizaje en el aula Lcda. Marcela Antolín, Nancy Fajales, edición (2005-2006) Venezuela.

Baxter Pérez E. La formación en la de valores, una tarea pedagógica – La habana Ed. Pueblo educación ,1989.

Ruiz Beatriz de Viso, Como Formar Valores brújula pedagógica Venezuela (2005)

Bermúdez Sarguera, Rogelio, Rodríguez Rebustillo, Maricela