

UNIVERSIDAD
PANAMERICANA
CAMPUS BONATERRA

ESCUELA DE PEDAGOGÍA

**“EL DESARROLLO EN LA FAMILIA DE COMPETENCIAS QUE
IMPACTEN POSITIVAMENTE EN LA INCURSIÓN Y DESEMPEÑO
EN EL MUNDO LABORAL”**

TESIS

QUE PRESENTA

YULENY MARTÍN ZERTUCHE

PARA OBTENER EL GRADO DE

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN FAMILIAR

CON VALIDEZ OFICIAL DE ESTUDIOS POR EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN DE
AGUASCALIENTES, SEGÚN ACUERDO No. 0317 DE FECHA 28 DE OCTUBRE DE 1998.

DIRECTOR DE TESIS

MTRO. ENRIQUE DE LEÓN DÁVALOS

AGUASCALIENTES, AGS.

ABRIL DE 2015

DICTAMEN

Biblioteca UP Bonaferra

RESUMEN

La realización de este trabajo de investigación se ha realizado con una orientación hacia la persona, la familia y la formación de las competencias laborales en el hogar, todos y cada uno de estos factores se encuentran estrechamente relacionados además de ser tópicos estudiados en la Maestría de Educación Familiar.

Ha sido redactado de una manera muy sencilla buscando expresar ideas concretas sobre los temas investigados y expuestos, organizada en capítulos que contienen los temas seleccionados y una propuesta de intervención realizada en una empresa de logística hacen de este trabajo una interesante opción de consulta.

En el capítulo I “Planteamiento del Problema” se abordan temas que permiten situar al lector en la estrecha relación que existe entre la familia y la vida laboral, se habla del fenómeno de los “NINIS”, así como de lo que buscan los empleadores en México y se hace una descripción del contexto organizacional en el que se desarrolla la propuesta.

En el capítulo II “Marco Teórico” se investigaron los modelos educativos familiares, los tipos de familia, así como el tema de las competencias; sus antecedentes, su rol en la educación, su importancia en el mundo laboral, la relación familia-trabajo, así como el humanismo y el concepto de persona.

El capítulo III “Diseño metodológico” se hace una descripción de la metodología, de igual manera se expone información de la población de la empresa *Ceva Logistics* que es donde se trabajó la propuesta, se explicaron algunas técnicas e instrumentos de recolección de información, durante la realización de este capítulo se aplicó una encuesta y se expone el concentrado de los resultados arrojados en la misma así como las conclusiones obtenidas de las respuestas; también se describe la propuesta de intervención, sus beneficios, retos y limitaciones.

En el capítulo IV “Evaluación de la propuesta” se hizo un ejercicio de introspección, para esto se hizo la investigación de los diferentes tipos de evaluación para revisar si la propuesta resulta útil así como la elaboración de un instrumento de evaluación que permita obtener de manera objetiva información acerca del éxito de la propuesta de la intervención así como sus áreas de mejora.

DEDICATORIAS

Al que nunca me ha dejado sin su protección, el que siempre está pendiente de mí y me ha enviado una vida llena de bendiciones, a mi padre Dios.

A mis padres, que me han brindado una familia llena de felicidad, a mi papá por su protección y apoyo incondicional en cada faceta y proyecto de mi vida, a mi mamá que con su ejemplo diario es testimonio de lucha, valentía, entrega, nobleza y amor incondicional hacia nosotros, gracias infinitas.

A ti, Miguel Ángel, por alentarme siempre en cada proyecto, por tu fiel apoyo en mis metas personales y por elegir estar conmigo para emprender la aventura más grande de nuestras vidas, gracias por tanto amor.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Panamericana campus Bonaterra, por ser mi casa de estudios y permitirme disfrutar tanto en sus aulas y pasillos, por ser una fuente de inspiración a través de su misión.

A cada uno de los profesores de la maestría, por hacer tan amena cada sesión y hacer su trabajo con tanta entrega y compromiso.

A cada una de mis compañeras de generación, por enriquecer con sus experiencias personales cada tema visto y cada trabajo presentado, gracias por compartir.

Al Doctor Enrique de León Dávalos por su paciencia y apoyo para la elaboración de este proyecto, ¡muchas gracias!

ÍNDICE GENERAL

PORTADA

DICTAMEN

RESUMEN

DEDICATORIAS

AGRADECIMIENTOS

ÍNDICE

	Págs.
INTRODUCCIÓN.....	10

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Antecedentes.....	13
1.2 Justificación.....	27
1.3 Objetivos general y particular.....	30

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Modelos educativos familiares.....	32
2.1.1 Modelos Educativos.....	32
2.1.2 Tipos de familia.....	39
2.2 Enfoque por competencias.....	42
2.2.1 Antecedentes.....	42

2.2.2	Importancia de las competencias en la educación.....	45
2.2.3	La competencia laboral.....	48
2.3	Educación y trabajo.....	50
2.3.1	Influencia del trabajo en la familia.....	50
2.3.2	El trabajo como acto de persona.....	55
2.3.3	Educación y Trabajo.....	58
2.4	Humanismo.....	59
2.4.1	Antecedentes.....	59
2.4.2	Humanismo en el mundo laboral.....	61
2.4.3	El concepto de persona.....	62

CAPÍTULO III

DISEÑO METODOLÓGICO

3.1	Descripción de la metodología.....	66
3.1.1	Perspectiva metodológica de la intervención.....	66
3.1.2	Sujetos de estudio o usuarios de la intervención.....	67
3.1.3	Técnicas e instrumentos de recolección de información para el diagnóstico de necesidades	70
3.1.4	Tipo de propuesta de intervención.....	103
3.1.5	Posibles dificultades en el diseño o aplicación.....	104
3.2	Presentación de la propuestas de intervención.....	105
3.2.1	Propuesta de intervención a diseñar.....	105
3.2.2	Propuesta de intervención diseñada.....	109

CAPÍTULO IV

EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA

4.1 Tipos de evaluación.....	117
4.2 Instrumentos de Evaluación.....	121
4.3 Integración de los resultados de la evaluación.....	122
CONCLUSIONES.....	125
BIBLIOGRAFÍA	
ANEXOS	

Biblioteca UP Bonaterra

INTRODUCCIÓN

La persona humana tiene entre una de sus grandes cualidades la de poder someterse a un proceso educativo, ese proceso siempre está en desarrollo y es por eso que la persona se convierte en un ser perfectible; la familia desempeña un papel primordial en la formación de la persona y entre tantos aspectos que se deben de formar existe la formación para la vida laboral.

Es un tema que a veces es olvidado en el proceso educativo, envueltos por el ajetreo del día a día se piensa en las clases de inglés, en las clases de computación, en las clases de algún deporte y poco se piensa en como todo lo aprendido se puede engranar y convertirse en una herramienta útil para la vida laboral que tendrán los hijos.

Es así como el objetivo general de este trabajo es analizar los diferentes tipos de competencias que se pueden desarrollar en la familia, para diseñar e implementar las estrategias que impacten positivamente en los integrantes de ésta, para que puedan incursionar y desempeñarse de mejor manera en el medio laboral.

Es por eso que primero se aborda el tema de la familia por ser el núcleo en donde se forma la persona y el lugar en donde se lleva el proceso de educación, es donde se forman los ciudadanos que tomarán las decisiones en el futuro y serán la fuerza laboral del mañana.

De igual manera se hizo una investigación de los modelos educativos y sus principales características, se describen factores como autoridad, comunicación y

el clima familiar generado por cada uno; posterior a esto, se hizo una investigación acerca de los diferentes tipos de familiar y las características que lo componen.

El tema de las competencias es fundamental en este trabajo por lo cual se hizo una investigación para conocer qué son, algunas definiciones, su traslado del campo laboral al educativo, así como su importancia en la vida profesional y la formación de las mismas en la familia, sin dejar a un lado las características de un trabajo digno y su relación con el ser humano.

Para conocer más de este tema se hizo una investigación de campo con los próximos egresados de la Escuela de Administración de la Universidad Panamericana campus Bonaterra pues son jóvenes que están por enfrentarse al reto de insertarse al mundo laboral así como también con empleados de la empresa *Ceva Logistics* por ser trabajadores de una de las principales compañías de servicios logísticos a nivel mundial, ambos escenarios brindan un panorama objetivo de su percepción acerca del trabajo, la influencia de su familia, sus expectativas y su realidad actual.

De igual manera se elaboró una propuesta de intervención con el objetivo de dar a conocer a los empleados de la empresa *Ceva Logistics* la importancia de la familia en el desarrollo del ser humano, su influencia para la formación de las competencias laborales y buscar que tengan una visión más humana de lo que es el trabajo.

Por último se trabajó con una evaluación de la propuesta, instrumento de mucha utilidad para poder revisar sobre los alcances, limitaciones, retos y áreas de mejora de la propuesta de intervención presentada en este proyecto.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Biblioteca UJBPonterra

1.1 Antecedentes

Fomentar en la familia el desarrollo de las competencias para crear en sus integrantes los hábitos y cualidades personales básicas que ayuden al futuro laboral de las personas es un tema muy importante y poco abordado. Como bien menciona Otero (1989), es importante propiciar la reflexión para que en el hogar se influya favorablemente en los hijos respecto a la educación para el trabajo, con el fin de que se fomenten actitudes más positivas para realizarlo con la calidad que corresponde a la dignidad del ser humano y en beneficio de la sociedad.

Para comenzar a abordar este tema hay que describir a la actividad laboral o trabajo como toda actividad, ya sea de origen manual o intelectual, que se realiza a cambio de una compensación económica por las labores concretadas.

En la Declaración de los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 1948) se reconoce al trabajo como un derecho humano de toda persona, que puede elegir dentro de sus posibilidades y que se debe de desarrollar de manera adecuada y digna.

El trabajo es estudiado desde diversas ciencias, por ejemplo, la psicología laboral que constituye la aplicación de principios y métodos de esta ciencia a situaciones y problemas reales enfocados básicamente al ámbito laboral (Schultz, 1988); la fisiología que lo define como un desgaste de energías; la economía que lo considera como un factor de producción que supone un intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas (Dorronsoro, 1999); el derecho que lo define como el ejercicio lícito de facultades intelectuales y físicas en beneficio propio y ajeno (Cueva, 2000).

La Doctrina Social de la Iglesia Católica menciona que el trabajo humano procede directamente de personas creadas a imagen y semejanza de Dios, llamadas a prolongar, unidas y para mutuo beneficio, la obra de la creación dominando la tierra, el trabajo por tanto es un deber según el catecismo católico.

Con el paso del tiempo, se ha dado una revalorización del trabajo humano que se puede caracterizar por la importancia concebida del saber, al conocimiento y la inteligencia del trabajador, valorándose la creatividad, la innovación y las capacidades y competencias demostradas que se definen como aquella facultad para resolver una actividad o llevarla a cabo, según criterios establecidos por la empresa o lugar de trabajo, las competencias abarcan los conocimientos (saber), actitudes (saber ser), y habilidades (saber hacer), bajo este marco el trabajo ocupa hoy un papel central en la historia de la humanidad.

Contexto social general en el que se inserta la problemática

La Familia es el núcleo en donde se forma la persona y el lugar en el que se lleva a cabo el gran proceso de la educación, un reto que le toca vivir a todos desde cualquier posición, sin importar cuál sea, en todo momento se es educador, y esto implica una gran responsabilidad que exige una constante preparación y crecimiento personal.

En la familia se forman a las personas del futuro y a todos aquellos que serán la fuerza laboral del mañana; y ¿cómo educan los padres? pues ante todo con el ejemplo, educar es preparar para la vida, entonces el modo de relacionarse con los demás, las opiniones que se dan respecto a un tema, los valores que se viven, las actividades que se realizan, entre otras cosas, son los instrumentos de formación de los cuales los hijos van aprendiendo y adoptando para su propia vida.

¿A quiénes se educan? pues no solo a los hijos que son estudiantes pequeños o maduros, sino también a futuros profesionales, a seres capaces de aportar y no sólo a buenos hijos de familia, sino también a futuros miembros de la sociedad.

Así pues los objetivos educativos en el ámbito familiar deben ser pensados para personas con la dignidad y la individualidad que les caracteriza; es importante mencionar que la educación es un proceso que siempre se está dando, todo el tiempo se está bajo este concepto ya sea como educador o educando y se debe entender como un proceso continuo y permanente que contribuye a la perfección del ser humano.

La educación que se recibe en la familia es insustituible, no hay ninguna otra institución en donde se enseñe a ser persona, aun cuando existan centros educativos con un alto perfil en la formación humanista en donde se recibe la educación formal; en la familia se aprende desde las cosas más sencillas y elementales hasta aquellos en donde el ser humano involucra todo su ser, espíritu y materia, en donde se promueven las virtudes, los hábitos, las habilidades, se adquiere conocimiento y así se contribuye a la educación informal de la persona, cuando en este núcleo también se promueve la formación espiritual de manera adecuada se conocen los dones divinos como la caridad, la fe, la esperanza, se aprende a ser solidario, a salirse de sí mismo y a darse a los demás. Es la familia en donde se inicia el conocimiento de uno mismo, se promueve el bienestar de los demás, aspectos básicos para el desarrollo de la persona en diversas áreas, por ejemplo, el campo laboral; pues todo ser humano que busque su perfección y dignificación a través del trabajo fue formado en una familia.

Todos los miembros de las familias y la sociedad son responsables del entorno en el que se decide que crezcan los más pequeños, son los responsables de llevar

de la mano a esas personas para introducirlos en un mundo lleno de desafíos y que se podría considerar cruel y agresivo, es por eso que la educación integral es una necesidad y un completo reto para todos, para educandos y educadores, hoy se tiene que proveer una serie de herramientas que permita defenderse en una sociedad materialista, globalizada y con lo que muchos autores denominan crisis de valores.

En el núcleo social más íntimo del hombre, que es la familia, se suele sentir más cómodo y en un ambiente de total confianza, ese mismo ambiente se debe aprovechar para iniciar ese viaje de autoconocimiento, a reconocer todas las capacidades, saber las limitaciones personales, encontrar aquella actividad que resulte apasionante.

Se debe estar consciente que hay una educación que no cuesta dinero y es la que cada uno da y recibe en casa, que de ninguna manera puede ser sustituida por un agente externo, como lo es la escuela y sus maestros, y un punto que no se puede ignorar es el de educar para el futuro; esto remite directamente a educar para el trabajo; en la familia surge la fuerza laboral de las generaciones futuras y eso implica una serie de atributos que hay que desarrollar en las personas y que si bien tienen que ver con los conocimientos de carácter teórico y técnico sumamente importantes que se obtienen en la escuela, tiene mucho más que ver con lo aprendido en el seno del hogar.

Es precisamente en el entorno familiar donde por ejemplo se adquieren las primeras responsabilidades y se asumen también las primeras consecuencias, en donde se aprende a ser parte de un grupo y trabajar en equipo, perseguir un objetivo y dar resultados, actividades propias del mundo laboral; el hogar es fundamental para el desarrollo de las habilidades básicas que servirán de base

para el desarrollo de las habilidades especializadas necesarias para el mundo laboral, se tiene que trabajar en la casa en la formación para el trabajo que consiste en la adaptación y aplicación en el ámbito productivo de lo aprendido en la escuela y en el hogar, ya que es en el ejercicio profesional donde pueden articularse ambos procesos formativos.

Sin embargo es muy importante hacer la distinción de que los padres no enseñarán las habilidades especializadas para ejercer una profesión (conocimientos técnicos por ejemplo) pero si se recibirá en la casa la formación para poder desempeñar un trabajo de manera virtuosa, ejemplar, y se adquiere el sentido de la obra bien hecha, se debe procurar que en el hogar se propicie el desarrollo de habilidades que recaen en el propio individuo, como la confianza, la autogestión, compromiso, manejo del tiempo, toma de decisiones, entre otras.

Los padres deben planear un proyecto de educación para el trabajo y llevarlo a cabo, primero haciendo un análisis de la situación y ver qué ejemplo están dando ellos con su modo de trabajar, cómo hablan de su propio trabajo y en que términos se habla, pues la actividad profesional debe contribuir al desarrollo de las capacidades humanas, la perfección del entorno y el servicio a los demás; el trabajo profesional es un trabajo educativo no solo para el padre que lo realiza sino también para los hijos.

La UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura) menciona que hay que fomentar la estima y actitudes más hacia el mundo del trabajo con sus valores como: la disciplina, el orden, la eficacia, la responsabilidad, y el sentido de la obra bien hecha (UNESCO, 2014).

Según el INEGI (Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática), en su encuesta nacional de ocupación y empleo, hay una tasa de desocupación laboral en personas con educación media y superior de 36.89% del cual el 9.69% no cuenta con experiencia alguna (INEGI, 2014).

México ocupa el tercer lugar con el porcentaje más alto de jóvenes que ni estudian ni trabajan, los denominados “NINIS”, entre los países miembros de la OCDE (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos), ubicándose por debajo de Israel y Turquía. En el informe “Panorama de la educación 2013” de esta misma organización se revela que casi el 25% de los jóvenes de 15 a 29 años en 2011 se ubicaron en esta situación de “NINIS” (OCDE, 2014).

La OCDE reconoce al fenómeno de los “NINIS” como una tragedia individual pues implica la pérdida de oportunidades, de capacidades y de recursos para que estos individuos tengan un desarrollo, sin embargo para el país resulta una pérdida de recursos económicos y humanos muy importantes no generan riqueza para la sociedad y muchos de ellos son beneficiados con los servicios gratuitos proporcionados por el estado.

La mayor proporción de “NINIS” son mujeres, con un 37.8% de las jóvenes entre 15 a 29 años, lo que es tres veces mayor que el porcentaje para los hombres en ese rango de edad que es del 11% afirma la OCDE; esto se explica porque la mayoría de las mujeres que ni estudian y que tampoco trabajan son amas de casa o dependen de sus padres debido a aspectos culturales como embarazos y matrimonios a temprana edad, sin embargo el no estudiar ni trabajar repercute en las mujeres en su capacidad para obtener un empleo más adelante.

Este mismo estudio muestra que en México se ha dado un crecimiento tanto a la cobertura educativa entre niños de 4 a 14 años (prácticamente del 100%), como en los niveles de educación superior que tienen niveles más altos que las generaciones pasadas; sin embargo, si se compara con otros países sólo el 36% de la población en México ha tenido acceso a este nivel, lo que lo pone en los porcentajes más bajos respecto al 75% en promedio de los otros países miembros.

En el país, este informe revela que el gasto anual por alumno es el más bajo entre los países de la OCDE, la mayor parte se destina al pago de salarios y también la relación de maestro por alumnos es la mayor con un promedio de 28 estudiantes por alumno contra 14 estudiantes en los otros países; también se señala que se necesitan más recursos porque por el perfil demográfico de México, es ahora cuando se tiene que invertir en los jóvenes, que serán la fuerza laboral de los próximos años.

Según la OCDE (2014), en México la población que ha obtenido al menos educación media superior sigue siendo muy baja y la distancia que hay entre la educación obligatoria y los estudios universitarios es todavía muy grande.

En México la tasa de empleo aumenta según el nivel educativo de las personas: de 62% entre quienes tienen estudios de primaria y secundaria, de 71% con educación media superior y de 79% quienes cuentan con educación universitaria, sin embargo la tasa de desempleo también es alta a mayor grado escolar, de 4% con educación secundaria, de 4.4% con educación media superior y de 4.8% con educación universitaria. (OCDE, 2014)

Con este panorama, se puede ver que existe un reto en la formación de los alumnos que tiene que ser atendido por las instituciones de educación pues el mundo laboral exige que los egresados desarrollen el perfil que los empleadores están buscando, la vinculación entre las universidades y el mundo laboral es un eslabón que demanda mayor desarrollo pues el 40% de los empleadores en el país afirman que si están preparados contra un 60% que afirma lo contrario según Mckinsey (2014).

Sin embargo es una responsabilidad compartida con la formación que se brinda en las familias, pues es en ellas donde desde temprana edad se recibe el ejemplo del trabajo y surgen las bases sobre las que las instituciones de educación superior construirán en sus estudiantes las habilidades laborales y la preparación para el mundo del trabajo, hoy se tiene que formar en el seno del hogar una serie de competencias que les permita enfrentarse, adaptarse y desarrollarse en un ambiente de trabajo globalizado, competitivo, cambiante y complejo que exige contar con una serie de habilidades para tener una inclusión y permanencia en este reñido entorno laboral (OIT, 2014)

Contexto Organizacional en el que se inserta la problemática

En Agosto del 2007, la empresa *Ceva Logistics* fue creada de la fusión de dos grandes compañías con fortalezas complementarias: *Eagle* y *TNT*, la primera es una empresa norteamericana que fue fundada en 1984 y que experimentó un rápido crecimiento que la llevó a tener presencia en más de 100 países, por otro lado TNT fue fundada en 1946 en Australia, con una gran prestigio en la industria logística y fuerte presencia en el mercado europeo.

Ceva Logistics es una empresa que tiene dos principales divisiones llamadas Freight Forwarding enfocada a ofrecer soluciones en transporte terrestre,

marítimo, aéreo en todas sus modalidades y en brindar el servicio de aduanas; la otra división llamada Contract Logistics está enfocada al servicio de almacenamiento, empaque, clasificación y distribución de productos.

Ceva Logistics otorga sus servicios a empresas del sector automotriz, farmacéutico, tecnológico, industrial, energético, aeronáutico, entre otros, tiene presencia en más de 170 países que integran una red de oficinas *Ceva* para operar embarques y ofrecer soluciones en el ramo de la logística, además de tener aproximadamente 44,000 empleados a nivel mundial, cuenta con 9 millones de metros cuadrados en espacios destinados a bodegas y almacenes.

Una organización como ésta, busca contar con profesionistas que tengan en gran medida una serie de aptitudes que les permita responder a situaciones laborales muy específicas y especializadas, como, en gran medida, al sentido de urgencia debido a la rapidez con la que la industria debe ajustarse a las necesidades de distribución y a los distintos contextos en los que se desarrollan, así como una facilidad para tomar decisiones bajo situaciones de presión, saber priorizar y gestionar adecuadamente los recursos, entre muchas otras, son algunas de las habilidades necesarias.

Esta organización está dividida en cuatro regiones principales a nivel mundial, es la región de América, Asia Pacífico, Europa y la zona de los Balcanes, África, Medio Oriente y Asia Central, así es que por la naturaleza de esta empresa, se busca contar con empleados con fácil adaptación al cambio y con una apertura a la diversidad de culturas, además de que se exige tener una amplia facilidad para el trabajo en equipo y cumplimiento de objetivos.

Esta empresa tiene como misión hacer que los negocios de sus clientes fluyan con una excelencia operativa y con la visión de ser la empresa más admirada en el sector logístico a nivel mundial, promueve tres valores imperativos que son unidad, crecimiento y excelencia, además de otros que promueve entre sus empleados como ser enérgicos y entusiastas, ágiles y proactivos, exitosos, diversos y siempre actuar con integridad y respeto, tiene un código de conducta donde promueve hacer negocios éticos y ofrecer protección al medio ambiente, afirma que sus empleados son su mejor activo, retenerlos y que obtengan un crecimiento es uno de sus objetivos (Ceva Logistics, 2014).

Esta empresa fue elegida como contexto organizacional ya que describe las demandas del mercado laboral actual, tiene un perfil a nivel mundial y atiende a una industria cambiante y que nunca descansa, por lo que el perfil del empleado además de tener las habilidades técnicas recibidas en su instrucción profesional, tiene que poseer habilidades que recaen directamente en su persona como es la apertura al cambio, la rápida adaptación, el manejo de la presión, administración correcta de recursos, por mencionar algunas, este perfil es compartido con empresas de otro tipo de industria, lo cual nos remite a la importancia de trabajar en el desarrollo de las competencias laborales desde el hogar.

Caracterización de la problemática específica a trabajar en la tesis o resultados del diagnóstico

El 60% de los empleadores en México consideran que los jóvenes no están preparados para ocupar un lugar en el mercado laboral (Mckinsey, 2014), este panorama es parecido al de Europa en donde la misma fuente informa que en los últimos 20 años se ha triplicado la tasa de desempleo en los jóvenes lo cual refleja que se está enfrentando una problemática a nivel global.

Cuando se solicita empleo las empresas cuestionan a los jóvenes sobre que saben hacer y eso es algo que no se debe contestar desde el punto de vista de los conocimientos, sino que los empleadores quieren escuchar competencias, las empresas buscan gente con habilidades que sepan comunicar, ser responsables, y trabajar en equipo, se debe de eliminar la idea de que título es igual a trabajo; los empleadores buscan que los egresados tengan los valores de respeto, honestidad, ética y responsabilidad, se aprecia también que tengan una actitud de servicio y colaboración, la apertura al cambio es una actitud muy importante para el mundo laboral; hoy en día para las agencias de colocación y gerentes de recursos humanos resultan centrales la competitividad, proyección personal y la proactividad, si bien las instituciones educativas promueven el desarrollo de estos aspectos, mayormente son inculcados y recibidos en el seno familiar al igual que la perseverancia, minuciosidad y el cuidado en los detalles. (Barnett, 2001)

Para continuar analizando este tema se realizó un breve cuestionario en estudiantes de último semestre de la Universidad Panamericana perteneciente a la Escuela de Empresariales, donde se abarcaron temas sobre expectativas, seguridad y experiencia previa, fueron un total de 25 encuestados.

Se tomó la decisión de trabajar en un grupo de próximos egresados porque son los más cercanos a enfrentarse a la búsqueda de un nuevo empleo.

La primera sección estuvo destinada a la experiencia laboral en donde el 92% afirmó haber trabajado alguna vez en su vida, sin embargo la mayoría (75%) dijo haber trabajado con un familiar contra un 25 % que ha trabajado en algo relacionado con su carrera profesional, de ambos panoramas el 72% dicen haber recibido una remuneración económica.

En cuanto a la búsqueda de empleo llama la atención que más de la mitad de los encuestados que están en último semestre no han realizado una entrevista de trabajo en su vida (64%) contra solo un 36% que si ha tenido esta experiencia de aplicar por una vacante, una cifra que llama mucho la atención y confirma las declaraciones de los empleadores que afirma que los recién egresados no cuentan con esa preparación previa al llegar a la primera entrevista.

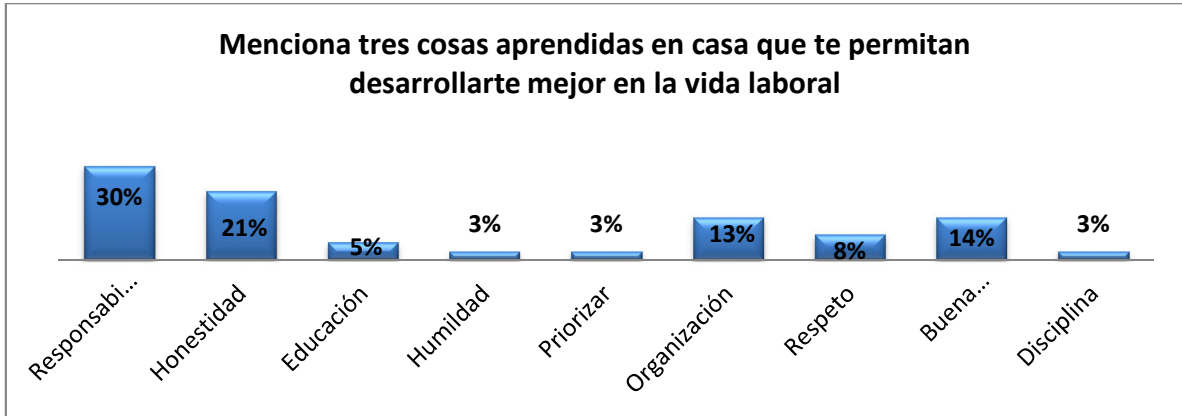
El panorama sigue sin ser alentador pues de los encuestados que si han aplicado para una vacante, sólo el 33.3% obtuvo el empleo, los demás fracasaron, de ese porcentaje con resultado exitoso, se observa que más de la mitad atribuyen su éxito en la entrevista y obtención del trabajo a habilidades y conocimientos que han desarrollado por su cuenta, solamente el 33% lo atribuye a los conocimientos obtenidos en su carrera profesional y ninguno a la formación recibida en casa.

En cuanto al nivel de confianza también resulta interesante ver como los futuros profesionistas muestran un buen grado de optimismo sobre su inmediato desempeño en el ambiente laboral pues según sus respuestas en esta sección, la mayoría dijo contar con todas las herramientas necesarias y además confían en que se encontrarán con un panorama alentador, en esta sección se trabajó en una escala en donde el estudiante más optimista y confiado tendría 50 puntos y el menos confiado y seguro tendría 10 puntos, entre los 25 encuestados se obtuvo un promedio de 35.4, la mayoría de las respuestas de los estudiantes estuvieron entre el campo de la indecisión y las respuestas positivas.

Todos los encuestados dijeron que la formación recibida en su casa ha contribuido en el desarrollo de habilidades y aptitudes para el trabajo, entre las cosas que dijeron haber aprendido en el hogar mencionaron la responsabilidad, la

honestidad, la capacidad de organización y la buena actitud que fueron entre otras las más mencionadas.

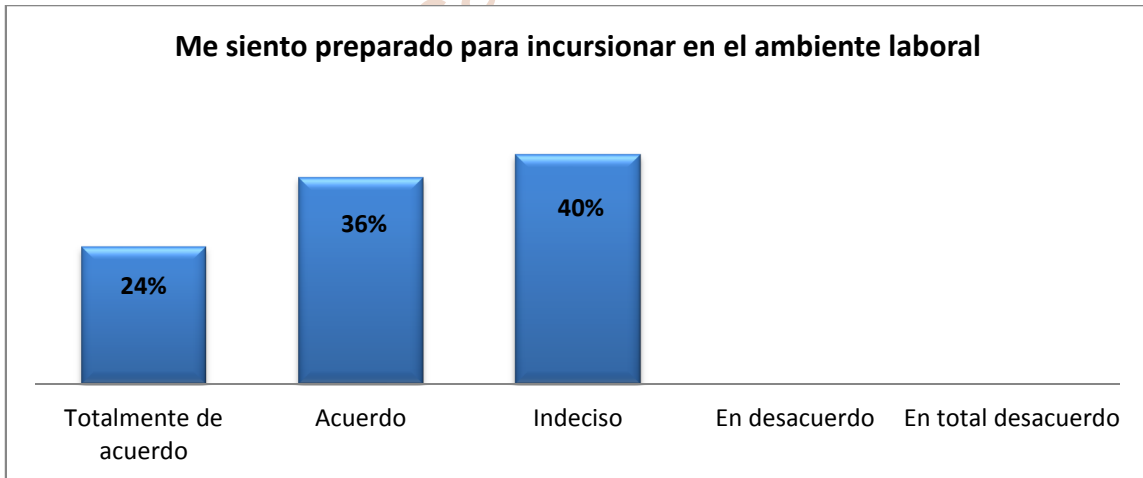
Figura 1



Fuente: Encuesta aplicada a alumnos de último semestre de empresariales de la UP, septiembre 2014.

En cuanto a su nivel de confianza para iniciarse en el mundo laboral osciló entre la indecisión y la seguridad, pues aunque algunos dudaron, otros tantos se sienten seguros para comenzar a trabajar.

Figura 2



Fuente: Encuesta aplicada a alumnos de último semestre de empresariales de la UP, septiembre 2014.

Panorama parecido se muestra en cuanto a las entrevistas laborales, es contrastante ver que aunque la mayoría no ha aplicado por vacantes, se muestran seguros de tener éxito en sus primeras experiencias laborales, pues el 52% se mostró optimista contra un 48% que duda, además de que la mayoría expresó

contar con todos los elementos necesarios para una entrevista con buenos resultados.

En cuanto a sus expectativas laborales expresaron sentirse positivos pues consideran que allá afuera hay suficientes oportunidades que les permitirá ejercer su carrera. El nivel de optimismo al igual que la incertidumbre son características normales de los jóvenes de esta edad, ese optimismo debe de ser usado como un instrumento a su favor y es una actitud muy valorada en el medio laboral, mientras que con la incertidumbre se puede trabajar si se vincula el trabajo realizado en las aulas, con la formación recibida en el hogar y se entienden las necesidades de los empleadores, de esta manera los jóvenes tendrían un panorama más claro respecto a su futuro a corto plazo.

Formulación del problema:

La realidad del medio laboral que presenta una empresa como *Ceva Logistics* contra lo que ofrecen los egresados es contrastante pues las estadísticas muestran que los empleadores consideran que los egresados no cumplen con el perfil que ellos demandan para trabajar, el escenario del mundo laboral que ofrece el contexto organizacional antes citado demanda al igual que el mundo laboral en general gente que sepa trabajar y aplicar el conocimiento recibido en las aulas, y que además posean una serie de habilidades personales que les permite una estancia segura en ese entorno, se puede observar un escenario en donde lo que piensan los egresados sobre sí mismos, su confianza y expectativas es opuesta a lo que hoy demandan los contratantes, es necesario atender en el seno de los hogares una serie de aspectos que refuercen su formación personal para que al momento de incursionar en el trabajo les sea más fácil su incursión y su estadía en el mismo.

Pregunta

¿Cómo desarrollar en la familia competencias que impacten positivamente en la incursión y desempeño en el mundo laboral?

1.2 Justificación

Hay ocasiones en que no se habla del trabajo en la familia, se invierten muchos recursos tanto económicos e intelectuales, se destinan muchos años para la formación profesional con la idea de que se va a obtener un puesto respetable y bien remunerado, en algunas ocasiones la actividad profesional coincide con las aptitudes e inclinaciones personales, otras ocasiones no sucede así y cuando se llega el momento por el que se preparó toda una vida surge la molesta situación de que no se encuentra trabajo o bien que no hay estabilidad en la actividad profesional ejercida sin dejar a un lado una serie de causas que difícilmente se pueden controlar como podrían ser la situación económica del país o las decisiones políticas, factores que tal vez se pueden quedar fuera del alcance de las manos para la mayoría de las personas.

El trabajo ocupa gran parte de la vida de cada persona, es un medio imprescindible para subsistir, permite la manutención de las familias, es un instrumento de desarrollo personal, es un servicio a la sociedad y permite la activación y flujo de la economía, siendo esta actividad tan importante pocas veces se habla en el seno familiar de lo que es un trabajo bien hecho y de las virtudes humanas relacionadas con esta actividad tan personal.

Se dice que el fin del ser humano es ser feliz, por lo tanto los primeros formadores que son los padres tienen la misión de hacer que sus hijos sean felices en su vida presente y futura, y si una gran parte de la vida adulta la dedicamos al trabajo,

entonces éste debe de ser percibido como una actividad que complete al ser humano y lo lleve a ese objetivo; por lo tanto el profesional de la educación familiar tiene que trabajar en este tema, pues se puede ver de acuerdo a la problemática presentada que no se está educando para el trabajo, la familia ideal suele trabajar en la formación de los valores y virtudes de la persona, pero pocas veces se le relaciona con la vida laboral que se estará desempeñando en el futuro de sus miembros, el educador familiar puede modificar las actitudes hacia el trabajo y fomentar también ideas positivas desde la infancia, es responsabilidad del profesional de la educación familiar relacionar familia y trabajo, establecer ese puente, como bien menciona Otero (1985) que la familia es escuela de trabajo.

El educador familiar puede desarrollar este aspecto desde la perspectiva de que es un medio para favorecer el desarrollo personal, de los motivos para hacer un trabajo bien hecho, de dar lo mejor de sí, de la honradez, la generosidad, humanización del trabajo, y otras virtudes como lo es la laboriosidad, ya que las herramientas intelectuales deben de ser proveídas por las instituciones educativas, pero son los padres quienes deben de trabajar con los valores.

Algunas consecuencias de no estar trabajando en los hogares en este tema es el fenómeno de los "NINIS" que se ve en la sociedad, así como la tasa de desempleo en los recién egresados y el temor que presentan para conseguir su primer trabajo o bien la inquietud de los empresarios al no encontrar profesionistas con el perfil que se necesita.

La sociedad y el mundo laboral de hoy presenta esta oportunidad de mejora en la educación, es un reto que se debe de tomar en todas las familias y comenzar a tomar acciones en este rubro, consciente de esta necesidad la Universidad Panamericana siempre se ha regido por un espíritu de trabajo bien hecho,

apoyándose siempre en el desarrollo de las virtudes humanas visión que se comparte con el *Opus Dei*, institución de la Iglesia Católica cuya misión específica es promover entre hombres y mujeres de todos los ámbitos sociales un compromiso de la búsqueda de la santidad en la vida ordinaria, su fundador San José María Escrivá se empeñó en difundir la misión de la obra la cual ha sido y es el mensaje de que el trabajo y las circunstancias ordinarias son ocasión de encuentro con Dios, de servicio a los demás y de mejora de la sociedad (Universidad Panamericana, 2014)

Al tomar acción sobre esta necesidad se está beneficiando a todos los miembros de la sociedad, los primeros serían los hijos de las familias pues al recibir una formación para su futuro laboral independiente de la que reciban en la escuela, se les estará preparando para ser mejores y más felices personas en su etapa adulta al concebir el trabajo como una actividad que dignifica al hombre y lo perfecciona, también se estaría beneficiando a la familia completa, al sector empresarial, a la localidad en la que se vive, pues realizar un trabajo bien hecho no sólo beneficia a la organización para la que se trabaja, sino también al medio en el que se encuentra y además si se apuesta por el autoempleo y la creación de la propia empresa se está contribuyendo a la activación de la economía otorgando fuentes de empleo para los demás.

Es por eso que la educación para el trabajo constituye un reto para la familia de nuestros días y esta formación debe de surgir de la célula que constituye la sociedad, pues los niños de hoy son la fuerza laboral del mañana.

1.3 Objetivos general y particular

Objetivo general:

Analizar los diferentes tipos de competencias que se pueden desarrollar en la familia, para diseñar e implementar las estrategias que impacten positivamente en los integrantes de ésta, para que puedan incursionar y desempeñarse de mejor manera en el medio laboral.

Objetivos particulares:

- 1.-Conocer que son las competencias.
- 2.-Conocer la importancia de las competencias para el trabajo.
- 3.-Conocer el papel de la familia en la formación de competencias.
- 4.-Identificar las competencias más útiles para la vida laboral.

Biblioteca UP Barraterra

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Biblioteca UP Bonaterra

2.1 Modelos Educativos Familiares

2.1.1 Modelos Educativos

Dado que la familia es un puente de educación para el trabajo como menciona Otero (1985) no se puede dejar a un lado este tema tan importante sobre los tipos de familia que existen, todos con características propias y existentes en la sociedad actual.

Para comenzar hay que definir a la familia como un conjunto de personas unidas por vínculos de parentesco, ya sea consanguíneo, por matrimonio o adopción que viven juntos por un período indefinido de tiempo. La familia tradicional surge por la unión de un hombre y una mujer que comparten un proyecto de vida en común, en el grupo familiar se generan fuertes sentimientos de pertenencia, también se desarrolla un fuerte compromiso personal entre sus miembros y se establecen relaciones de afectividad, reciprocidad, intimidad, dependencia entre otras.

El Papa Francisco describe a la familia como un centro de amor donde reina la ley del respeto y de la comunión, capaz de resistir a los embates de la manipulación y de la dominación de los centros de poder mundanos (ACI, 2015).

Es en la familia en donde se despierta la conciencia individual y colectiva de la persona, en ella se nace como individuos y se realizan como personas, es el medio en el que la educación es más profunda; su complejidad es alta pues en ella el hombre comienza su existencia y se hace miembro de una comunidad, para cada ser humano la familia es el primer lugar de encuentro consigo mismo, con los demás y es el medio de perfeccionamiento.

Pérez (2003) menciona que en la familia el ser humano adquiere y refuerza actitudes ante la vida, como el sentido del grupo, el compromiso con los demás y una identidad que será la base de su personalidad, también aprenderá a dar y recibir.

En la familia se satisfacen funciones internas que son las de la protección biológica y psicológica que remite a la estabilidad emocional y social del individuo.

Entre las funciones externas se consideran la transmisión a sus miembros de una serie de valores culturales y personales que le servirán a la persona para ser aceptada socialmente y elaborar su propia identidad.

En cuanto a las funciones prioritarias se dividen en cuatro; la primera es la función reproductora que garantiza la existencia de la especie humana, luego aparece la función económica que sirve para organizar y distribuir el dinero para cubrir al menos las necesidades básicas de alimentos, vivienda, cuidados y salud, la función asistencial es de suma importancia pues garantiza la protección y apoyo a los miembros, brinda seguridad, estabilidad, apoyo y afecto, esta función cada vez es más común que se traslade a otros (guarderías, clubs infantiles, estancias, escuelas) con la incorporación de la mujer al mundo laboral; la función educativa se inicia en la familia pues en ella se adquieren los primeros hábitos, valores y todo aquello que es útil para el ser humano.

La familia debe ser el lugar en que se prepara al niño para la vida, porque le debe de enseñar a vivir de manera autónoma, libre y responsable, además que lo debe de capacitar para asumir su libertad y hacerse cargo de su propio proyecto de

vida, en la familia se cuenta con medios y recursos educativos muy importantes y propios de este núcleo que son el amor, la autoridad y el ejemplo.

Villalobos (2003) señala que en la familia se enseña al hombre a pensar por sí mismo, se le educa en cada etapa de su vida y ayuda a cada miembro a definir las bases de su vida futura, debe ser una educación que respete la individualidad de cada miembro.

Existen una serie de estilos educativos en las familias, estos se definen de una manera sencilla como el modo de afrontar las situaciones y son un sistema organizado de actuaciones, creencias y actitudes que implican diferentes conductas, son también los medios de los que disponen las familias para lograr los fines de la educación familiar, sin embargo son procesos complejos y de continua construcción en los que son importantes tomar en cuenta dos dimensiones (Ramirez, 2005).

- **Afecto y comunicación:** en esta dimensión se relaciona el tono emocional que enmarca las relaciones entre adultos y niños, los padres que propician un espacio para hablar y expresar sentimientos producen buenas relaciones.
- **Control y exigencia:** tiene que ver con la disciplina que los adultos ejercen en los niños, el establecimiento de normas claras, precisas, flexibles y la firmeza y exigencia con la que deben de ser cumplidas.

La combinación de las dimensiones y el establecimiento del modelo educativo no genera los mismos resultados en todas las familias, pues al ser aplicados y recibidos por personas sus resultados pueden ser diferentes por la misma naturaleza humana de que son sujetos.

Los modelos educativos pueden ser los siguientes (Baumrind, 1973)

Modelo democrático

Tiene por característica que se identifican altos niveles de afecto y comunicación, se tienen normas claras y precisas, que se pueden cumplir y que se ajustan a las necesidades de los educandos, los adultos suelen poner límites que actúan como guía para el cumplimiento de dichas normas.

Como estrategia educativa los adultos controlan y restringen el comportamiento de los niños, se les explican las normas y valores que determinan sus conductas y comportamientos.

Las relaciones entre los adultos y los niños son cordiales, afectuosas y comunicativas pero al mismo tiempo suelen contener firmeza y exigencia, existe la actitud del diálogo, son sensibles a las necesidades de los niños y se les pide esfuerzo y superación continua dentro de los límites de cada miembro.

Los adultos que aplican este modelo suelen ser coherentes y explican las normas a los educandos, además de respetar y fomentar la individualidad de cada miembro, hay un buen nivel de diálogo y comunicación.

Los niños que son educados bajo este modelo suelen tener una competencia social importante, con autocontrol, motivación, iniciativa, autonomía, espíritu de servicio y nivel adecuado de autoestima, establecen con facilidad relaciones sociales.

Jimenez (2007) comenta que los padres que ejercen este modelo explican la razón del castigo y no usan la violencia física, el clima en la familia se caracteriza por la sensibilidad y firmeza en el acompañamiento de sus hijos, se satisfacen las necesidades de los mismos y se crea un ambiente afectuoso y abierto para la comunicación.

El modelo autoritario

Se caracteriza por tener niveles altos de control y exigencia, así como baja comunicación y poco afecto, los adultos tienen el control sin tomar en cuenta el punto de vista de los niños ni sus necesidades.

El castigo, la evidencia, así como las amenazas físicas y verbales son la estrategia educativa, se usan las prohibiciones y las normas son impuestas.

Este modelo promueve conductas de obediencia y conformidad, los adultos aconsejan y amenazan para que se cumplan las normas impuestas, también suelen dejar a un lado la expresión abierta de los sentimientos de afecto, imponiendo las normas sin considerar las necesidades de los niños, son cuidadores exigentes y restrictivos.

Los niños que son educados bajo este estilo en ocasiones presentan baja autoestima, tienden a la agresividad y son impulsivos, son poco alegres y suelen ser tímidos, tienen poca disposición a la toma de decisiones y siguen sumisamente la figura de la autoridad, tienden a tener una pobre interiorización de valores morales orientándose más a los premios y castigos, son también vulnerables a las tensiones comenta (Miranda, 2007).

El clima familiar que se desarrolla en este contexto suele ser tenso, sin afecto, los adultos se comportan con enfado y no aprueban las conductas de los niños, hay poco diálogo y baja participación en los asuntos colectivos.

Modelo Permisivo

Este modelo se caracteriza por altos niveles de comunicación y afecto, pero está acompañado de poco control, pocos castigos, los niños son los que regulan sus actividades y ellos llevan el ritmo de la relación.

En la estrategia educativa se refleja que hay un alto nivel de tolerancia y aceptación de malas conductas, los padres exigen poco a los niños; los adultos que usan este modelo se caracterizan por hacer poco uso de límites, y tampoco suelen establecer normas y ejercer el control, aquí los padres se adaptan a las necesidades de los menores.

Los niños que crecen bajo este modelo suelen tener un bajo autocontrol y tienen tendencia a no respetar las normas y a las personas, tienen baja autoestima y son inestables, pueden presentar conductas inmaduras y con bajo control de sus impulsos; mientras que en la familia se crea un clima de descontrol sobre los niños quienes son los que llevan el mando por la escases de normas.

García, Jimenez y Velasco (2007) comentan que los padres piensan que si castigan a sus hijos los pueden traumar y suelen darles todo con la idea de que eso los hace felices sin pedirles nada a cambio.

Modelo Negligente o indiferente

Este modelo tiene como característica que hay una baja expresión de afecto y comunicación, hay escaso control y exigencia.

En la estrategia educativa hay ausencia de normas, pero igualmente se pueden presentar controles excesivos de los adultos lo cual crea un ambiente de incoherencia.

Los adultos que emplean este modelo tienen poco interés en la crianza de sus hijos, son insensibles a sus necesidades y predominan las conductas frías y distantes entre los miembros, en cuanto los niños es posible que presenten problemas para acatar las normas y para percibir las necesidades de las otras personas con las que conviven.

Se podría decir que no existe un modelo ideal, pero es claro que de las decisiones educativas que tomen los adultos durante la crianza de los niños depende el desarrollo de su personalidad y los lazos que se generen al interior del núcleo familiar, debe existir la flexibilidad para ajustarse a la individualidad de cada integrante y a la diversidad de situaciones que se pueden presentar.

Los padres deben de buscar un modelo que contenga comunicación efectiva, un equilibrado afecto, límites oportunos y exigencia, además de siempre tomar en cuenta la etapa evolutiva y situación del niño.

De acuerdo a lo antes descrito, se ve como el modelo educativo ejercido por los padres juega un papel primordial en la educación para el trabajo y el futuro laboral,

pues de estos se desprende el desarrollo de competencias de integración, respeto a la autoridad, seguridad en sí mismo, comunicación, etc., por mencionar algunos.

2.1.2 Tipos de Familias

Familias Nucleares

Este tipo de familia es el modelo tradicional donde hombre y mujer se unen en matrimonio y tienen hijos en común, todos viviendo bajo el mismo techo, hoy ha tenido una variante cuando el hombre y la mujer no contraen nupcias sin embargo comparten un proyecto de vida juntos, en esta familia se generan fuertes lazos de pertenencia, hay un compromiso personal con cada miembro y hay relaciones fuertes de intimidad, reciprocidad y dependencia.

Este modelo familiar se hace más complejo cuando aparecen los hijos porque los padres se tienen que responsabilizar de su crianza, en este modelo se presentan las relaciones adulto-adulto, adulto-niño y niño-niño, cada relación tiene sus particularidades y conexiones entre ellas.

Hoy en día este modelo presenta una disminución considerable en el número de hijos, pues cada vez son menos los padres que dejan al azar este tema, este modelo suele tener una estructura sólida y permanente

Familias Extensas

Estas familias están compuestas por la que forman los padres e hijos (troncal) y la colateral (abuelos y otros familiares), diversos estudios muestran que este tipo de familia desempeña un importante papel como red de apoyo como menciona Lash (1970, citado por Eguiluz, 2003) pues la convivencia diaria con los abuelos o

parientes cercanos establecen lazos de alianza y apoyo para los padres que trabajan, que están lejos por largos períodos o para los hijos que inician una familia a corta edad (como en los embarazos prematuros).

Rodrigo y Palacios (1998) comentan que este tipo de familias se da más en los niveles socioeconómicos bajos, pues viven muy cerca o todos bajo el mismo techo, también se observa que la presencia de otras figuras además de la padre y madre biológicos desarrolla en el menor una amplia gama de ideas que puede confundirlo al intentar marcar los límites y adoptar su rol familiar.

En las familias extensas el rol de los abuelos es muy importante, pues resultan ser la alternativa para los padres para cumplir las tareas de cuidado y educación para los hijos cuando ellos trabajan

Familias de Padres Divorciados

Las causas del divorcio en diversas culturas son múltiples, algunas están vinculadas con la madurez emocional de la pareja y otras dependen de la relación entre los cónyuges y el funcionamiento del uno con el otro, cuando el divorcio se da en la pareja, hay fuerte influencia sobre los hijos pues los estudios revelan que son más propensos a sufrir daño psicológico que los de las familias integradas.

Familias reconstituidas

Es muy frecuente ver que después del divorcio o separación, los progenitores vuelven a formar pareja con otras personas para iniciar una nueva convivencia, en algunos casos hay vínculo matrimonial y en otras no, estas familias en las que

al menos un miembro de la pareja proviene de una unión anterior se llaman reconstituidas.

Hace unos años solo las personas viudas podían volver a casarse, hoy ya no sucede así, en la actualidad los segundos matrimonios son más complicados porque involucran a más familias, las formadas por segundas o siguientes nupcias se integran generalmente con un antecedente de fracaso o pérdida y el dolor es una de las principales emociones, la vulnerabilidad, miedo y falta de confianza se hacen presente y son difíciles de manejar, hay competencia entre sus miembros y establecer límites puede ser complicado.

Este tipo de familia necesita planear su nueva unión con base en modelos distintos, dada la cantidad de relaciones familiares por negociar simultáneamente, pues incluye la relación con la familia extensa también.

Familias monoparentales

Este tipo de familia se da cuando un miembro de la pareja decide no seguir viviendo juntos y separarse o divorciarse, el padre custodio se relaciona del todo con ellos y desarrolla barreras para separarse del otro, sin embargo es muy importante propiciar que los encuentros con el otro progenitor se den y de manera real y efectiva, y que éste tenga interés y responsabilidad en su relación, al principio suelen ser permisivos e indulgentes en extremo a fin de que los encuentros sean felices y agradables o por el contrario se distancian cada vez más de los hijos, espacian encuentros y reducen el tiempo de contacto, lo cual origina que la familia monoparental del custodio se consolide con mayor fuerza.

Una segunda forma de familia monoparental es aquella en la cual ha habido duelo por la muerte de un cónyuge, los padres que conservan la custodia tras la muerte de la pareja afrontan cierta sobrecarga, tensiones, responsabilidades y tareas, además de que hay un desajuste emocional ligado a la propia separación de la pareja por la muerte se añaden en ocasiones dificultades mayores en el control del comportamiento de los hijos y una escaso acatamiento de reglas y límites, además de que existe el propio dolor de los hijos.

Y un tercer tipo de este modelo es cuando son padres o madres solteros, esto ocurre con mayor frecuencia que en décadas anteriores, donde los hijos de estos hogares son criados por la red familiar y buscan compensar la ausencia de algún progenitor con ellos.

2.2 Enfoque por competencias

2.2.1 Antecedentes

Competencia es una palabra que puede sonar complicada o retadora, su origen no es único, sino múltiple debido a que llegó al lenguaje educativo proveniente del mundo laboral, si se analiza su etimología se observan los verbos *competere* y *competir*, del primero se deriva la palabra *competente* y del segundo *competitivo*, el sustantivo es *competencia* y es común a ambos verbos.

Este término en el campo de la psicología se le asignan tres significados: desde el punto de vista biológico es la rivalidad para asegurarse de los medios que permitan conservar la vida; desde un punto de vista neurológico, el control reflejo que conduce a un músculo y en el ámbito psicológico, Alonso (1998) afirma que es la pugna de contenidos de la psique de un individuo; el concepto de *competencia* adquiere significados por las disciplinas o ámbitos en los que ha transitado.

Hay dos puntos de influencia muy importantes que se deben de reconocer para el empleo del término competencias en educación, uno que proviene del campo de la lingüística y el otro del mundo del trabajo.

Por competencia se entiende disponer de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión, que puede resolver los problemas de forma autónoma, flexible y que está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo (Andrade, 2008).

La UNESCO (1996) la define como: Una competencia es el conjunto de comportamientos socioafectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un desempeño, una función, una actividad o una tarea, es decir una profesión.

Los términos aptitudes y habilidades se encuentran de alguna forma relacionada con el de competencias, si bien el primero se refiere a diversas disposiciones de cada individuo, el segundo remite a la facilidad que ha desarrollado a partir de tales disposiciones, esto ha llevado a algunos a distinguir dos tipos de competencias: las competencias umbral y las diferenciadoras, las primeras reflejan los conocimientos y habilidades mínimas que una persona necesita para desempeñar un puesto, mientras que las competencias diferenciadoras distinguen a quienes pueden realizar de manera brillante y superior sus tareas.

Una característica de las competencias es que nunca se puede afirmar que “se tienen o no se tienen”, porque forman parte de un proceso que siempre está en continuo desarrollo.

En los últimos 20 años (desde mediados de la década de los noventa) en el campo de la educación se ha escuchado bastante éste término, se pueden mencionar por ejemplo: formación por competencias, planes de estudio basados en el enfoque por competencias, propuestas educativas por competencias, etc, en México desde finales de la década de los ochenta, el CONALEP (Colegio Nacional de Formación Profesional) adoptó varias de las propuestas del australiano Andrew Gonczi para la formación de competencias en la enseñanza, al mismo tiempo el IPN (Instituto Politécnico Nacional) se acercaba a este enfoque, a la par en Europa se discutía el tema de las competencias en la formación técnica.

A mediados de la década de los ochenta, la Secretaría de Trabajo fue una de las grandes instancias que impulsó esta perspectiva para promover una formación en las habilidades que se requieren para desempeñar una actividad, este enfoque tuvo un impacto directo en el CONALEP. En la actualidad el Sistema Educativo Mexicano incluye en la educación básica el enfoque por competencias.

Díaz Barriga (2006) comenta que en el término de competencia se combinan tres elementos: a) información, b) el desarrollo de una habilidad y c) puestos en acción en una situación inédita, la mejor manera de observar una competencia es cuando se combinan estos tres elementos.

No es fácil establecer una clasificación u organización de competencias, ya que hay varias propuestas de diferentes autores; para Roe (2003) las competencias profesionales se pueden clasificar por la etapa en que están en su proceso de formación, para este autor existe una etapa inicial que es cuando se está en la etapa de los estudios y formación, la etapa avanzada responde a la vida profesional que se enriquece con la práctica diaria.

Llama la atención la indefinición que aún existe para este término, debido a que no existe un concepto único y aceptado de manera general, se dice que aún es un campo joven de estudio, se pone énfasis en distinguir que no todo son competencias laborales, que hay que reestructurar el concepto y hablar mejor de competencias profesionales o académicas (Andrade, 2008)

2.2.2 Importancia de las competencias en la educación

La educación basada en competencias se centra en la necesidad, estilos de aprendizajes y potencialidades de cada persona con el fin de que el educando llegue a manejar muy bien las destrezas y habilidades señaladas desde el campo laboral, este aprendizaje debe ser una experiencia práctica y los educadores deben de centrar sus esfuerzos en que los educandos sepan analizar y resolver problemas, encontrar alternativas de soluciones, desarrollar la capacidad de trabajar en equipos multidisciplinarios, ser autodidactas y tener capacidad de adaptación.

Las competencias centran el protagonismo en quien está aprendiendo, es la parte fundamental y la persona que se tiene que ir volviendo “competente”, lo cual reitera el principio de la educación que menciona que el educando es el más importante.

Visto desde el punto de vista pedagógico dotan a los estudiantes de herramientas básicas y claves, como la lectura y escritura para que se puedan desarrollar otras competencias y se generen buenos resultados en diversas áreas del conocimiento.

Son de gran ayuda pues hacen énfasis en los elementos que permanecen, como son el saber hacer y el aprender a aprender, además que preparan para afrontar diversas tareas del ámbito personal y laboral, por ejemplo una persona que es buena para hablar en público, tiene a su favor esa competencia para desempeñarse correctamente en diversas situaciones.

Las competencias se centran en elementos de la persona (Andrade, 2008) por ejemplo en la autonomía (tener criterios para saber si ha hecho bien o mal una determinada tarea) otro puede ser el autodesarrollo (aprender para ser más competente en vez de simplemente tener mucha información) o bien la automotivación (aprender para ser mejor o bien solamente para pasar un examen).

Para los educandos las competencias son importantes porque cambian la acumulación de información (que está en continuo avance) por la aplicación en diferentes contextos de lo aprendido, los educadores deben preparar para la vida y conectar los aprendizajes con las situaciones diarias, con las competencias se busca proveer de herramientas para resolver problemas de la realidad y además promover el desarrollo humano conscientes de que no pueden limitarse en ser competentes para responder a las exigencias del mercado laboral, sino también para crecer en otras dimensiones; por ejemplo, aquí se podría mencionar el desarrollo de la competencia social o ciudadana que hace posible comprender la situación en que se vive, que promueve la cooperación, convivencia y el compromiso a contribuir a la mejora del entorno en el que se vive, en esta competencia están integrados conocimientos diversos y habilidades que permiten participar, tomar decisiones, elegir el comportamiento en determinadas situaciones y responsabilizarse de las elecciones y decisiones adoptadas.

La familia también es el adecuado entorno para motivar el desarrollo de los hijos en la adquisición de competencias pues a través del ejemplo, las conversaciones y las actividades cotidianas se pueden implementar, existen competencias muy útiles para la vida laboral que los padres pueden comenzar a fomentar desde temprana edad, la competencia sobre el **pensamiento reflexivo** es una de ellas y consiste en reconocer el propio modo de pensar en una tarea o ante un problema, incluye saber tener conciencia sobre la importancia del contexto, y de las implicaciones morales de los retos o problemas y esta competencia se puede desarrollar cuando se deja a los hijos resolver sus problemas por sí mismos, siempre y cuando sea prudente de acuerdo a la situación (Villa. et al, 2007).

Un profesional que no haya desarrollado la competencia del pensamiento reflexivo tenderá a repetir siempre los mismos patrones de pensamiento, en diversos ámbitos del mundo laboral se establecen ciertos grados de jerarquía o promoción profesional que en buena medida se caracterizan por un crecimiento de la capacidad para pensar reflexivamente y es este pensamiento el que se encuentra en los niveles más altos pues son capaces de superar esquemas ya establecidos, formular preguntas y soluciones adecuadas, identificar elementos clave, superar situaciones de bloqueo mental, desarrollar nuevos esquemas, por mencionar algunos.

Otra competencia importante que se puede desarrollar en el seno del hogar es la competencia para la **toma de decisiones**, esta competencia va directamente ligada a la educación para el correcto uso de la libertad y consiste básicamente en elegir la mejor alternativa para actuar, comprometerse con la decisión tomada y ser coherentes con la misma (Villa. et al, 2007).

La toma de decisiones es una actividad siempre presente en la vida, desde muy temprana edad se comienza a decidir y no se deja de hacerlo toda la vida, en la vida profesional hay ocasiones en que se está bien preparado para tomar decisiones en ciertas situaciones específicas como sucede por ejemplo en las ramas del derecho, la medicina, la ingeniería, la educación; sin embargo los avances científicos, tecnológicos, culturales y sociales hacen que los profesionales se enfrenten a situaciones imprevistas no contempladas ni imaginadas en los años de estudio, por lo tanto son frecuentes las tomas de decisiones con una carga excesiva de impulsividad, carentes de fundamentos sostenibles, que pueden estar basadas en rumores, prejuicios, intuiciones y que generalmente pueden acarrear consecuencias negativas, así pues es muy importante la inversión de tiempo y esfuerzo en esta competencia.

Se recomienda que tanto los padres como los docentes ayuden a los educandos a desarrollar competencias, que organicen y animen situaciones de aprendizaje pues éstas son indispensables para realizar el desempeño de las mismas.

2.2.3 La competencia laboral

La educación basada en competencias se refiere en primer lugar a la experiencia práctica como ya se ha mencionado y que debe reflejar un comportamiento que se enlace con los conocimientos, se han generado discusiones tanto en contextos internacionales como nacionales en torno a las capacidades que los egresados deben poseer al terminar sus estudios, y la manera de propiciar una vinculación exitosa entre la teoría y la práctica, así como la formación de los profesionales y las demandas de los contextos laborales.

En varios países se ha utilizado la teoría del capital humano que habla básicamente de la formación educativa basada en el logro de las competencias

denominadas laborales, esta denominación trata de expresar los estándares de desempeño que se requieren en puestos determinados, el concepto de competencia laboral tiene un variado listado de significados según el país y nivel de aplicación.

En México la competencia laboral se ha identificado como la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no sólo a través de la instrucción, sino también mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas, en este sentido se entiende que se necesita “un saber hacer” del personal en una empresa, una combinación de conocimientos, habilidades y actitudes.

Hay un enfoque integral para ver lo que es una competencia, el cual plantea que no sólo es el conjunto de aprendizaje significativo, sino que estos van acompañados de una serie de atributos, valores y contextos.

En el campo de los recursos humanos, existen diferentes experiencias de aplicación del concepto de competencia, estas líneas de trabajo han sido bastante desarrolladas en Inglaterra, Australia y en los últimos 20 años en México.

Australia es el país que se ha destacado en el desarrollo del enfoque basado en competencias, Gonczi (2007) comenta que el hecho de proporcionar capacitación y conocimientos valiosos, oportunos y significativos lleva a las masas capacidades de orden superior, él también coincide con la visión de la competencia de una manera integral en donde resulta ser una compleja estructura de atributos (conocimientos, valores, habilidades y actitudes), tomando en cuenta el contexto y

la cultura del lugar de trabajo, además de que incorpora la ética y los valores como elementos de desempeño competente.

Hoy el reto que se tiene en el hogar y en las aulas es mayor, pues la educación en la escuela por ejemplo ya no puede ser la tradicional basada casi exclusivamente en el uso y manejo de la palabra, copiar, transcribir, resumir, etc, actualmente el docente tiene que asumir un nuevo rol de acompañar al estudiante en el proceso educativo, estimular el desarrollo individual, propiciar el autoconocimiento, tareas que también deben de ser trabajadas por los papás en el seno de la propia casa.

2.3 Educación y Trabajo

2.3.1 Influencia del trabajo en la familia

El trabajo es un tema del que poco se trata en el seno familiar como tal, los hijos saben que sus padres tienen un trabajo pero en pocas ocasiones se interesan adentrarse en ese mundo y los padres suelen compartir poco con ellos, el trabajo es un medio indispensable para sobrevivir y se invierten muchos años realizando esta actividad, ocupa gran parte del tiempo de cada persona y es el trabajo el que hace posible la existencia de las familias pues provee de los medios para su manutención, por lo tanto el trabajo es un tema muy importante para la familia.

El lugar donde se debe hacer educación para el trabajo es sin duda en la familia, porque en ésta es donde se forma a la persona, un objetivo que no deben olvidar los padres es educar a sus hijos para ser felices, entonces si gran parte de su futuro lo van a pasar trabajando, la actividad que escojan los debe de proveer de felicidad, es por eso que es tan importante educar para el trabajo.

Los primeros educadores son los padres pero no son los únicos, pues los profesores, los clubs, el entorno en general complementan esta actividad, por lo tanto es vital que los padres asuman ese rol de ser los principales responsables y lograr que sus hijos reciban y asuman su papel de educandos, una herramienta muy importante ha de ser el ejemplo en su modo de trabajar, en el trabajo bien hecho y en su afán de servicio, también los padres deben de educar con optimismo, con su correcta autoridad, con su saber directivo, prudencia, sabiduría, con palabras, silencios, objetivos educativos y habituales medios de educación familiar (Otero, 1989).

Los padres deben notar que no solamente están educando a sus hijos que de acuerdo a su etapa pueden ser estudiantes, sino que también están educando a futuros profesionales que hoy además de ser buenos hijos de familia, en los próximos años serán los miembros activos de la sociedad y harán lo que hayan aprendido hoy en sus casas como escuela de trabajo.

Es por eso tan importante que a los hijos se les debe enseñar a pensar, a informarse, a buscar correctas fuentes de información que tenga calidad, muy importante también aprendan a decidir y a llevar a cabo lo decidido, esto implica por lo tanto hacer un correcto uso de su libertad; otro aspecto relevante es que se les debe enseñar a hacer el bien mediante obras buenas a favor de otros, enseñar a poner orden incluso dentro de sí mismo, es decir a organizarse, establecer prioridades, a buscar la verdad y vivir con honradez, buscar a ser mejor y ayudar a los demás a conseguir esa mejoría también.

Muchas veces los padres dejan de lado estos puntos y no se detienen a pensar en los hijos como futuros profesionales, y tampoco se ponen a desarrollar una serie de objetivos educativos en función de la condición personal de cada hijo, es

entonces cuando se puede hacer notar que educar sin objetivos es querer hacer algo importante sin saber exactamente para qué, es ir educando sobre la marcha, sin previsión o sin tener una referencia clara de a donde se quiere llegar, y entonces cuando los padres solamente se ocupan de lo inmediato, la educación para el trabajo y otros objetivos educativos se pierden o se posponen simplemente.

Como menciona Otero (1989) si no saben los padres que es el trabajo humano, no pueden hacer educación para el trabajo con sus hijos, porque darán ejemplo de que son muy trabajadores, pero no sabrán dar razón de su ejemplo, de por qué, cómo y para qué trabajan.

El trabajo profesional puede ser considerado desde muy diversas perspectivas, se puede considerar desde el punto de vista del beneficio económico, satisfacción profesional, lucimiento personal, servicio a los demás, etc; pero siempre debe ser realizado con libertad y responsabilidad personal, debe ser un trabajo bien hecho y con afán de servicio, el hombre debe buscar que al realizar la actividad profesional se consiga el desarrollo de algunas capacidades humanas por lo tanto se asume que todo trabajo profesional que es moralmente lícito es un trabajo educativo para quien lo realiza y si es un padre de familia por ejemplo, es doblemente educativo pues sus hijos lo verán.

Un trabajo bien hecho y con disposición de servicio puede darle prestigio a un padre de familia ante sus hijos, si la imagen que estos captan del trabajo paterno a partir de las conversaciones familiares fuera negativa, los efectos en la educación serían nocivos, si lo que se dice no coincide con lo que se hace, tampoco los efectos serán buenos a causa de la incongruencia captada por los hijos.

Otro aspecto que es muy importante de mencionar es la distribución del tiempo entre el trabajo y la familia, hay casos en que los padres encuentran dificultad para armonizar su dedicación a la familia y al trabajo a causa de la gran inversión de tiempo que se le hace la actividad laboral, este desequilibrio por las causas que sean influye desfavorablemente en la vida familiar es por eso que se tienen que buscar soluciones apoyadas en el criterio de distribución de tiempo o bien en la flexibilidad, buscando siempre la atención prioritaria a la familia, respetar los momentos de convivencia familiar y tiempos en pareja.

También la vida familiar tiene efectos en el trabajo, se han visto casos en que hay personas que se muestran agresivas en el trabajo cuando carecen de un buen entorno familiar o prestigio en su hogar, o bien un elevado rendimiento laboral puede tener relación con una actitud de evasión familiar y el trabajo se convierte en una droga, hoy se escucha mucho hablar de que la vida es más cara que antes o bien del “tren de vida” que se lleva hoy y esto generalmente ocurre cuando una familia es víctima del consumismo, las consecuencias profesionales se podrían resumir en motivaciones huecas que son meramente de tipo económico, en esta condición el trabajo humano pierde valor.

El papel del cónyuge para un profesional que ya está casado es muy importante pues debe de existir la colaboración de la pareja, cuando la mujer ve en el trabajo de su marido un competidor u obstáculo algo está mal o viceversa, tampoco un cónyuge puede permanecer pasivo viendo al otro debatirse en un trabajo que lo perjudica y en el que continúa sólo por razones económicas o de evasión familiar, la colaboración de la esposa en el trabajo del marido puede ser muy diversa pues deben de tomar juntos decisiones importantes, o estar disponible para escucharle y aconsejarle, y no olvidar que ambos cónyuges deben estar conscientes de la influencia de su actividad profesional en la educación de los hijos.

En consideración de la influencia de padre y madre sobre los hijos, es muy importante mencionar el trabajo de la mujer, hoy muchas mujeres casadas necesitan combinar los dos trabajos: el de la casa y el de su trabajo fuera del hogar, Montelongo (1979) señala cuatro motivos del trabajo de la mujer fuera del hogar: 1) por vocación profesional pues hay mujeres que desean seguir cultivando su actividad profesional para la que se prepararon, 2) por necesidad económica, 3) para conseguir un equilibrio emocional en su vida personal, 4) por evasión del hogar, se puede dar la combinación de algunos factores entre sí.

Actualmente se da con mucha frecuencia la evasión de la maternidad y son cada vez más mujeres que anteponen su trabajo a la aceptación de los hijos, argumentando motivos de autorrealización, etapas de adaptación conyugal, estabilidad emocional y económica, cuando los motivos de que la mujer trabaje fuera del hogar son nobles, la armonía de ambos trabajos es una cuestión que se puede resolver con la colaboración de ambos cónyuges, pues de lo único que se tiene certeza es que la madre es insustituible como directora del hogar pues éste es una empresa femenina, la madre tiene que ingeniárselas para que las cosas funcionen adaptándose a las condiciones cambiantes, debe indicar el camino y tomar las decisiones no sólo de rutina, sino también las decisiones capitales, es un trabajo difícil con mayor tendencia a la queja que a la gratitud y debe tener una personalidad muy fuerte para hacer tanto bien y recibir tan poco reconocimiento.

Como todo trabajo profesional, la dirección del hogar rinde un beneficio a la sociedad, pues le facilita la vida a un grupo de personas que componen su familia, dándoles desde las cosas más sencillas como alimento, descanso, vestido hasta las más importantes como comunicación, formación, motivación, apoyo.

San José María Escrivá de Balaguer (1985) menciona que el trabajo de la mujer en la casa es una parte esencial en el buen ordenamiento de la sociedad y que requiere paciencia, dominio de sí misma, creatividad, adaptación y valentía ante los imprevistos.

2.3.2 El trabajo como acto de la persona

Juan Pablo II (1981) en su encíclica *Laborem Exercens* afirma que la familia es al mismo tiempo una comunidad hecha posible gracias al trabajo y la primera escuela interior de trabajo para hombre.

En sentido estricto el trabajo es una actividad propia tanto del hombre como de la mujer, en algunas ocasiones se menciona que ciertos trabajos son infrahumanos y puede deberse a las condiciones físicas o materiales en las que se realiza o en el modo de llevarlo a cabo, de modo que no siempre el trabajo que realiza el hombre es humano así que es importante definir qué se entiende por tal.

El trabajo humano es un proceso de actividad esforzada, y en muchos casos fatigosa, mediante la cual el hombre domina la tierra, descubre, perfecciona y usa adecuadamente los recursos que la naturaleza encierra en sí, esto es para conseguir su realización personal que implica la prestación de un mejor servicio a la sociedad, en sentido cristiano, el trabajo está llamado a glorificar a Dios.

El trabajo se debe de entender como un proceso el cual incluye planear, ejecutar y evaluar y por consiguiente implica pensar y aquí es donde se puede hacer un análisis de cuantos de los trabajos que son realizados exigen la racionalidad del ser humano y cuántas personas hoy no están dispuestas a realizar un trabajo en el que implique hacer uso dicha racionalidad, el trabajo es una acción que implica

esfuerzo y por consiguiente cansancio pues tanto el trabajo manual como intelectual crean esta condición en el hombre.

La expresión “dominar la tierra” es un aporte bíblico que apunta directamente a los bienes materiales, Millán (1973) dice que el trabajo es una actividad humana productora de bienes y que es un esfuerzo humano necesario, el dominio de la tierra puede referirse a todo el mundo visible, es el amplio mundo de los recursos a descubrir, perfeccionar y usar, debe ser con una actitud de agradecimiento y no con la del ladrón o el invasor, es por eso que se debe analizar la propia actitud hacia los recursos que puede ser de agradecimiento, de cuidado o de manipulación, consumismo o abuso.

El trabajo como un acto de la persona debe de servir para mejorar a quien lo realiza, a la vez que ayuda a mejorar a otras personas; si el trabajo no le sirve al ser humano para el perfeccionamiento de sí mismo, si no domina la tierra con respeto, si no hay una finalidad de mejora entonces en sentido estricto no hay un trabajo humano.

El trabajo es un acto de la persona también porque implica la totalidad del ser, y cuando se trabaja se contribuye a la realización personal, el trabajo humano al igual que el acto humano se realiza con libertad y por lo tanto con responsabilidad, esto conlleva la existencia del amor, en el trabajo se imprime un sello personal que da como resultado un producto material o inmaterial que se logra por la modificación de algo, el trabajo ha de ser humano si es un trabajo bien hecho, con competencia técnica, con perfección humana y con espíritu de servicio, todo trabajo que cumpla estas características es testimonio de la dignidad del hombre, pues es ocasión de desarrollo personal, unión con los demás seres, fuente de

recursos para sostener a la propia familia, medio para contribuir a la mejora de la sociedad y progreso de la humanidad.

San José María Escrivá de Balaguer (1985) menciona que el trabajo nace del amor, manifiesta el amor y se ordena al amor, el trabajo será más digno cuanto con más amor se realice; es decir que el ser humano en su trabajo no se debe de limitar solamente a hacer cosas o construirlas, pues eso que se hace se debe de compartir con los otros, y cuanto más frutos se reciben por un trabajo más se tiene que dar a los demás, ser un buen profesional reclama servir mejor a la sociedad y siempre trabajar en función del bien de otras personas.

En el trabajo entran en juego dos capacidades propias del ser humano, que es la capacidad de dar y la de recibir, en eso consiste el desarrollo del amor humano, en cualquiera de sus modalidades, por lo tanto el trabajo es dignificado por el amor si cada día se mejoran esas capacidades, dar en el trabajo significa poner a disposición de los demás lo mejor dentro de las limitaciones profesionales, hacer los mejores productos, dar los mejores servicios, hoy sin embargo el trabajo no es visto desde esta perspectiva.

Es una decisión propia como se vive el trabajo, si se decide o no ser el protagonista de esta actividad, si se tiene un buen estado de ánimo, si se supera el agotamiento, si se tienen actitudes positivas de confianza, respeto, comprensión y autoexigencia.

2.3.3 Educación y trabajo

No es posible realizar un trabajo humano sin educación, y es por eso que se debe mencionar que se trabaja mal cuando se hace sin valores y cuando se mira al trabajo como medio necesario aunque desagradable para adquirir riqueza y a través de ella confort y poder señala García Hoz (1988), si falta la educación entendida como crecimiento del ser humano en los más altos valores del espíritu no será posible realizar un trabajo humano.

El trabajo es ocasión y medio de crecer en valores cuando se hace un uso responsable de los recursos materiales, cuando se evita la injusticia, cuando se orienta la profesión al servicio de la mejora personal y social, hay una serie de valores humanos ligados directamente al trabajo como lo son la laboriosidad, fortaleza, honradez, optimismo, generosidad por mencionar algunos.

La familia debe ser escuela de trabajo pues es el ámbito donde se desarrolla la persona, además de que ésta es una comunidad hecha gracias a la actividad laboral, el trabajo es el que hace posible la sociedad.

Los padres en el hogar deben ayudar a descubrir a cada miembro de la familia el sentido del trabajo humano y hacerles ver el doble efecto que tiene pues cambia el mundo material y cambia a la persona en si misma afirma Millán (1973), el trabajo no solo tiene un sentido técnico sino también ético que está íntimamente ligado con el desarrollo de la libertad humana, hay tres verbos clave que ayudan a esclarecer el sentido ético de la actividad laboral y son ser, hacer y tener. La actividad profesional consiste en hacer, la pregunta es en función de qué ¿del ser o tener? y es en esa parte donde los educadores deben de enseñar que no es tener lo que define al hombre sino el ser y el gran peligro consiste en trabajar únicamente para tener más y no para ser mejor.

Otra importante tarea de los padres es enseñar a trabajar a los hijos y no en el sentido de prepararles específicamente para una profesión pues esa formación la recibirán en las aulas, sino enseñarles a que aprendan a pensar y hacer, se puede enseñar a pensar haciendo buenas preguntas a los hijos y motivando a la reflexión, y se enseña hacer adquiriendo habilidades como leer bien en voz alta, a velocidad adecuada, escribir bien una carta, un informe, sin faltas de ortografía y con un estilo propio o a realizar con soltura trabajos manuales, ambos aprendizajes, pensar y hacer se deben de propiciar en las situaciones familiares más sencillas y cotidianas.

Toda familia puede ser escuela de trabajo en medida que así lo decidan los padres, el que de verdad lo sea dependerá también del ejemplo que ellos den, como realicen su actividad profesional, como se expresen, del enfoque que le den y de los efectos que tenga sobre la vida familiar.

2.4 Humanismo

2.4.1 Antecedentes

El humanismo en general es un comportamiento o actitud que exalta al género humano, se trata de una doctrina donde el hombre es la medida de las cosas, la organización social de acuerdo a esta doctrina debe desarrollarse a partir del bienestar humano, esta corriente se opone al teocentrismo medieval donde Dios era el centro de la vida.

El humanismo reconoce valores como el prestigio, el poder y la gloria, que eran criticados por la moral cristiana, incluso considerados como pecados, también hace al hombre objeto de fe, mientras que, en la antigüedad, la fe era patrimonio de Dios; sin embargo esta corriente se opone al consumismo, ya que está en

contra de lo superficial, del narcisismo y de aquello que no es propio de la dignidad humana.

Como movimiento intelectual surgido en Europa durante el siglo XV, el humanismo promovía al hombre no solo como elemento indispensable en torno al cual giraba la vida social, sino también como el centro del universo, en la educación hubo cambios importantes que se verían reflejados en el nivel intelectual de las personas, el lugar de continuar con la enseñanza rígida, se le dio importancia a la individualidad de cada alumno y el aprendizaje se centró en formar a personas que estuvieran preparadas para desarrollar una vida activa en la comunidad civil, que confiaran en sí mismas y que fueran capaces de distinguir entre lo correcto y lo incorrecto.

En el Renacimiento italiano es cuando el humanismo clásico genera una nueva cosmovisión, la vida empieza a entenderse como la oportunidad para manifestar la capacidad de excelencia que tiene el hombre así como la posibilidad para una ilimitada producción de belleza y goce de lo hermoso, en el humanismo renacentista se acentúa el ideal de la forma, el aspecto estético de lo humano, ambos relacionados con el concepto de la personalidad individual plena, expresión de una vida bella, el humanismo de esta época se relaciona con la mayoría de las actividades humanas, toma impulso la idea de la dignidad del hombre en cuanto ser que edifica su propia vida de forma autónoma y está llamado a ser dominador supremo y absoluto de la naturaleza.

El cristianismo más contemporáneo hace referencia a un humanismo pleno, y es así porque incluye la presencia de Dios ya que su fundamento se centra en que la dignidad del hombre es Dios, es un humanismo filial, dependiente del ser supremo que libera y enaltece al hombre.

2.4.2 Humanismo en el mundo actual

En la sociedad actual esta idea del humanismo desaparece día tras día, a partir de la Revolución Industrial surge la sociedad de masas que a partir de las innovaciones tecnológicas más modernas produce un consumismo inminente cada vez más lejano de los valores promovidos por el humanismo.

En esta sociedad de masas el hombre pierde paulatinamente las especificaciones y características propias de su naturaleza, pues ha perdido su sociabilidad convirtiéndose en un dato inexacto, aislado por la tecnología, un hombre que es engañado, manipulado por una cultura de masas que atenta contra su propia autonomía, un hombre que ya no es el centro del universo porque hoy todo gira en función de la utilidad que pueda prestar tal o cual máquina; no solo las grúas o máquinas excavadoras han reemplazado el trabajo físico del hombre, sino que hoy robots y computadoras funcionan con mayor exactitud y rapidez que el cerebro humano, en decir que cada vez hay mayor tendencia a reemplazar el trabajo de los hombres con el de las máquinas, también en los laboratorios están manipulando al genoma humano y no como un acto de creación de la naturaleza sino como una creación artificial del hombre en probetas, de igual forma que ya la ciencia asombra con los procesos de clonación.

Actualmente las relaciones entre las personas son reducidas a algo meramente funcional que impiden una auténtica comunidad, la tecnología ha conseguido una mayor individualización y aislamiento del ser humano, tanto en el mundo laboral como en el de la enseñanza y hasta en el del ocio, hoy el hombre es cada vez más dependiente de la ciencia y la tecnología.

2.4.3 El concepto de persona

Persona es una palabra latina que ha pasado sin modificación al español, en otras lenguas como portugués, francés e inglés, se ha modificado pero siempre dejando su origen latino, con esta palabra se designa en todas las lenguas una misma realidad que es la del individuo humano.

Persona (García Hoz, 1989) en latín significaba originalmente la máscara del actor y esto se relaciona con la capacidad del ser humano para esconder su vida interior, disimular lo que se ignora o aparentar lo que no se es.

Es Aristóteles quien comienza a trabajar con el concepto de persona al hacer la división de substancia y accidente, estableciendo por tanto que la persona es substancia con innumerables accidentes pues posee una extensión espacial (cuerpo), está llena de cualidades exteriores e interiores, se relaciona con los demás seres humanos, etc. y es así como llena una lista extensa de accidentes.

García Hoz (1989) menciona que Santo Tomás en su Suma Teológica define a la persona como substancia primera de naturaleza racional, después Boecio expone la persona como substancia individual de naturaleza racional.

A través de los años la doctrina cristiana define a la persona como algo extraordinariamente valioso, que se encuentra en la punta de la creación, y que puede extenderse hasta Dios mismo.

La persona humana es la más perfecta de las criaturas y por lo tanto posee dignidad que es la llamada ontológica por el simple hecho de existir, sin embargo

son las obras concretas del ser humano las que tienen que decir si un hombre es buena o mala persona y lo hace digno en mayor o menor medida, la dignidad de la persona se relaciona con el concepto del bien, el bien es algo valioso y por lo tanto perfectible; el ser se puede convertir en bien y se necesitan uno del otro para existir; la dignidad humana aparece en este ámbito del ser que por lo tanto puede ser perfeccionado.

La formación de la persona implica todo un reto, es un proceso que consiste en lucha, esfuerzo y trabajo duro, la persona es el objeto de la educación personalizada; pero se debe entender que este tipo de educación debe ser un molde a la medida para cada individuo que lo lleve a la perfección, la educación personalizada debe orientar al individuo en cuatro aspectos importantes: singularidad, autonomía, apertura y unidad.

La singularidad remonta al concepto de individualidad, que es lo que hace ser diferentes a los otros seres de humanos y es la sencilla razón por la que se es único, irrepetible, insustituible; importante desarrollar la individualidad en los niños pequeños, una vez que se conviertan en adolescentes les servirá para no seguir los malos ejemplos que hacen los demás o dejarse llevar por modas impuestas; la individualidad permite estar seguro de sí mismos, conocer cuáles son los límites y cuáles son las posibilidades; otro aspecto básico que se debe considerar es la intimidad, esa capacidad que permite ahondar hacia adentro de sí mismo, de reconocer el yo interior, la educación personalizada debe ayudar a vivir en armonía entre las exigencias del mundo exterior y las del propio yo.

La autonomía, que se entiende por la capacidad de gobernarse a sí mismo y el correcto uso de la libertad, seguida por la apertura que se fundamenta en la relacionabilidad, que es la capacidad de relacionarse con las otras personas y el

resto de los seres vivos, aquí es importante saber que se debe educar en la capacidad de desarrollar relaciones sanas con los demás, esta capacidad ayuda a tener una relación familiar sana, con la pareja, en el trabajo, etc. Es muy importante considerar que parte de esta relacionabilidad y pilar fundamental es la relación que se estable con Dios. (Palacios, 1989)

Biblioteca UP Bonaterra

CAPÍTULO III

DISEÑO

METODOLÓGICO

3.1 Descripción de la metodología

3.1.1 Perspectiva metodológica de la intervención

A través de la realización de este proyecto se ha observado sobre la necesidad de trabajar en un esquema preventivo que se enfoque en el desarrollo de las competencias laborales en la familia a partir de la temprana edad de sus miembros para que a la par también se propicie el crecimiento de los elementos más grandes como los padres o hermanos mayores y todos se vean beneficiados en la adquisición y evolución de este tipo de competencias; este proceso podría beneficiar directamente a los empleados de la organización y a su vez a la misma empresa. Para conseguir dicho objetivo se pretende implementar una serie de estrategias que permitan el acercamiento con los empleados de una manera directa, personal, sencilla y muy práctica, en sesiones breves y previamente calendarizadas que permitan darle continuidad a este propósito.

Por lo tanto se pretende implementar alguna conferencia que exponga un tema de interés para todos los asistentes que les permita reforzar y entender el concepto de competencia laboral. También se ha pensado que por su practicidad es posible trabajar con los análisis de casos y mesas redondas en donde se traten temas fáciles de comprender y asociar con el día a día que se vive en la familia y en el trabajo.

No se descarta la posibilidad de hacer uso de las video-llamadas para tener pláticas que propicien la exposición de algún tema relacionado con la formación de habilidades para el trabajo y el papel que juega la familia en este proceso. El objetivo es fomentar así como desarrollar y mejorar las competencias laborales que tienen los empleados y de ésta manera también buscar beneficiar a sus familias.

3.1.2 Sujetos de estudio o usuarios de la intervención

Los empleados de *Ceva Logistics* tienen un rango de edad que oscila entre los 23 años hasta los 55 años, hay un par de empleados que tienen una antigüedad de 20 años en la empresa y han sido testigos de sus distintas fusiones a través del tiempo; los empleados con mayor edad y con más tiempo en la empresa suelen tener una actitud de resistencia al cambio y presentan problemas para adaptarse a los nuevos procesos de la empresa.

Físicamente las mujeres de la empresa mantienen un peso normal de acuerdo a su edad y estatura, no se presentan casos de obesidad y en promedio tienen una estatura de 1.60; en los hombres si hay algunos casos de empleados con sobrepeso el cual la mayoría de ellos atribuyen a la falta de actividad física derivada del tiempo empleado en el trabajo durante la semana, en cuanto a la estatura presentan un promedio de 1.68 aproximadamente.

El departamento de operación terrestre está conformado por hombres en su totalidad, lo cual provoca que tengan un ambiente de trabajo más relajado en comparación a los demás departamentos, el departamento de servicio al cliente y ventas está conformado por mujeres en su mayoría, mientras que los departamentos de administración y operaciones suelen tener elementos de ambos géneros.

Los vendedores de la empresa suelen tener una actitud bastante competitiva con los demás departamentos y suelen tener muchos roces por motivos laborales con el equipo de operaciones, existen muchas diferencias entre ambos equipos, por lo que la gerencia continuamente trabaja en esa área de mejora.

Los empleados más jóvenes aportan mucha frescura a la organización, sin embargo como es frecuente poseen los conocimientos teóricos pero no los saben relacionar o aplicar a la vida laboral practica por lo que suelen pasar por una curva de aprendizaje debido a este hecho, es importante resaltar que se adaptan y aprenden muy rápido en las nuevas posiciones que se les asignan.

En general es una organización que se caracteriza por tener un buen ambiente laboral, sus empleados pertenecen a las clases media baja y media alta en su mayoría.

Por la naturaleza de la industria a la que pertenece que es del sector logístico, casi el 100% de sus empleados dominan en gran parte el idioma inglés para poder sostener conversaciones de negocios y mantener una comunicación escrita para el desempeño diario de las actividades laborales.

Existe en la organización un par de personas que presentan trastornos psicológicos, bipolaridad e hipocondría, ambos reciben tratamiento profesional de manera regular.

La población de la organización en cuestión es de 47 personas, se entiende por población a conjunto finito o infinito de personas u objetos que presentan características comunes.

Levin & Rubin (1996) lo definen como un conjunto de todos los elementos que se están estudiando, acerca de los cuales se intenta sacar conclusiones, mientras

que Cadenas (1994) dice que es una serie de elementos que presentan una característica común.

El tamaño que tiene una población es un factor de suma importancia en el proceso de investigación estadística y en nuestro caso social, y este tamaño vienen dado por el número de elementos que constituyen la población, según el número de elementos la población puede ser finita o infinita. Cuando el número de elementos que integra la población es muy grande, se puede considerar a esta como una población infinita, por ejemplo; el conjunto de todos los números positivos; una población finita es aquella que está formada por un limitado número de elementos, por ejemplo; el número de habitantes de una comarca; cuando la población es muy grande, es obvio que la observación y/o medición de todos los elementos se multiplica la complejidad, en cuanto al trabajo, tiempo y costos necesarios para hacerlo. Para solucionar este inconveniente se utiliza una muestra estadística.

La muestra es una representación significativa de las características de una población, que bajo la asunción de un error (generalmente menor al 5%) se estudia las características de un conjunto poblacional mucho menor que la población global.

Spiegel (1991) dice que la muestra es una parte de la población a estudiar que sirve para representarla, mientras que Levin (1996) la describe como una colección de algunos elementos de la población, pero no de todos.

Cadenas (1974) determina que la muestra debe ser definida en base de la población determinada y las conclusiones que se obtengan de dicha muestra solo podrán referirse a la población en referencia.

Población

Departamento	Hombres	Mujeres	Total
Ventas	3	3	6
Servicio al cliente	3	4	7
Operaciones	17	9	26
Administración	3	5	8
Total	26	21	47

Total de la población: 47

La muestra es igual al 100% de la población

3.1.3 Técnicas e instrumentos de recolección de información para el diagnóstico de necesidades.

Es de vital importancia para la elaboración de un trabajo de investigación contar con técnicas y herramientas a las que se les debe de dar particular importancia y no olvidar el valor que poseen pues de éstas dependerán la información que se obtenga.

El volumen y el tipo de información que se obtenga debe de estar justificado por los objetivos que se persiguen o de lo contrario se corre el riesgo de recopilar datos de poca o ninguna utilidad para efectuar la investigación o el adecuado análisis del problema que se esté estudiando.

Muñoz (1998) afirma que las técnicas e instrumentos de investigación son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, encuesta, entrevistas por mencionar algunas.

La observación es el hecho de mirar detenidamente y también es el conjunto de cosas observadas, conjunto de datos, y conjunto de fenómenos, en este sentido observación equivale a dato; según Pardinás (2005), la observación es una técnica muy antigua pues a través de los sentidos el hombre capta la realidad que lo rodea, que luego organiza intelectualmente, es el uso sistemático de la vista en la búsqueda de los datos que se necesitan para resolver un problema.

La observación es directa cuando el investigador forma parte activa del grupo observado y asume sus comportamientos, cuando el observador no pertenece al grupo y sólo se hace presente con el propósito de obtener información la observación se le llama simple (Pardinás, 2005).

Galindo (1998) menciona que las entrevistas son elementos esenciales en la vida actual, es la comunicación primaria que se construye de la realidad y proporciona la posibilidad de combinar los enfoques prácticos, analíticos e interpretativos implícitos en todo proceso de comunicar.

La entrevista desde el punto de vista del método es una forma específica de interacción social que tiene por objeto recolectar datos para una investigación menciona Sabino (1992), el investigados formula preguntas a las personas capaces de aportarle datos de interés y estable con ellos un diálogo donde una parte buscar obtener información y la otra parte es la fuente de dicho conocimiento.

La ventaja esencial de la entrevista reside en que los mismos actores sociales son quienes proporcionan los datos relativos a sus conductas, opiniones, deseos, actitudes y expectativas, cosa que por su misma naturaleza es casi imposible de observar desde fuera, nadie mejor que la misma persona involucrada para hablar acerca de todo aquello que piensa y siente, de lo que ha vivido o planea hacer.

La entrevista puede ser estructurada o semi estructurada comenta Sabino (1992), las entrevistas semi estructuradas se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para concretar conceptos o bien obtener mayor información sobre un tema en especial.

La encuesta es otro recurso usualmente utilizado que permite explotar cuestiones y obtener información de un número considerable de personas, permite conocer la opinión pública y los valores vigentes de una sociedad, es también la búsqueda sistemática de información en la que el investigador pregunta a los encuestados sobre los datos que desea obtener, posteriormente los reúne para analizarlos (Grasso, 2006).

El cuestionario de la encuesta debe contener una serie de preguntas respecto a una o más variables a medir, se consideran básicamente dos tipos de preguntas que son las cerradas y las abiertas, las preguntas cerradas contienen categorías fijas de respuesta que han sido delimitadas, este tipo de preguntas facilita el conteo de las respuestas de los encuestados.

Hay dos métodos muy conocidos para trabajar las respuestas de las encuestas que son la escala de Guttman y el método de escalamiento de Likert (Gómez, 2006).

La escala Guttman fue creada por Louis Guttman en 1940, esta escala también es conocida como método de escalograma y es unidimensional y acumulativa, esto quiere decir que las preguntas se pueden ordenar por su grado de dificultad y quien contesto afirmativamente a una pregunta difícil contestará siempre afirmativamente a una pregunta menos difícil y viceversa, por lo que se puede predecir la respuesta de todas las preguntas.

Otra escala muy usada es la de Likert, es definida como la medida de una variable que consiste en pedir al encuestado que exprese su agrado de acuerdo o desacuerdo con una serie de afirmaciones relativas a las actitudes que se evalúan y a cada respuesta se le asigna un valor numérico.

Para la elaboración de este trabajo se ha diseñado una encuesta para aplicarla a los empleados de la empresa *Ceva Logistics* (anexo 1), para la elaboración de la misma se necesita hacer una operacionalización de las variables las cuales son las siguientes:

Variable dependiente

Incursión y desempeño en el mundo laboral

El trabajo es el medio moral lícito para obtener recursos para sostener a la familia, por lo tanto es una actividad propia del ser humano que lo dignifica, es importante que cada persona se pregunte a si misma si el trabajo que tiene lo realiza en todos los aspectos y si realmente cumple con la función del perfeccionamiento propio.

El beneficio económico, la satisfacción personal y el servicio a los demás son aspectos que todo trabajo humano debe poseer, así como también es importante

mencionar los valores que en la actividad laboral deben de prevalecer como la honestidad, laboriosidad, optimismo entre otros.

El mundo laboral influye directamente en la vida familiar y viceversa, pues es el medio que hace posible la existencia de la familia pues de él se obtienen los recursos para la manutención, sin embargo también es un medio para educar a los hijos en este aspecto, del ejemplo de los padres los hijos obtendrán su primera impresión acerca del mundo laboral, se debe poner mucha atención en la distribución del tiempo entre trabajo y familia, pues ambos aspectos deben de estar equilibrados

Debido a que actualmente la mujer desempeña un papel muy importante en la actividad laboral se debe de tener muy en claro en un análisis propio de honestidad cuales son los motivos que las orillan a trabajar, pudiendo ser aceptables siempre y cuando contribuyan al equilibrio del hogar, pues el papel de la madre es insustituible en la familia y es por eso importante saber la causa que origina tal decisión.

La incursión en el mundo laboral siempre es un reto para cualquier persona que comienza la actividad en el mundo del trabajo pues es una experiencia nueva llena de altas expectativas propias y de otras personas, la familia juega un papel muy importante pues debe de fungir como respaldo principal, deber ser el primer apoyo para vivir esta nueva experiencia.

Como toda actividad nueva la incursión en el mundo laboral está acompañada de desafíos que la persona debe saber llevar, si desde la familia se inculcan

competencias como la adaptación e integración, este proceso será mucho más fácil.

Operacionalización.

Incurción y desempeño en el mundo laboral.

Dimensión	Subdimensión	Indicadores	Índices
Incurción y desempeño en el mundo laboral.	Actividad laboral.	-Beneficio económico. -Satisfacción profesional. -Servicio al prójimo.	-Totalmente de acuerdo. -De acuerdo -Indiferente -En desacuerdo -Totalmente de acuerdo
	Mujeres que trabajan fuera del hogar.	-Por vocación profesional. -Por necesidad económica. -Por evasión del hogar.	-Totalmente de acuerdo. -De acuerdo. -Indiferente. -En desacuerdo. -Totalmente de Acuerdo.
	Valores en el mundo laboral.	-Laboriosidad. -Fortaleza. -Honradez. -Optimismo. -Generosidad.	-Siempre. -Nunca. -Casi siempre. -A veces.

Variable Independiente

Desarrollar en la familia competencias

El mundo del trabajo es un escenario fundamental para el desarrollo personal de los humanos, en él se tiene la oportunidad de mostrar los talentos y los rasgos de la personalidad, el trabajo es el medio para construir un patrimonio y un proyecto de vida, para generar también asociaciones, empresas y autoempleos, las exigencias de los tiempos modernos demandan la formación de los niños y jóvenes para enfrentar su propia vida y darles instrumentos que les permitan utilizar sus conocimientos y desarrollar destrezas que les permitan incorporarse al mundo productivo, la familia como el centro de desarrollo de la persona se convierte en el núcleo formador en donde se aprenden los valores, principios, el individuo moldea su personalidad y también adquiere las competencias básicas que le permitirán convivir en la sociedad y en su actividad laboral, éstas con el paso de los años han adquirido importancia pues también los centros educativos han apostado por el desarrollo de las mismas.

Las competencias que se deben de procurar formar en la familia son las competencias laborales generales que le permiten actuar a la persona en un entorno social amplio o laboral, no están ligadas a una ocupación en particular ni a un sector económico pero ayudan a la persona para ingresar en el mundo laboral y progresar en él, se puede mencionar el trabajo en equipo, asumir responsabilidades, relacionarse con otros, orientarse a resultados, gestionar recursos, etc. La familia y las tareas diarias del hogar son un medio para el desarrollo de estas competencias, ir al súper mercado, cooperar en el arreglo de la casa, cuidar y ayudar a los hermanos, etc, son actividades que implican la distribución de roles y responsabilidades, la toma de decisiones, el manejo de recursos, orientación hacia el servicio entre otras; en medida que los papás fomenten y compartan estas tareas, la familia se convertirá en otro eje de la formación de competencias laborales generales.

Operacionalización.

Desarrollo de las competencias en la familia.

Dimensión	Subdimensión	Indicadores	Índices
Desarrollo de competencias en la familia.	Competencias.	Generales. -Competencia intelectual. -Competencia organizacional. -Competencia empresarial.	-Seguro que se tiene. -Seguro que no se tiene.
		Específicas -Competencia autoconocimiento. -Competencia inteligencia emocional. -Competencia de adaptación al cambio.	-Es probable que se tenga. -Es probable que no se tenga.
	Familia.	-Función económica. -Función asistencial. -Función educativa.	-Seguro que se tiene.
		-Modelo democrático. -Modelo autoritario. -Modelo permisivo. -Modelo negligente.	-Seguro que no se tiene. -Es probable que se tenga.
		-Fam. Nuclear. -Fam. Extensa. -Fam. Padres divorciados. -Fam. Reconstituida. -Fam. Monoparental.	-Es probable que no se tenga.

Pilotaje.

El pilotaje se trabajó con tres personas ajenas a la organización de *Ceva Logistics*, fueron dos hombres y una mujer, los tres son profesionales que ejercen su carrera profesional en distintas empresas de la Cd. de Aguascalientes las cuales son Vianney, Sensata Technologies y Trucka.

Antes de aplicarlas se les explicó el fin con el que se les pedía su colaboración y se les pidió objetividad para dar sus observaciones, realmente les tomó muy poco tiempo, aproximadamente 7 minutos, lo respondieron en el mismo momento que se les solicitó y simultáneamente, coincidieron en que el vocabulario que se empleó para la formulación de las preguntas e instrucciones es muy amigable y facilita la comprensión, por lo tanto no se hizo ningún cambio al cuestionario y se aplicó tal cual se elaboró sin hacer ninguna adecuación.

Aplicación de la encuesta definitiva.

La encuesta definitiva se ha tomado más tiempo del planeado inicialmente, al principio se estimó aplicar la encuesta en un período de 4 días, sin embargo dicho periodo se ha tenido que alargar debido a la falta de la pronta respuesta de los encuestados pues aunque todos están concentrados físicamente en un mismo lugar, sus actividades laborales diarias no les han permitido realizarla con la rapidez deseada, además actualmente los empleados de la organización han estado tomando unos cursos obligatorios lo cual también ha sido causa del retraso en sus actividades diarias lo cual se ha visto reflejado en el tiempo de respuesta para la realización de la encuesta. La encuesta fue enviada por correo electrónico ya que casi el 100% de los encuestados se encuentran basados en la ciudad de Guadalajara.

Otro factor que ha sido determinante en el tiempo de respuesta es el período vacacional de diciembre, donde prácticamente se estuvo trabajando con menos de la mitad de los empleados, al regresar se encontraron con bastantes correos y saturación de actividades laborales lo cual retrasó de manera significativa la atención a la encuesta, en la primera quincena de enero se hizo uso del teléfono y el chat interno de la empresa para solicitar el apoyo con esta actividad, en algunas ocasiones se tuvo que solicitar apoyo más de una ocasión, sin embargo todos los encuestados tuvieron una buena actitud y se disculparon por la tardanza haciendo alusión a la sobre carga de trabajo y el rezago en sus actividades diarias.

Cabe señalar que también se dio aviso al Gerente de Recursos Humanos con el fin de notificarles el apoyo que se solicitaría a los compañeros y también para explicarles la razón de la aplicación de dicha encuesta, el plan a seguir y el objetivo buscado, su reacción fue positiva y mostraron un gran interés en el tema además de expresar que por el número de empleados a los que se les aplicaría no habría ningún problema ni consideraron ningún riesgo por la naturaleza de las preguntas pues en ningún momento se comprometió información sensible de la empresa, solamente pidieron hacer una previa revisión y aprovecharon también para contestarla.

Se considera que finalmente el tema de la distancia fue el mayor reto presentado para la obtención de las prontas respuestas aunado también un poco por la época vacacional en la que solicitó el apoyo.

Anexo 2

Concentrado de resultados

Encuesta aplicada a empleados de la empresa Ceva Logistics

Totalmente de acuerdo (5)		De acuerdo (4)		Indiferente (3)		En desacuerdo (2)		Totalmente en desacuerdo(1)									
Siempre (4)		Nunca (3)		Casi siempre (2)		A veces (1)											
Número de encuesta	PREGUNTAS																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
01	5	5	4	4	5	5	4	4	2	1	1	4	1	4	4	4	3
02	3	4	5	4	4	5	5	4	4	2	3	4	1	4	4	4	3
03	5	5	4	4	5	4	4	4	4	2	1	3	4	2	4	4	3
04	4	5	4	5	4	5	5	2	2	4	3	4	1	4	4	4	1
05	5	5	4	4	5	4	3	4	4	2	1	2	2	3	2	4	3
06	4	4	5	5	4	5	4	4	2	3	3	4	1	1	1	4	3
07	5	5	4	4	5	4	5	4	4	2	1	3	4	4	4	4	4
08	4	4	5	5	4	5	4	4	4	2	3	4	1	4	4	4	3
09	5	4	5	4	5	5	5	4	2	1	1	4	1	2	4	4	3
10	4	5	4	5	5	5	4	4	4	2	1	2	2	4	4	4	3
11	5	5	4	5	4	4	3	2	2	4	3	4	1	4	4	4	3
12	4	5	4	4	5	4	5	4	4	2	1	3	4	3	1	4	3
13	5	5	4	5	4	5	4	4	4	2	1	4	1	4	4	4	1
14	4	4	5	5	4	5	5	4	4	2	1	2	2	1	1	4	3
15	5	4	5	4	5	4	4	4	4	1	3	4	1	2	4	4	3
16	4	5	4	5	4	5	3	2	4	2	1	2	4	4	4	4	3
17	5	5	4	5	5	4	5	4	4	2	1	4	1	4	4	4	3
18	4	4	5	4	5	5	4	4	4	2	3	4	1	1	1	2	3
19	5	4	5	5	4	4	3	4	4	2	1	3	2	4	4	4	3
20	5	4	5	5	5	4	4	4	4	2	3	4	1	4	4	4	3
21	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	1	3	1	4	3
22	3	4	4	5	4	5	5	4	4	2	1	4	1	4	4	4	3
23	5	5	5	5	5	4	4	4	4	1	3	4	1	4	4	4	1
24	4	5	5	5	4	4	5	2	4	2	1	2	4	2	1	4	3
25	5	4	4	4	5	5	5	4	4	2	3	4	1	4	4	4	3
26	4	5	5	5	4	4	4	4	4	2	3	4	1	1	2	4	3
27	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	3	4	1	4	4	4	3
28	4	5	5	5	4	5	4	4	2	2	1	2	1	4	4	4	1
29	5	4	4	4	5	4	3	4	4	1	3	4	1	2	4	4	3
30	4	5	5	5	4	5	4	4	4	2	1	3	2	2	4	4	3
31	5	4	4	4	5	2	5	4	4	1	3	4	1	4	1	4	3

32	5	5	5	5	4	5	4	4	2	2	1	2	1	4	4	4	3
33	5	4	4	5	4	5	3	4	4	2	3	4	1	2	4	4	3
34	4	5	5	5	4	4	4	4	4	2	1	4	1	4	4	4	4
35	5	5	5	4	5	5	5	2	4	4	3	4	1	4	4	4	3
36	4	5	5	4	5	4	4	4	4	1	1	1	2	1	2	4	3
37	5	4	4	5	4	5	5	2	4	4	3	4	1	4	4	4	3
38	4	5	5	4	5	4	4	4	4	2	1	4	1	4	4	4	3
39	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	1	3	1	4	3
40	4	5	4	5	4	5	4	2	4	2	1	3	2	4	4	4	3
41	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	1	4	4	4	3
42	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	1	4	1	2	2	4	3
43	4	4	4	5	4	5	3	4	4	2	3	4	1	4	4	4	1
44	4	4	5	5	4	4	5	4	4	1	1	3	1	4	4	4	3
45	4	4	5	4	5	4	4	4	4	2	3	4	1	4	4	4	3
46	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	3
47	4	4	5	5	4	4	3	4	4	1	3	4	1	4	4	4	3

18.-Enumere de 1 a 5 las razones que lo motivan a realizar su actividad laboral, siendo 1 la razón principal y el 5 el menor motivo

Número de encuesta	Satisfacción Personal	Beneficio Económico	Servicio al Próximo	Por vocación Profesional	Por evasión del hogar
01	2	1	4	3	5
02	2	1	5	3	4
03	2	1	5	3	4
04	3	2	4	1	5
05	2	1	3	4	5
06	2	1	4	3	5
07	3	2	4	1	5
08	2	3	4	1	5
09	1	2	4	3	5
10	2	1	4	3	5
11	1	2	4	3	5
12	2	1	4	3	5
13	2	1	5	3	4
14	2	1	5	3	4
15	3	2	4	1	5
16	2	1	3	4	5
17	2	1	4	3	5
18	3	2	4	1	5

19	2	3	4	1	5
20	1	2	4	3	5
21	2	1	4	3	5
22	1	2	4	3	5
23	2	1	4	3	5
24	2	1	5	3	4
25	2	1	5	3	4
26	3	2	4	1	5
27	2	1	3	4	5
28	2	1	4	3	5
29	3	2	4	1	5
30	2	3	4	1	5
31	1	2	4	3	5
32	2	1	4	3	5
33	1	2	4	3	5
34	2	1	4	3	5
35	2	1	5	3	4
36	2	1	5	3	4
37	3	2	4	1	5
38	2	1	3	4	5
39	2	1	4	3	5
40	3	2	4	1	5
41	2	3	4	1	5
42	1	2	4	3	5
43	2	1	4	3	5
44	1	2	4	3	5
45	2	1	4	3	5
46	3	2	4	1	5
47	2	3	4	1	5

19.-Enumere del 1 al 5 los valores que de mayor manera experimenta en el trabajo (siendo el 1 el valor que más vive y el 5 el que menos experimenta)

Número de encuesta	Laboriosidad	Fortaleza	Honradez	Optimismo	Generosidad
01	4	1	3	2	5
02	5	4	3	2	1
03	1	4	2	3	5
04	2	1	3	4	5
05	3	2	1	4	5

06	3	2	1	4	5
07	2	5	4	1	3
08	4	2	1	5	3
09	3	4	1	2	5
10	2	4	1	3	5
11	2	5	1	3	4
12	4	1	3	2	5
13	5	4	3	2	1
14	1	4	2	3	5
15	2	1	3	4	5
16	3	2	1	4	5
17	3	2	1	4	5
18	2	5	4	1	3
19	4	2	1	5	3
20	3	4	1	2	5
21	2	4	1	3	5
22	2	5	1	3	4
23	4	1	3	2	5
24	5	4	3	2	1
25	1	4	2	3	5
26	2	1	3	4	5
27	3	2	1	4	5
28	3	2	1	4	5
29	2	5	4	1	3
30	4	2	1	5	3
31	3	4	1	2	5
32	2	4	1	3	5
33	2	5	1	3	4
34	4	1	3	2	5
35	5	4	3	2	1
36	1	4	2	3	5
37	2	1	3	4	5
38	3	2	1	4	5
39	3	2	1	4	5
40	2	5	4	1	3
41	4	2	1	5	3
42	3	4	1	2	5
43	2	4	1	3	5
44	2	5	1	3	4
45	2	4	1	3	5
46	2	5	1	3	4
47	4	1	3	2	5

20.-Enumere del 1 al 5 las habilidades que considera le fueron formadas y desarrolladas en su familia, siendo 1 la que más le desarrollaron y 5 el que menos

Número de encuesta	Liderazgo	Trabajo en equipo	Toma de decisiones	Adaptación al cambio	Autoconocimiento
01	2	4	1	3	5
02	3	1	2	5	4
03	5	1	3	2	4
04	4	5	1	3	2
05	3	5	1	2	4
06	1	2	3	5	4
07	3	4	5	1	2
08	2	3	1	4	5
09	1	3	5	4	2
10	5	1	2	3	4
11	2	3	1	5	4
12	2	4	1	3	5
13	3	1	2	5	4
14	5	1	3	2	4
15	4	5	1	3	2
16	3	5	1	2	4
17	1	2	3	5	4
18	3	4	5	1	2
19	2	3	1	4	5
20	1	3	5	4	2
21	5	1	2	3	4
22	2	3	1	5	4
23	2	4	1	3	5
24	3	1	2	5	4
25	5	1	3	2	4
26	4	5	1	3	2
27	3	5	1	2	4
28	1	2	3	5	4
29	3	4	5	1	2
30	2	3	1	4	5
31	1	3	5	4	2
32	5	1	2	3	4
33	2	3	1	5	4
34	2	4	1	3	5
35	3	1	2	5	4
36	5	1	3	2	4
37	4	5	1	3	2

38	3	5	1	2	4
39	1	2	3	5	4
40	3	4	5	1	2
41	2	3	1	4	5
42	1	3	5	4	2
43	5	1	2	3	4
44	2	3	1	5	4
45	5	1	3	2	4
46	4	5	1	3	2
47	3	5	1	2	4

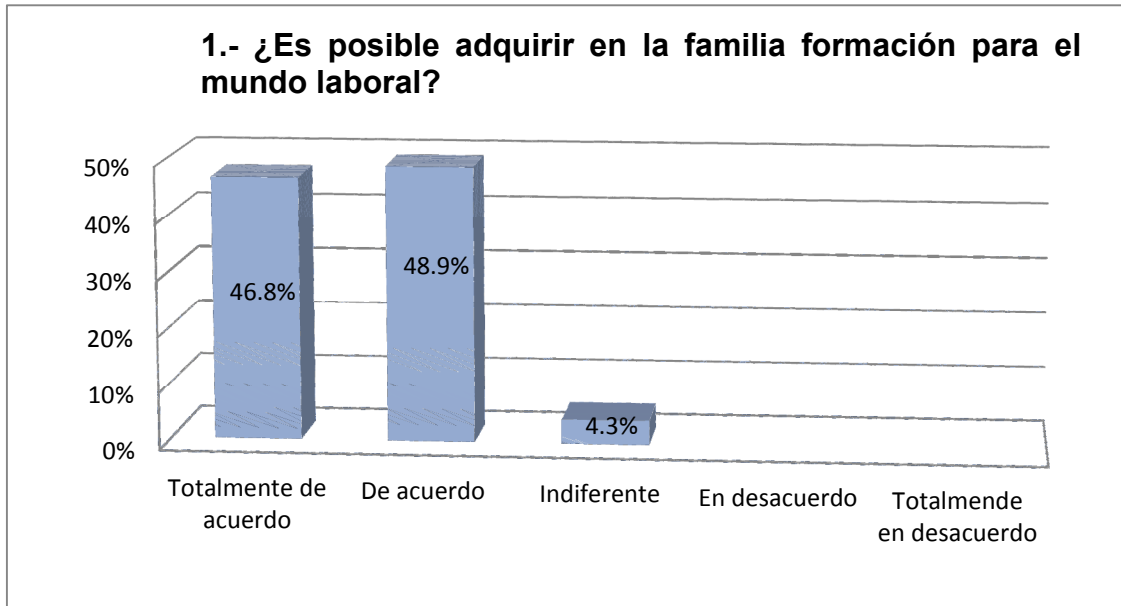
Biblioteca UP Bonaterra

Cuadro de frecuencias y porcentajes

Encuesta aplicada a empleados de la empresa Ceva Logistics

Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)		Indiferente (3)		En desacuerdo (2)		Totalmente en desacuerdo(1)			
Siempre (4)		Nunca (3)		Casi siempre (2)		A veces (1)				
Número de pregunta	Frecuencias					Porcentajes %				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
01	22	23	2			46.8	48.9	4.2		
02	25	22				53.1	46.8			
03	25	22				53.1	46.8			
04	29	18				61.7	38.2			
05	22	25				46.8	53.1			
06	23	23		1		48.9	48.9		2.1	
07	15	22	10			31.9	46.8	21.2		
08		40		7			85.1		14.8	
09		39		8			82.9		17.0	
10		8	3	27	9		17.0	6.3	57.4	19.1
11			23		24			48.9		51.0
12		32	7	7	1		68.0	14.8	14.8	2.12
13		5		7	35		10.6		14.8	74.4
14		30	4	8	5		63.8	8.5	17.0	10.6
15		35		4	8		74.4		8.5	17.0
16		46		1			97.8		2.1	
17		2	40	5			4.2	85.1	10.6	

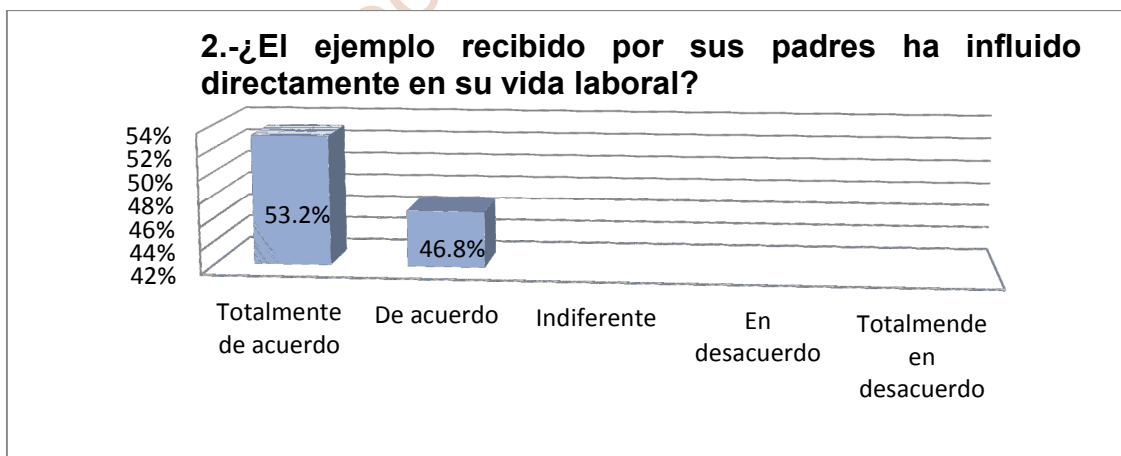
Figura 3



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Ceva Logistics en Diciembre de 2014

Aunque un 46.8% está totalmente de acuerdo en el papel de la familia en la formación de los hijos para el trabajo, destaca el hecho de un 48.9%, el cual no manifiesta acuerdo total e incluso una minoría se muestra indiferente.

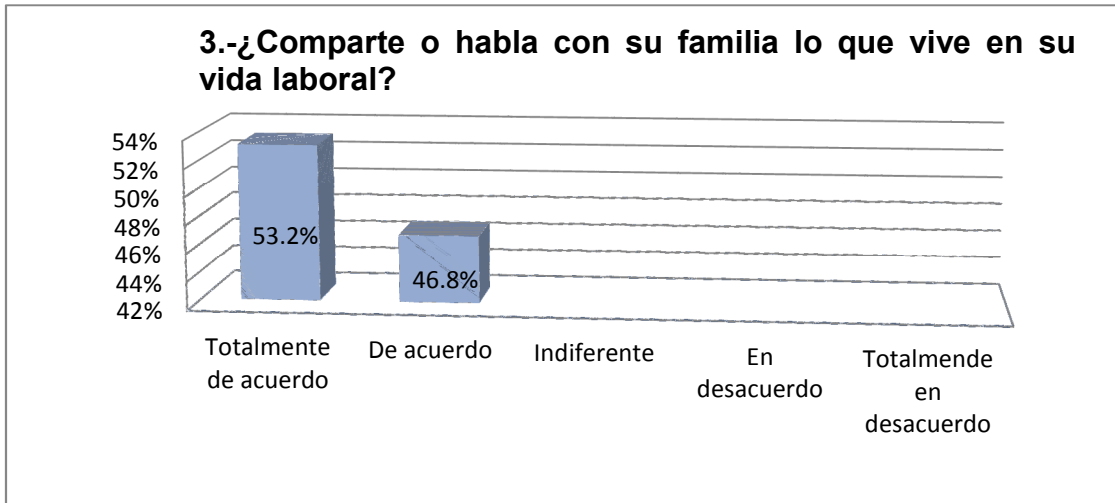
Figura 4



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Ceva Logistics en Diciembre de 2014

Se observa como más de la mitad de los encuestados, con un 53.2% está totalmente de acuerdo con la importancia del ejemplo recibido por parte de los padres, afirmó el 46.8% solamente estar de acuerdo.

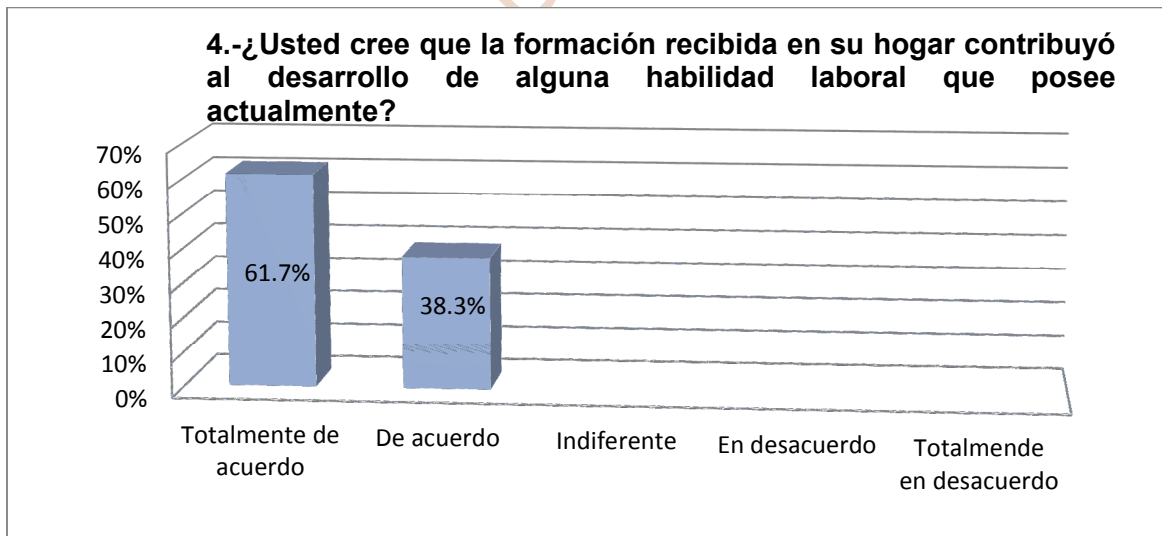
Figura 5



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Ceva Logistics en Diciembre de 2014

El 53.2% de los empleados encuestados hablan de su vida laboral con su familia, el 46.8% también lo hace frecuentemente demostrando que es un tema importante que se discute en el hogar.

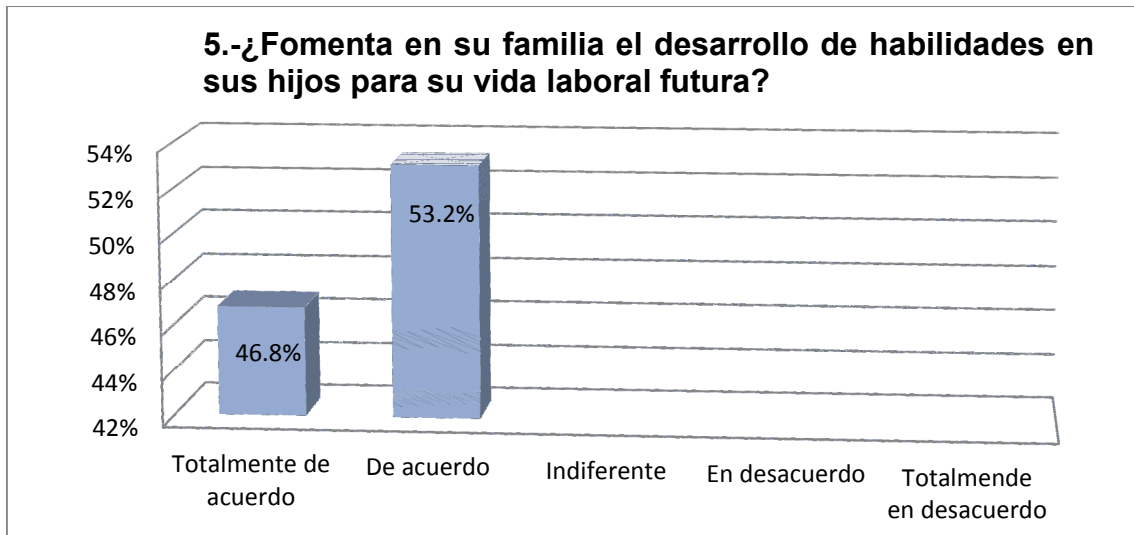
Figura 6



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Ceva Logistics en Diciembre de 2014

Se observa como el 38.3% está de acuerdo en que la formación recibida en su casa ha contribuido en alguna habilidad laboral, aunque el 61.7% coincide totalmente con que la formación de casa les desarrolló una competencia laboral.

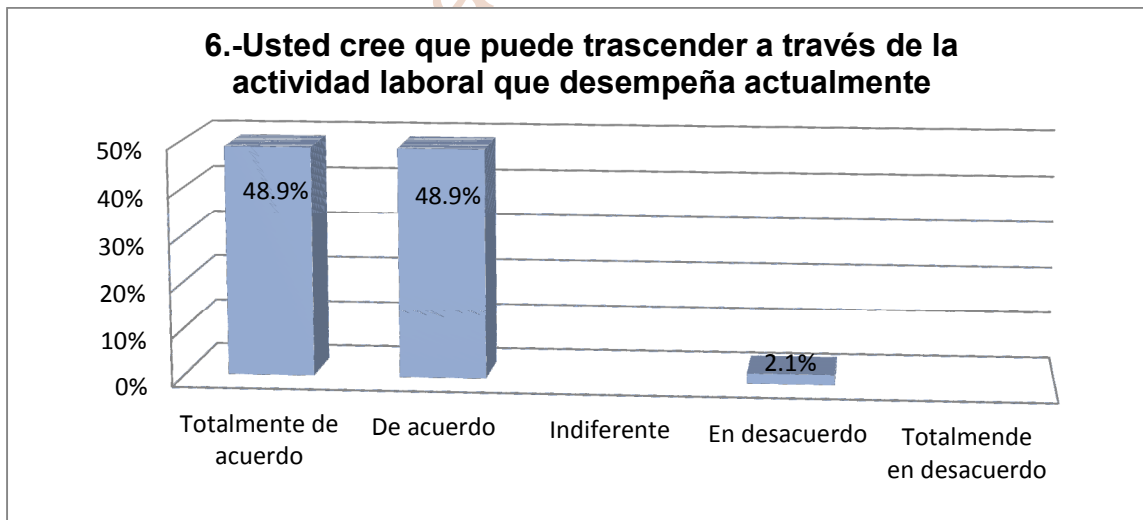
Figura 7



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Ceva Logistics en Diciembre de 2014

El 53.2% de los encuestados dijo estar de acuerdo en fomentar alguna habilidad laboral, sin embargo solo el 46.8% expresó estar totalmente de acuerdo con la formación laboral en la familia.

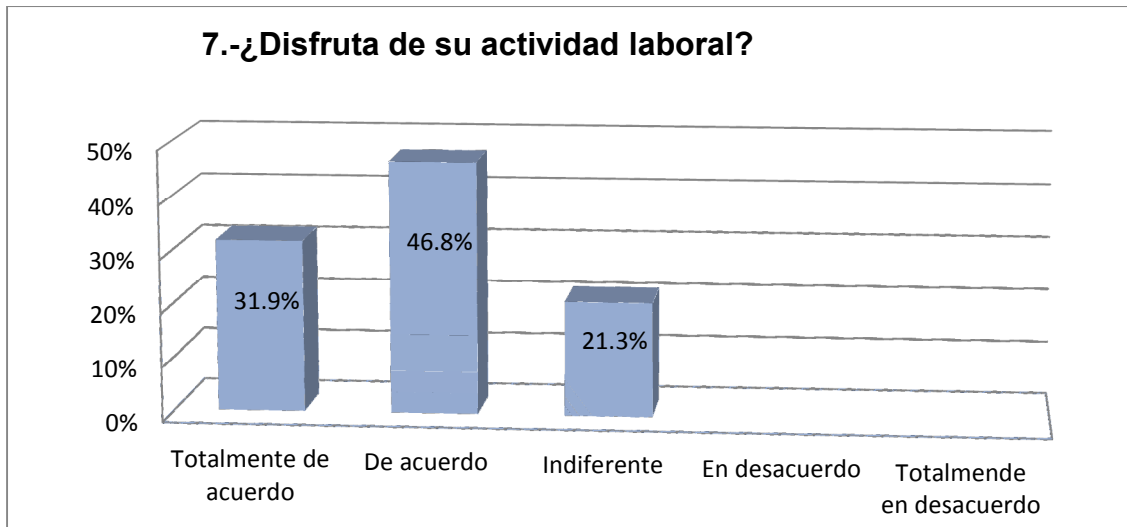
Figura 8



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Ceva Logistics en Diciembre de 2014

El 2.1% afirmó estar en desacuerdo con la oportunidad de trascender a través del trabajo, contrasta como el 48.9% que expresó estar totalmente de acuerdo y el mismo porcentaje dijo estar de acuerdo.

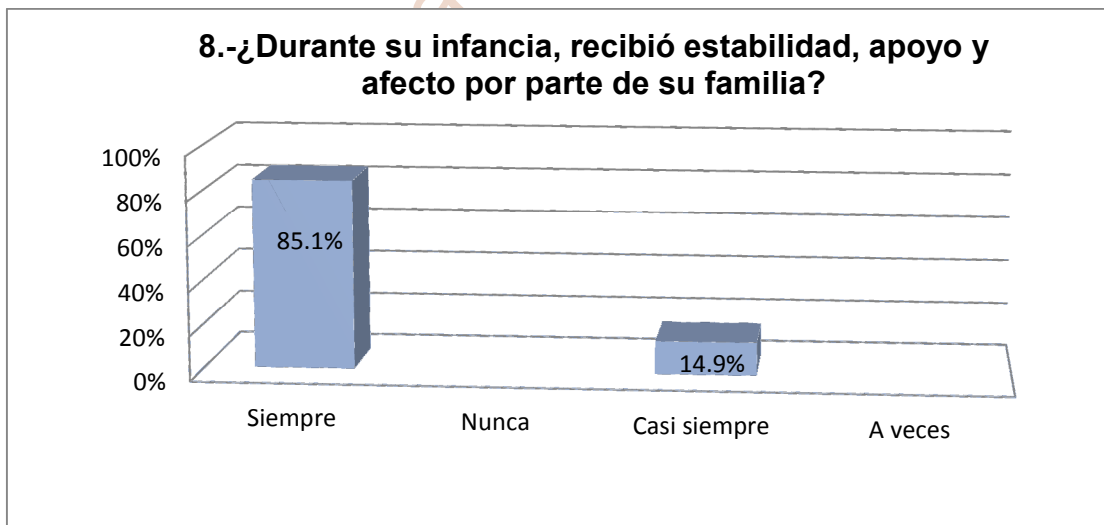
Figura 9



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Ceva Logistics en Diciembre de 2014

Esta gráfica muestra como el 31.9% disfruta totalmente su vida laboral, el 46.8% sólo está de acuerdo en encontrarla agradable y un 21.3% de la población a la que se le aplicó la encuesta les resultó indiferente.

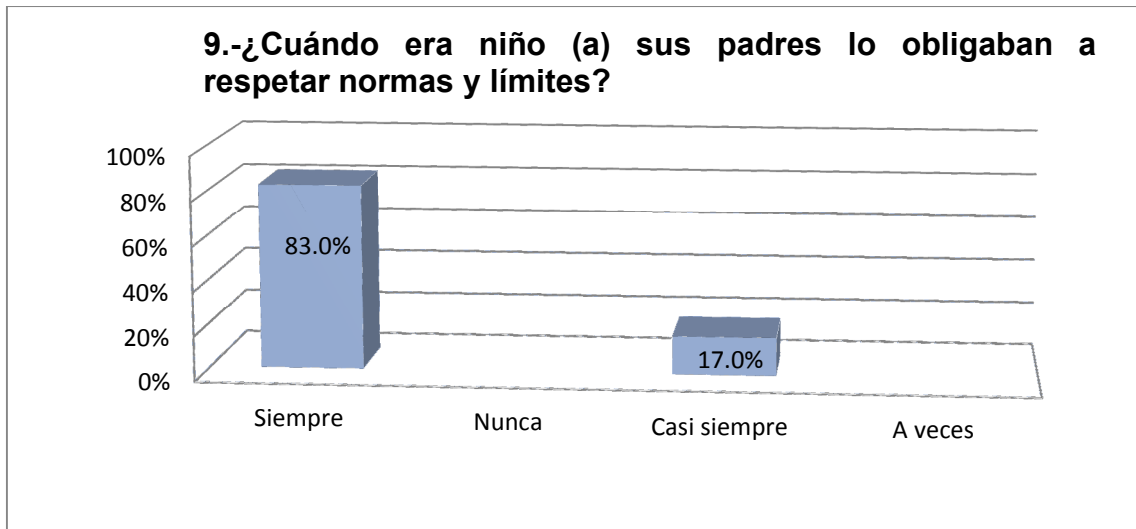
Figura 10



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Ceva Logistics en Diciembre de 2014

Los resultados presentados en esta gráfica muestra que el 85.1% de todos los encuestados consideran que crecieron en un ambiente amoroso, y el 14.9% afirmó encontrar casi siempre este ambiente de afecto y apoyo en sus hogares.

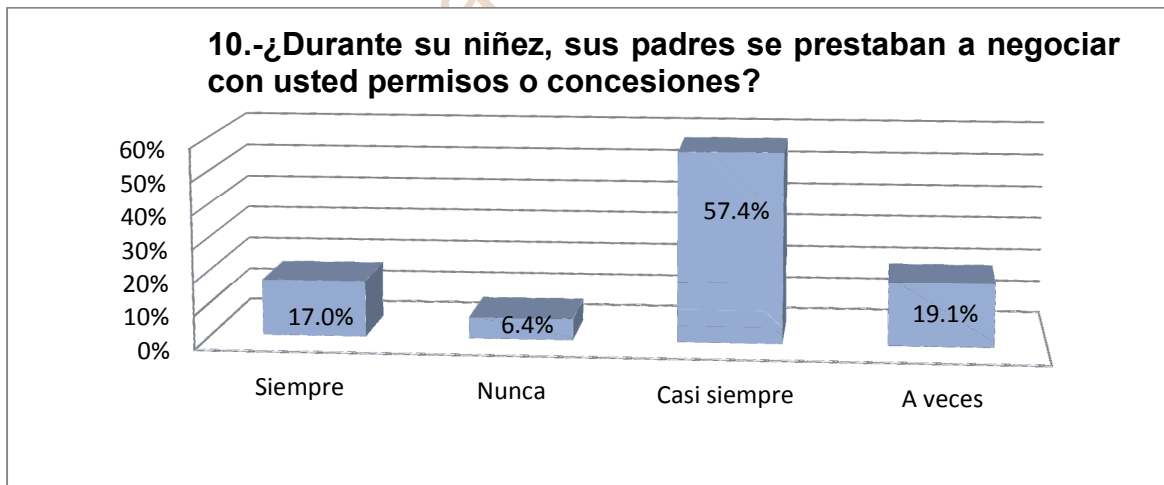
Figura 11



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Ceva Logistics en Diciembre de 2014

Aquí se observa que el 83% de los encuestados consideran que crecieron en un ambiente donde los límites y normas fueron importantes, el 17% afirmó casi siempre ser sometido a las reglas.

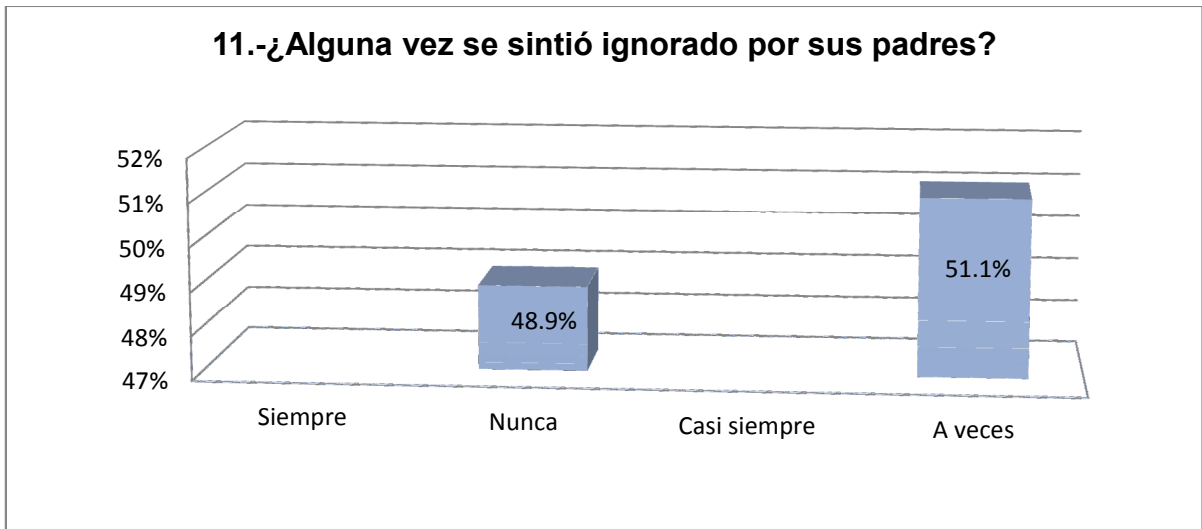
Figura 12



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Ceva Logistics en Diciembre de 2014

Sólo una minoría del 6.4% dijo nunca haber recibido concesiones, contrasta con un 17% que siempre negociaban, un 19.1% que solo a veces y la mayoría contestó que casi siempre sus padres negociaban registrando un 57.4%.

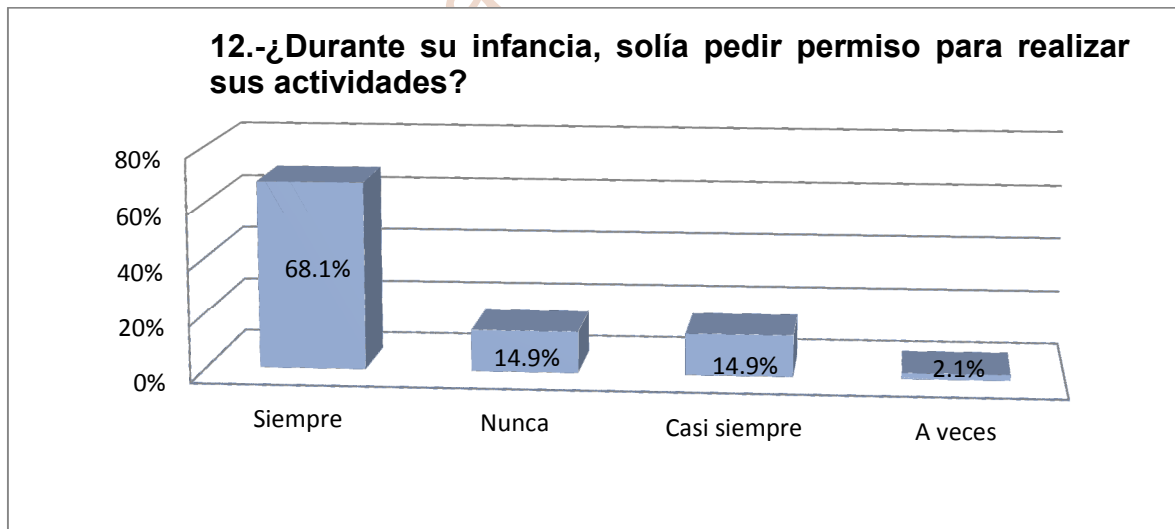
Figura 13



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Ceva Logistics en Diciembre de 2014

En esta gráfica se puede ver como los encuestados consideran haber recibido suficiente atención de sus padres, pues 51.1% afirmó que solamente a veces se sintieron ignorados mientras que el 48.9% nunca lo percibieron.

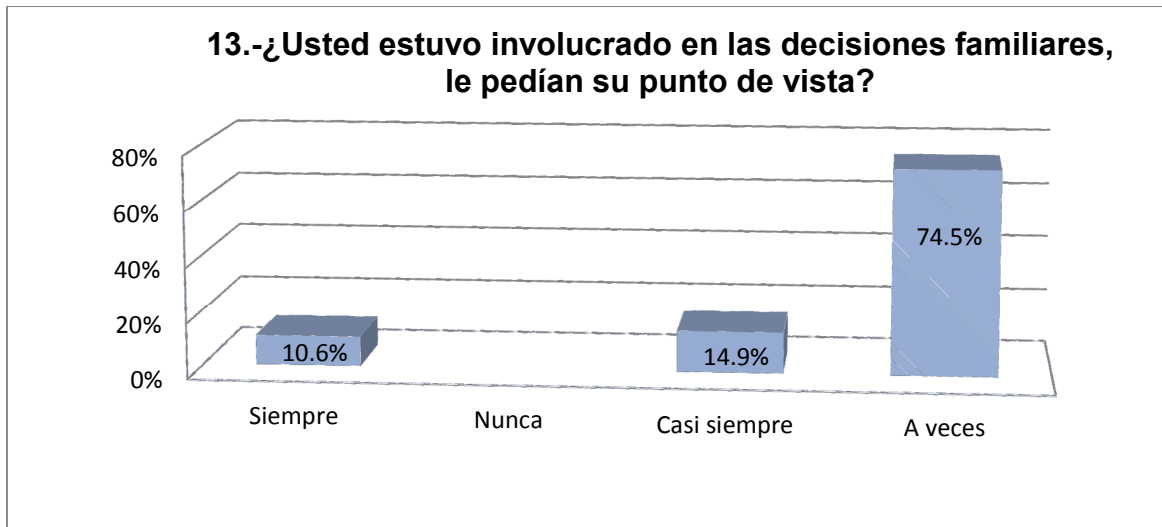
Figura 14



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Ceva Logistics en Diciembre de 2014

El 68.1% manifestó que siempre pedía permiso a sus padres para realizar sus actividades, el 14.9% dijo que nunca lo hacía, el 2.1% dijo que a veces y el 14.9% casi siempre.

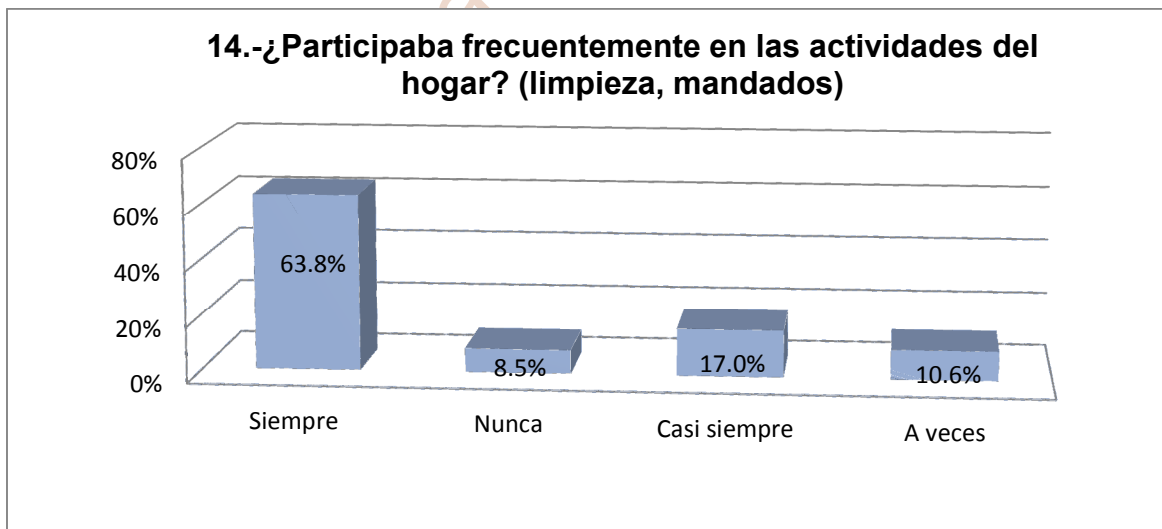
Figura 15



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Ceva Logistics en Diciembre de 2014

El 74.5% de los encuestados dijeron que a veces eran considerados para tomar las decisiones familiares, el 10.6% afirmó que siempre les pedían opinión y el 14.9% casi siempre.

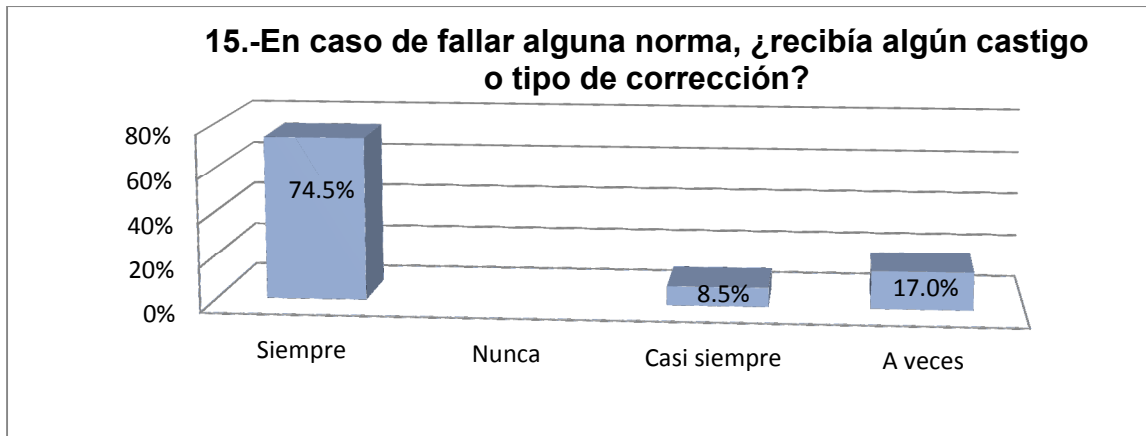
Figura 16



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Ceva Logistics en Diciembre de 2014

El 63.8% siempre participó en las actividades del hogar, una minoría del 8.5% nunca lo hizo, y se destaca que el 17% lo hizo casi siempre y el 10.6% a veces participaron en las labores de su casa.

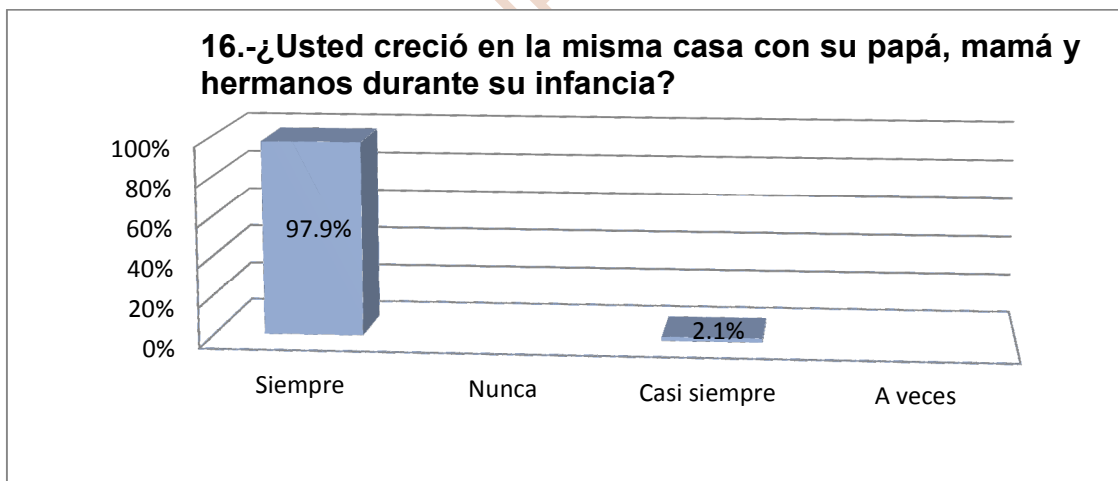
Figura 17



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Ceva Logistics en Diciembre de 2014

Esta gráfica muestra que el 74.5% de las personas que contestaron la encuesta recibían algún castigo en caso de cometer alguna falla, el 17.0% dijo que solamente a veces y el 8.5% que es la minoría contestó que casi siempre.

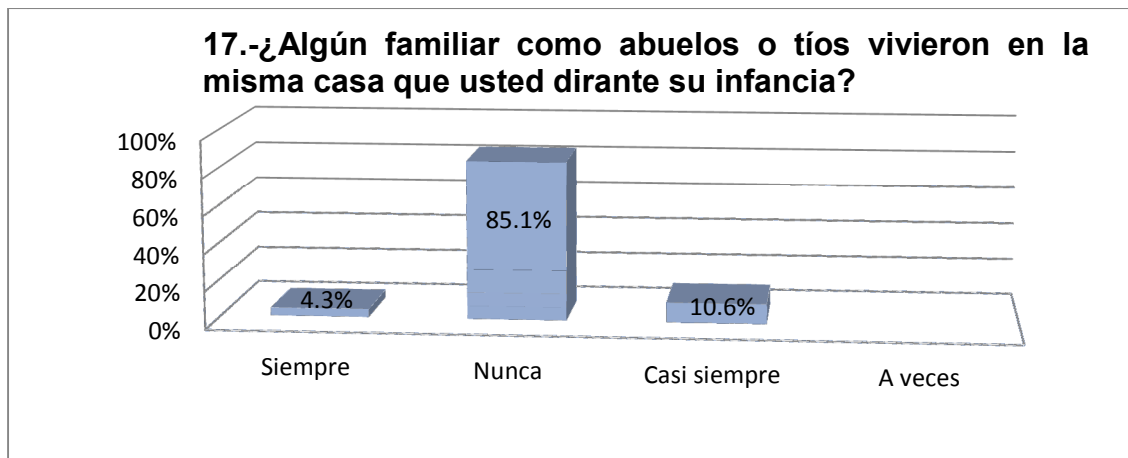
Figura 18



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Ceva Logistics en Diciembre de 2014

El 97.9% de los encuestados crecieron en la misma casa con sus papás y hermanos, solamente un porcentaje del 2.1% afirmó casi siempre haber estado en compañía de ellos durante su crecimiento.

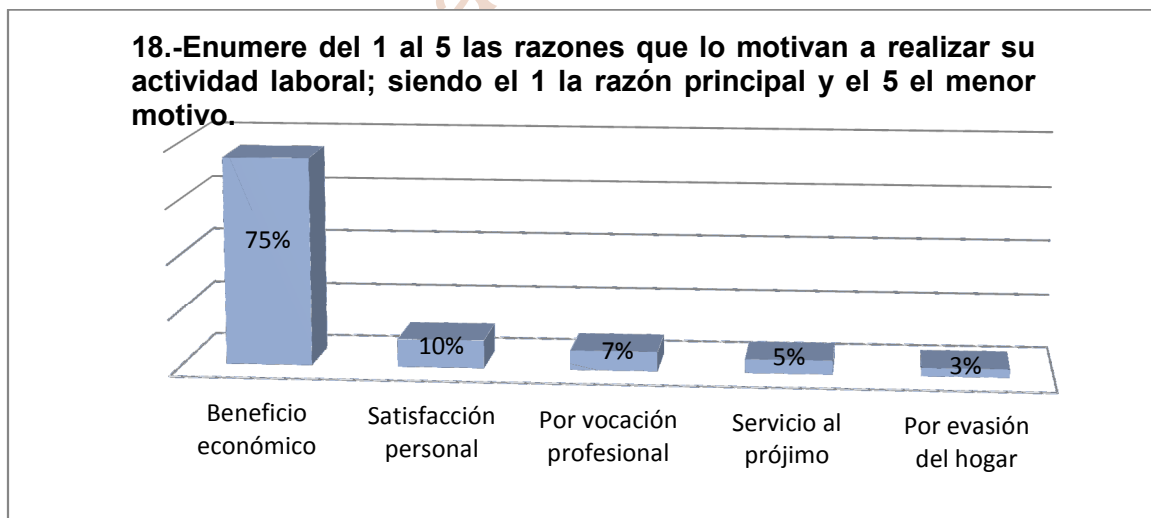
Figura 19



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Ceva Logistics en Diciembre de 2014

En esta gráfica se observa como el 85.1% de los empleados crecieron en hogares nucleares, con sus padres y hermanos, la minoría del 4.3% vivió con sus abuelos y el 10.6% jamás compartieron techo con otros familiares que no fueran directos.

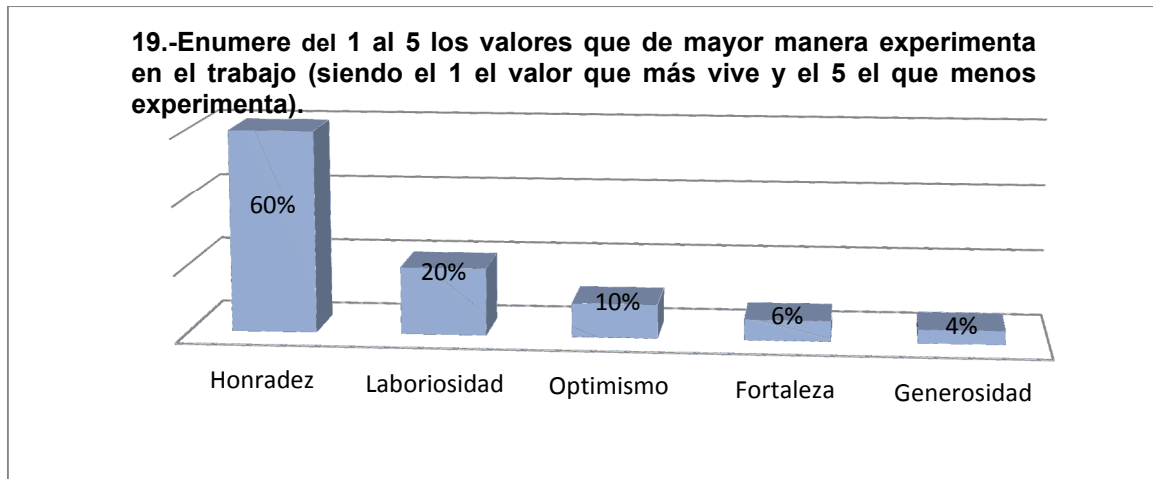
Figura 20



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Ceva Logistics en Diciembre de 2014

El motivo principal que tienen los empleados entrevistados para trabajar es el del beneficio económico con un 75%, dejando en segundo lugar con satisfacción personal el 10% y el último motivo fue por evasión del hogar con un 3%.

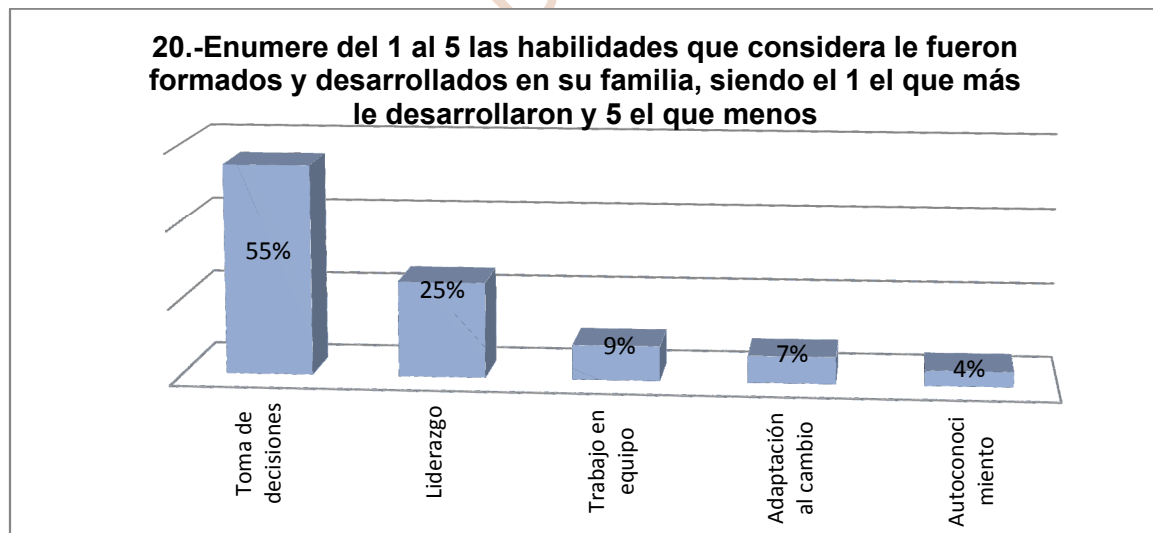
Figura 21



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Ceva Logistics en Diciembre de 2014

El valor más vivido con un 60% es el de la honradez según los encuestados, después con un 20% aparece la laboriosidad dejando con porcentajes muy pequeños al optimismo, fortaleza y generosidad

Figura 22



Fuente: Encuesta aplicada a los empleados de Ceva Logistics en Diciembre de 2014

Un 55% de los empleados encuestados dijeron que la habilidad más desarrollada por sus padres en ellos fue la de la toma de decisiones, seguida por el liderazgo en un 25%, y con porcentajes pequeños el trabajo en equipo, adaptación al cambio y autoconocimiento con el 4%.

Análisis general de los resultados

Los empleados que contestaron la encuesta promediaron una edad de 35.4 años, en su mayoría fueron hombres contabilizando 26 del género masculino y 21 mujeres, en su mayoría cuentan con el grado de Licenciatura en diversas ramas de la administración y la ingeniería, sólo la minoría cuenta con algún tipo de maestría.

Casi el 100% de los empleados están de acuerdo en que la familia juega un papel básico para la formación de las competencias laborales y es en el seno del hogar donde desde pequeños se puede comenzar con la educación para el trabajo, complementando este hallazgo se observó como más de la mitad de los encuestados dijeron estar totalmente de acuerdo en que el ejemplo recibido por sus papás ha influido directamente y en gran medida con su desempeño en la vida laboral que actualmente tienen.

También se pudo observar que los empleados de la empresa Ceva Logistics que contestaron la encuesta hablan continuamente con sus familias sobre los acontecimientos que viven en su centro laboral, pues más de la mitad expresó hacerlo con mucha frecuencia, lo cual denota que es un tema importante que se comparte en el hogar y que si se hace de manera positiva puede influir en buena manera con la educación para el trabajo en los hijos.

Otro aspecto importante que llama la atención es que las personas que contestaron la encuesta expresaron estar de acuerdo en que la formación que recibieron en su casa mientras vivieron con sus padres contribuyó al desarrollo de alguna de las habilidades laborales que actualmente poseen y han aplicado en su vida laboral.

Un aspecto que llama la atención es que las personas encuestadas consideran que si fomentan en sus hijos el desarrollo de habilidades que les puedan ser útiles en su vida laboral adulta y es un tema importante en su familia.

Otro tema que es interesante observar es que los encuestados consideran que el trabajo es una herramienta útil para darle un sentido de trascendencia a su vida, aunque también una minoría del 2.1% contestó estar en desacuerdo con esta pregunta, lo cual muestra la importancia que le dan a su vida laboral y lo reconocen como parte fundamental de su desarrollo personal.

En cuanto si disfrutan o no de su vida laboral, la mayoría dijo estar de acuerdo con un 46.8% y un 31.9% comentó estar totalmente de acuerdo, aunque también un porcentaje importante del 21.3% dijo que le resultaba indiferente, así pues se observa como más de la mitad encuentra agradable desempeñar el trabajo que tienen, lo cual es importante pues se le dedican más de 10 horas al día y por la naturaleza de la industria de la logística, ramo al que se dedica Ceva Logistics, se tiene que continuar trabajando en casa desde los móviles y también los fines de semana.

En cuanto al ambiente en el que crecieron los encuestados se encontró que la mayoría de ellos consideraron haber crecido en un ambiente amoroso, estable y que les procuró la satisfacción de sus necesidades básicas, pues el 85.1% dijo que siempre se desarrollaron en un ambiente así, mientras la minoría del 14.9% casi siempre se sintió arropado por su familia, lo cual sin duda ayuda al fomento de valores y también al desarrollo de alguna competencia laboral pues al proveerles durante su infancia de un ambiente estable, ayudar a la formación de personas seguras en las diferentes facetas de su vida.

También se observa como los encuestados afirmaron haber crecido en un ambiente donde sus padres los obligaron a respetar normas y límites lo cual también influye para que en la vida adulta no se presenten problemas con el cumplimiento de las reglas, como las que exige todo trabajo donde es necesario someterse a ciertos lineamientos necesarios para un ambiente laboral seguro y que facilita la obtención del éxito en las actividades realizadas, es por eso importante que los padres de familia adopten un modelo educativo en donde se haga presente la autoridad y se inculque el respeto por la misma y por las normas establecidas, el 74.5% afirmó recibir un castigo en caso del incumplimiento de una norma.

Sin embargo resalta el hecho de que el 57.4%, es decir más de la mitad de los encuestados también afirmaron que sus padres se prestaban a negociar con ellos los permisos o también había cierto tipo de concesiones, contrasta con el 6.4% que afirmaron nunca haber podido negociar un permiso; es decir que solamente unos pocos padres de los encuestados se mantenían firmes respecto a este tema.

Otro tema que se abordó fue respecto a si los encuestados se sintieron alguna vez ignorados en su infancia por sus padres, esta pregunta dejo ver que solamente en algunas veces se sintieron así y otros tanto dijeron que nunca, lo cual concuerda con lo expresado anteriormente donde manifestaron haber crecido en un ambiente lleno de afecto y apoyo.

Complementando el tema de los límites y reglas anteriormente comentado, se observa como el 68.1% manifestó que siempre pedían permiso para realizar sus actividades, lo cual denota un amplio respeto por la autoridad que representan los padres en la familia y el reconocimiento de tal rol, también el 63.8% afirmaron que siempre participaron en las actividades el hogar como la limpieza o los encargos lo

cual es importante resaltar que este tipo de involucramiento de los hijos en estas actividades fomenta de manera positiva la formación de habilidades que sean base de una competencia laboral, como podría ser el trabajo en equipo, o bien trabajar por un objetivo en común, administración del tiempo o buen uso de los recursos.

Otro dato importante observado en los resultados de la encuesta es que el 97.9% de las personas que la contestaron afirmaron haber crecido en un hogar nuclear, es decir bajo el modelo tradicional donde se vive en la misma casa con los padres y hermanos, solo una minoría del 2.1% creció en un hogar extendido, con la compañía de abuelos, tíos o familiares cercanos

También se les hizo la pregunta sobre cuál era la razón principal por la que ejercían su actividad laboral actual y el primer motivo más recurrente fue por el beneficio económico lo cual es muy lógico y respetable, pues el trabajo tiene como uno de sus principales motivos el generar ingresos suficientes para satisfacer las necesidades propias y de la familia, seguido por la satisfacción personal el cual es indispensable obtener mediante la actividad que se ejerce, puesto que así podemos alcanzar el fin de la felicidad tan buscado por la humanidad.

En tercer sitio se colocó la vocación profesional seguido del servicio al prójimo y se observa que en una sociedad como hoy tan materialista pasa a segundo término la ayuda que se le pueda brindar a los demás, por eso es importante recalcar en la familia que la actividad laboral para que sea de verdad gratificante y muy humana debe ir acompañada de un profundo sentido de entrega a los demás para que a su vez sirva de perfeccionamiento propio y crecimiento personal.

En cuanto al valor más vivido dentro de la empresa por los empleados fue el sentido de honradez que además es fomentado por fuertes políticas internas de

anticorrupción y promoción de negocios éticos, después aparecen la laboriosidad, el optimismo, fortaleza y por último la generosidad, lo cual nuevamente manifiesta el ambiente egocéntrico del entorno actual.

En cuanto a las competencias que consideran mayormente desarrolladas por sus padres en los hogares en primer lugar aparecen la toma de decisiones, seguido del liderazgo, trabajo en equipo y adaptación al cambio, llama la atención que es último lugar aparece el autoconocimiento el cual es un tema muy importante para el desarrollo de una competencia laboral, pues a través de éste se puede saber en qué se es realmente bueno o que parte se puede desarrollar, cuando los padres no permiten experimentar sus hijos por si mismos o tomar decisiones de acuerdo a su edad de cierta manera frenan la capacidad del autoconocimiento.

Es interesante observar como los empleados encuestados reconocen la importancia que tiene la familia para la formación de la persona en sus diferentes facetas, en este caso saben que el ejemplo otorgado y el ambiente que se vive en el hogar influyen de manera directa en el desarrollo de competencias útiles para la vida laboral, también expresaron hablar de este tema en casa y que suelen fomentar el desarrollo de habilidades en los hijos para su trabajos en el futuro.

Un pequeño porcentaje expresó que el trabajo que actualmente desempeña no es un elemento que les permita trascender en su vida, esto se puede deber a que no encuentran su actividad laboral satisfactoria y ese es un punto muy importante que las familias deben de trabajar con los niños desde pequeños, pues se debe de procurar fomentar el gusto por el trabajo pues gran parte de la vida de una persona se invierte en él.

Otro dato importante fue el que se encontró a partir de las respuestas de la pregunta 8 donde el 85.1% contestó que crecieron en un hogar estable, rodeados de afecto, este factor se puede ver reflejado en la estabilidad laboral que actualmente poseen y nuevamente se observa como hay influencia directa del ambiente familiar en el que se desarrolla el individuo en la vida laboral de las personas.

La mayoría de los encuestados crecieron en familias nucleares y se puede considerar que bajo un modelo de educación democrático con la presencia de límites, exigencia del cumplimiento de reglas pero también rodeados de amor y comunicación entre padres e hijos y donde sus puntos de vista eran tomados en consideración, este ambiente se asemeja mucho al de la empresa ideal, es importante pues que las personas sepan reconocer y fomentar un ambiente adecuado tanto en la familia como en el trabajo.

Más del 90% solía participar en las actividades del hogar entre los que se mencionó la limpieza y los mandados, es importante reconocer que involucrar a los hijos en estas actividades permite desarrollar competencias para el trabajo.

En esta encuesta se observa como los empleados están conscientes que la familia es muy importante en la formación de la persona, sin embargo por comentarios recibidos al momento de recabar la encuesta consideran que no encuentran en el día a día el cómo contribuir al desarrollo de sus hijos en el aspecto de formación para el trabajo.

3.1.4 Tipo de propuesta de intervención

Se estima de mucha utilidad poder hacer uso de un recurso de intervención como las conferencias pues son una forma muy útil de comunicación entre las personas donde se crea un ambiente que facilita la confrontación de ideas de cualquier temática y que es de interés de los participantes, además que propicia la exposición de especialistas en la materia que se esté tratando.

Se pretende tratar los temas seleccionados de una manera práctica y crear un ambiente informal, relajado y tener una frecuencia periódica, se busca obtener los puntos de vista de los participantes, debatir sobre temas que impacten en ellos y sus familias, y contrastar diversas ideas y opiniones.

Otro recurso que puede complementar las conferencias y es muy práctico es el análisis de caso, pues así todos pueden opinar sobre el tema en cuestión, además de que se presta para ser usado en cualquier disciplina y por el perfil profesional de los empleados de la organización puede ser muy fácil de usar, esta herramienta se podría aplicar en una o varias conferencias de las que se pretende impartir.

Por la carga de trabajo que hay al inicio de semana y también los viernes, se considera que los días miércoles son los ideales para poder impartirlas, sería una conferencia cada semana hasta completar un ciclo de 5, el horario sería de 11.00 am a 14.00 pm, para que de esta manera se puedan atender los asuntos urgentes en las primeras horas del día y tampoco se cause un retraso en las actividades vespertinas que pueda impactar en su horario de salida.

3.1.5 Posibles dificultades en el diseño o aplicación

Existe una serie de limitantes que podrían afectar la aplicación de la propuesta de intervención, la primera sería el tema de la distancia ya que la mayoría de los empleados a los que se les dirige este proyecto están basados en la ciudad de Guadalajara, Jalisco.

Otro punto importante que se debe de considerar son los horarios y la duración de las conferencias, ya que como se ha descrito anteriormente, por la naturaleza del ramo al que se dedica la empresa Ceva Logistics, los empleados suelen estar contestando llamadas telefónicas, correos electrónicos y radios todo el tiempo, aun en horas extemporáneas de trabajo por lo tanto un reto es encontrar el horario asignado por la empresa para dedicarle tiempo a esta actividad sin que los diferentes departamentos se vean afectados en su operación pues no se pueden quedar totalmente sin personal, esto mismo explica que no todos los empleados pueden atender la conferencia al mismo tiempo.

Generalmente los empleados suelen tener una caja de trabajo pesada, eso hace que los temas de capacitación y desarrollo sean puestos en segundo plano aun cuando son obligatorios por la misma empresa por lo que generalmente el tema de la disponibilidad y la buena actitud pueden presentar alguna complicación pues prefieren salir temprano que recorrer sus actividades.

En cuanto al dinero, así como los recursos materiales que se puedan llegar a utilizar deben de ser autorizados previamente por la gerencia general pues actualmente se trabaja bajo un esquema de ahorro total y austeridad.

3.2 Presentación de la propuesta de intervención

3.2.1 Propuesta de intervención a diseñar

Nombre del ciclo de conferencias:

¡Y tú! ¿Le agregas valor a tu familia?

Propósito general:

Dar a conocer entre los empleados de la organización la naturaleza de la persona humana, la importancia de la familia en el desarrollo del ser humano, así como la relevancia de la formación de competencias laborales en los hijos para prepararlos de una mejor manera para el mundo del trabajo mediante una serie de conferencias.

En estas actividades se tocarán temas especialmente seleccionados para sensibilizar a los participantes y que serán expuestos de una manera práctica y atractiva para la audiencia.

Se pretende que a través del ciclo de conferencias, los participantes obtengan una visión de lo que es la persona, el papel de la familia en el desarrollo del individuo y que identifiquen, mejoren y desarrollen alguna competencia en ellos mismos que mejore su vida laboral y que este efecto replique en sus propias familias, principalmente con los que ya tienen hijos.

Propósitos particulares:

Primera conferencia: La persona humana

A través de la exposición de un especialista en el tema se busca que el auditorio conozca que es la persona humana y sus características principales, para que obtengan una visión más completa del ser humano en todas sus facetas y las competencias que puede desarrollar.

Segunda conferencia: La importancia de la familia en el proceso educativo de la persona

Con la exposición del tema y un breve análisis de unos fragmentos de película se busca que los participantes sepan identificar en qué tipo de familia han crecido, los modelos educativos y se den cuenta del impacto que tiene la familia en la formación del ser humano, así como las competencias adquiridas en el hogar.

Tercera conferencia: Pilares de la educación de la persona.

Dar a conocer los elementos claves para la formación de la persona con el fin de identificar las áreas en las que se debe poner atención como educadores, a través de la exposición de estos temas por un especialista en la materia.

Cuarta conferencia: Trabajo y persona.

Que los participantes conozcan la importancia del trabajo y su impacto en la persona, para que entiendan que es un instrumento de trascendencia y perfeccionamiento, mediante la exposición del tema y un ejercicio de análisis personal.

Quinta conferencia: Educación para el trabajo

Mediante la exposición de este tema se busca dar a conocer la importancia del ejemplo recibido en casa y de la formación de las competencias laborales en el hogar para formar hijos que tengan dichas habilidades útiles para su futuro en cualquier trabajo.

Introducción

Con la impartición de estas conferencias entre los empleados de la empresa *Ceva Logistics* se busca ponerlos en contacto con temas de formación humana, pues generalmente este lado se descuida en las organizaciones globales aun cuando se sabe que el activo más importante son sus empleados; por lo tanto se considera que este tipo de iniciativa será recibida con bastante agrado por parte de los convocados.

Se ha pensado en crear un ciclo de conferencias compuesto de 15 horas y dividido en 5 sesiones de 3 horas cada una, estas sesiones se estarían realizando los días miércoles durante 5 semanas seguidas con el fin de darle continuidad a los temas expuestos y mantener al público receptor cautivo, los meses de junio o julio se consideran buenas opciones para implementarlos pues por ser meses del verano, la industria de la logística, ramo al que pertenece esta empresa experimenta una ligera baja en la operación, pues generalmente las empresas suelen tener más carga de trabajo al cerrar el año, es decir en el último cuarto.

Las conferencias están dirigidas a todos los empleados sin importar su jerarquía en la empresa pues por la naturaleza de los temas a exponer, todos se convierten en público apto para tomarlas, temas como la persona humana y su naturaleza, la

familia, las virtudes en el trabajo, así como el conocimiento de las competencias laborales son algunos de los tópicos que se pretender exponer.

El salón de usos múltiples sería el lugar en donde se darían dichas conferencias pues cuenta con todo lo necesario para la exposición de las mismas.

Estrategias

Se pretende hacer una pequeña promoción 15 días antes del inicio de la primera conferencia para invitar a los empleados a asistir al ciclo de conferencias, se usarán diversos medios para captar la atención de los mismos. El primer instrumento será el correo electrónico el cual será enviado a todos y tendrá información de los días, horarios, temas y lugar en donde se impartirá el ciclo de conferencias, este correo se enviará de forma automática dos veces a la semana. Otro instrumento que servirá para reforzar la invitación será el tablero de anuncios que se tiene en la oficina donde aparecerá la información de dicha conferencia, así pues todos los empleados al momento de pasar por el vestíbulo de la oficina podrán ver dicha información.

De igual manera los supervisores de cada área estarán al pendiente de invitar a los miembros de sus equipos a asistir al ciclo de conferencias; también como forma de incentivar la asistencia de los empleados, existe la posibilidad de que las horas invertidas en las conferencias sean contabilizadas como parte de sus horas de entrenamiento anual que son exigidas por la empresa y así pues sean instrumento de ayuda para cumplir con este métrico interno de la organización, para esto será necesario que en cada una de las conferencias se cuente con un registro de asistencia que debe de ser firmado por los participantes.

Se prevé hacer uso de diferentes herramientas para poder captar la atención de cada uno de los participantes, se busca que la exposición de los temas sean enriquecidos con vivencias personales y que en cada una de las conferencias se reciba una retroalimentación al final para conocer la percepción de los asistentes, se les pedirá que de manera breve escriban lo aprendido en la sesión.

3.2.2 Propuesta de intervención diseñada

Mapa Curricular

Conferencia	Propósito particular	Temas y subtemas	Duración
La persona humana.	Que el auditorio conozca que es la persona humana y sus características principales, para que obtengan una visión más completa del ser humano en todas sus facetas y las competencias que puede desarrollar.	-La inteligencia. -La voluntad. -El alma humana. -El cuerpo y sus propiedades.	3 horas
La importancia de la familia en el proceso de educación de la persona.	Se busca que los participantes sepan identificar en qué tipo de familia han crecido, los modelos educativos y se den cuenta del impacto que tiene la familia en la formación del ser humano, así como las competencias adquiridas en el hogar.	-Destinatarios de la educación familiar. -Etapas evolutivas del ser humano. -La familia en la sociedad actual.	3 horas

Pilares de la educación de la persona.	Dar a conocer los elementos claves para la formación de la persona con el fin de identificar las áreas en las que se debe poner atención como educadores.	-Educar en la libertad. -Educar la afectividad.	3 horas
Trabajo y persona.	Que los participantes conozcan la importancia del trabajo y su impacto en la persona, para que entiendan que es un instrumento de trascendencia y perfeccionamiento.	-Definiciones del trabajo. -Trabajo y dignidad de la persona.	3 horas
Educación para el trabajo.	se busca dar a conocer la importancia del ejemplo recibido en casa y de la formación de las competencias laborales en el hogar para formar hijos que tengan dichas habilidades útiles para su futuro en cualquier trabajo.	-El ejemplo dado en la familia. -Formación de competencias en la familia.	3 horas

Primera conferencia

Tema: La persona humana

Subtemas:

- La inteligencia
- La voluntad
- El alma humana
- El cuerpo y sus propiedades.

Propósito particular: Que el auditorio conozca que es la persona humana y sus características principales.

Asistentes: Expositor y empleados de la empresa *Ceva Logistics*

Programa:

11.00 - 11.15: Registro de participantes.

11.15 - 11.30: Bienvenida.

11.30 - 12.00: La inteligencia. Explicación del tema por el expositor, se hará uso de diapositivas y proyector.

12.00 - 12.30: La voluntad. Explicación del tema, uso de diapositivas y proyector.

12.30 - 13.00: El alma humana. Explicación del tema, uso de diapositivas y proyector.

13.00 - 13.15: El cuerpo y sus propiedades. Explicación del tema por el expositor.

13.15 -13.45: Evaluación: Retroalimentación en base a las opiniones personales de cada asistente expresadas por escrito en un párrafo de 5 líneas máximo.

13.45 - 14.00: Cierre y agradecimientos

Bibliografía: "El concepto de la persona" de Victor García Hoz.

Segunda conferencia

Tema: La importancia de la familia en el proceso de educación de la persona.

Subtemas:

-Destinatarios de la educación familiar.

-Etapas evolutivas del ser humano

-La familia en la sociedad actual

Propósito particular: Que sepan identificar en qué tipo de familia han crecido, los modelos educativos y la manera en que la familia influye en el ser humano.

Asistentes: Expositor y empleados de la empresa *Ceva Logistics*

Programa:

11.00 - 11.15: Registro de participantes.

11.15 - 11.30: Bienvenida.

11.30 - 12.00: Destinatarios de la educación familiar. Explicación del expositor, uso de proyector y diapositivas.

12.00 - 12.30: Etapas evolutivas del ser humano. Explicación del expositor, uso de proyector y diapositivas

12.30 - 13.00: La familia en la sociedad actual. Uso del método del caso

13.00 - 13.10: Receso

13.10 - 13.35: Análisis de fragmentos de las películas “Matilda” y “Un papá genial”

13.35 - 13.45: Evaluación: Se les pedirá de manera aleatoria un breve análisis respecto a lo visto en las películas mediante el cual expresarán su opinión

13.45 - 14.00: Cierre y agradecimientos

Bibliografía: “Valores y autoeducación” de María Pliego

Tercera conferencia

Tema: Pilares de la educación de la persona.

Subtemas:

-Educar en la libertad.

-Educar la afectividad.

Propósito particular: Dar a conocer los elementos claves para educar a la persona.

Asistentes:

Expositor y empleados de la empresa *Ceva Logistics*

Programa:

11.00 - 11.15: Registro de participantes.

11.15 - 11.30: Bienvenida.

11.30 - 12.15: Educar en la libertad. Explicación del expositor, uso de proyector y diapositivas.

12.15 - 13.00: Educar la afectividad. Explicación del expositor, uso de proyector y diapositivas.

13.00 - 13.10: Receso

13.10 -13.35: Se formaran dos grandes equipos para que expongan ideas en base a su experiencia personal de cómo educar estos dos aspectos.

13.35 -13.45: Evaluación: Ambos equipos harán una lista de 5 actividades específicas que propicien la educación de la libertad y la afectividad.

13.45 - 14.00: Cierre y agradecimientos

Bibliografía: “Paternidad y Trascendencia” de Marcela Chavarría Olarte y “La libertad en la familia” Oliveros F. Otero

Cuarta conferencia

Tema: Trabajo y persona

Subtemas:

-Definiciones del trabajo.

-Trabajo y dignidad de la persona

Propósito particular: Que los participantes conozcan la importancia del trabajo y su impacto en la persona.

Asistentes: Expositor y empleados de la empresa *Ceva Logistics*

Programa:

11.00 - 11.15: Registro de participantes.

11.15 - 11.30: Bienvenida.

11.30 - 12.00: Definiciones del trabajo. Explicación del expositor, uso de proyector y diapositivas.

12.00 - 13.00: Trabajo y la dignidad de la persona. Explicación del expositor, uso de proyector y diapositivas.

13.00 - 13.10: Receso

13.10- 13.30: Lluvia de ideas de cómo sería el “trabajo ideal” para los participantes

13.30 – 13.45: Evaluación: Cada uno analizará de forma personal que tan cerca o lejos están de su “trabajo ideal” y que les hace falta para tenerlo.

13.45 - 14.00: Cierre y agradecimientos

Bibliografía: Carta Encíclica. *Laborem Exercens* de Juan Pablo II

Quinta conferencia

Tema: Educación para el trabajo

Subtemas:

- El ejemplo dado en la familia
- Formación de competencias en la familia

Propósito particular: Conocer la importancia del ejemplo recibido en casa y de la formación de las competencias laborales.

Asistentes: Expositor y empleados de la empresa *Ceva Logistics*

Programa:

11.00 - 11.15: Registro de participantes.

11.15 - 11.30: Bienvenida.

11.30 - 12.15: El ejemplo dado en la familia. Explicación del expositor, uso de proyector y diapositivas.

12.15 - 13.00: Formación de competencias en la familia. Explicación del expositor, uso de proyector y diapositivas.

13.00 - 13.10: Receso

13.10 - 13.30: Análisis de caso por equipos

13.30 - 13.45: Evaluación: Exposición del análisis de cada equipo

13.45 - 14.00: Cierre y agradecimientos

Bibliografía: “La educación para el trabajo” de Oliveros F. Otero y “Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva” de Stephen R.Covey

CAPÍTULO IV

EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA

Biblioteca Un Bonterra

4.1 Tipos de evaluación

La evaluación del aprendizaje se realiza durante todo el proceso de enseñanza, en cada una de sus etapas y se clasifica principalmente en diagnóstica, formativa y sumativa.

La evaluación diagnóstica afirma Cañedo (2012), es aquella que se realiza antes de iniciar una etapa de aprendizaje, (un curso, una unidad o simplemente un tema) y se hace con el objetivo de verificar el nivel de preparación que poseen los estudiantes o auditorio para enfrentarse a la nueva información que están por adquirir y a las tareas que se espera sean capaces de realizar.

La decisión de si la evaluación diagnóstica se hace al principio del curso o antes de una o varias unidades o temas, depende de la ubicación de la asignatura o tema en el plan de estudios y de la relación que uno o varios temas tienen con cursos o niveles escolares anteriores; pues siempre este tipo de evaluación debe referirse a los conocimientos o habilidades necesarios para enfrentarse exitosamente los temas y tareas del nuevo curso.

La evaluación diagnóstica no debe de conducir a la modificación del programa, al menos en sus partes fundamentales, sino a la adecuación de las estrategias para la enseñanza, los resultados de este tipo de evaluación no deben ser solo del conocimiento del profesor o facilitador, sino que deben de darse a conocer a los estudiantes o auditorio para que cada uno individualmente conozca su punto de partida y la situación en que se encuentra el grupo, dada las características y finalidades que persigue esta evaluación no debe de tener una calificación. En el caso de la propuesta de intervención con la que se está trabajando se podría utilizar una encuesta previamente hecha a los empleados de la empresa Ceva

Logistics como evaluación diagnóstica, pues ellos son el auditorio al que esta dirigido el ciclo de conferencias que se pretende implementar.

La evaluación formativa explica Cañedo (2012) es aquella que se realiza durante el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, por lo que constituye una evaluación frecuente cuya finalidad es encontrar deficiencias para remediarlas, la evaluación formativa no pretende calificar al estudiante, ni centra su atención en los resultados sino que se enfoca hacia los procesos y trata de poner de manifiesto los puntos débiles, los errores y áreas de mejora de modo que el estudiante tenga la oportunidad de corregir, aclarar y resolver los problemas que dificulten su avance.

Las características fundamentales de la evaluación formativa son las siguientes según Cañedo (2012)

-Su única función es la retroalimentación, debe proporcionar al estudiante y profesor información sobre la forma como se está dando el aprendizaje.

-Se orienta el conocimiento de los procesos, más que de los productos, por ejemplo no interesa tanto saber si la resolución de un caso es correcto, sino más bien como llego a esa resolución.

-Busca información específica sobre las partes, las etapas, los conocimientos necesarios para el logro de los objetivos que plantea el curso.

El uso de instrumentos de autoevaluación es recomendable en este tipo de evaluación, inclusive, pueden desarrollarse instrumentos que permitan a los estudiantes o al foro evaluarse entre sí, por parejas o equipos; tal como se ha contemplado en el ciclo de conferencias que forman parte de la propuesta

intervención, donde los participantes tienen que expresar mediante una serie de actividades el aprendizaje obtenido.

La evaluación sumativa dice Cañedo (2012) es la que se realiza al término de una etapa de aprendizaje (un curso, una unidad, un tema) con el fin de verificar los resultados alcanzados, este tipo de evaluación se enfoca a los objetivos generales o fundamentales del curso, es decir a aquellos que implicar mayor grado de complejidad o de integración, no se refiere solamente a los conocimientos que debe haber logrado un educando; sino también a lo que debe de ser capaz de hacer con esos conocimientos o bien a las habilidades que debe poseer o tareas que debe ser capaz de desarrollar con el conocimiento adquirido, tal como se hace con las competencias.

Este es el tipo de evaluación que está directamente relacionado con la acreditación y cuyo resultado normalmente se expresará en una calificación, por lo tanto se deben de usar instrumentos que sean lo más estructurado posible y que permitan obtener información clara y acorde con los aprendizajes a evaluar, la forma más usual es el examen escrito.

Evaluación final de la propuesta

Jornet, J.M.; Sánchez, P. y Leyva, Y. (2008) afirman que la evaluación es un proceso sistemático de indagación y comprensión de la realidad educativa que pretende la emisión de un juicio de valor sobre la misma, orientado a la toma de decisiones y a la mejora.

En esta definición llama mucho la atención que dice que una evaluación debe de estar orientado a la toma de decisiones que pueden ser de mejora en la que se podría usar la evaluación formativa o de rendición de cuentas como podría ser la evaluación sumativa, también dice que debe de estar orientado a la mejora, es decir que sirve para identificar aquellos elementos en los que hay que trabajar.

La evaluación tiene un papel primordial en el proceso de enseñanza-aprendizaje pues por medio de ella se retroalimenta dicho proceso, la evaluación no solo afecta al educando, sino también a los procesos de enseñanza desarrollados por el educador.

Por lo tanto es de vital importancia hacer una evaluación final de la propuesta que permita revisar primero si los objetivos propuestos se están alcanzando y en qué grado se está haciendo, esto para que se pueda proceder con una revisión de planes de las actividades que se están realizando, de la actitud del educador o expositor según sea el caso, de las actitudes que toman los estudiantes o auditorio, etc.

Todo este movimiento debe desencadenar en un reajuste; es decir una serie de adecuaciones que deben de fortalecer el proceso de exposición de temas y enseñanza que se está realizando; es así como la evaluación desempeña su función retroalimentadora.

Así pues es sumamente importante que en el ciclo de conferencias que es la propuesta de intervención que se pretende trabajar se evalúen aspectos como el interés del auditorio en los temas expuestos, también el nivel de participación en cada conferencia y el nivel de asistencia, conocimiento del expositor, claridad en el

tema expuesto, materiales usados, horarios y lugar de impartición de la conferencia, aprendizaje obtenido, nivel de agrado en las actividades propuestas para la evaluación, entre otros.

Por lo tanto la evaluación tiene un papel primordial para diseñar una propuesta que rinda frutos y resulte muy productiva.

4.2 Instrumentos de Evaluación

Un instrumento de evaluación de mucha utilidad es la rúbrica, que es un conjunto de criterios que están relacionados con objetivos de aprendizaje y que son utilizadas para evaluar un nivel de desempeño, la rúbrica sugerida para evaluar el ciclo de conferencias es el siguiente:

Nombre del evaluado:			
Nombre de la conferencia:			
	Nivel 1 (1 punto)	Nivel 2 (3 puntos)	Nivel 3 (5 puntos)
Dominio del tema			
Dominio de conceptos			

Utilidad del tema en su vida personal			
Dinámica grupal			
Material didáctico			
Interacción con el auditorio			
Exploración de conocimientos previos			
Motivación a la participación del grupo			

4.3 Integración de los resultados de la evaluación

Los resultados obtenidos en las evaluaciones diagnóstica y formativa que se hagan en cada conferencia ayudarán a revisar si se está realizando el proceso de manera óptima pues se busca que los asistentes a las conferencias tengan un aprendizaje importante que les permita captar la importancia de trabajar las competencias laborales en cada una de sus familias para beneficio de sus hijos y también de ellos mismos.

De igual manera se considera muy útil implementar una evaluación diagnóstica más profunda que permita saber al expositor y cada uno de los participantes su conocimiento sobre el tema expuesto, así se podrá ver de manera más óptima cual debe ser el punto de partida para el expositor y también alguna estrategia que resulte más favorecedora para el proceso de enseñanza dependiendo del punto en el que se encuentre el auditorio, ya que en este proyecto de intervención se realizó un cuestionario previo con preguntas sobre su formación familiar sin embargo se encuentra prudente tener otro instrumento de evaluación más centrado en conocer el conocimiento previo de los participantes respecto a los temas de las conferencias.

Una evaluación sumativa puede brindar con mayor claridad la adquisición del nivel de aprendizaje respecto a los temas expuestos en el ciclo de conferencias para ver si se han alcanzado los propósitos, dicha evaluación se llevaría a cabo al final de las cinco conferencias.

La rúbrica es otro instrumento que arrojará información valiosa acerca de la percepción que tiene el grupo respecto a las conferencias, sin embargo también se podría trabajar con otro formato donde se pueda obtener información respecto a la propuesta de intervención en sí, es decir, se busca saber si el grupo se siente atraído por el ciclo de conferencias, si son temas de su interés, si les gusta la frecuencia con la que se realizan y los horarios que se están manejando así como la duración de las conferencias; todo esto nos dará un panorama respecto a si se sienten atraídos por esta estrategia o bien les gustaría trabajar con otro tipo de recursos.

CONCLUSIONES

Biblioteca UP Bonaparra

El objetivo general de este trabajo ha sido el de analizar los diferentes tipos de competencias que se pueden desarrollar en la familia, con el fin de implementar estrategias que impacten positivamente en los integrantes para que puedan incursionar y desempeñarse de mejor manera en el medio laboral; trabajando desde esta premisa se puede concluir que la familia es la célula donde la persona crece y se forma de manera natural, donde el amor y el ejemplo son los motores de formación, la aceptación y la unión que se da en la familia permite crear el ambiente adecuado para poder perfeccionar a todos sus miembros mediante el proceso de la educación.

Es así que se afirma que en la familia se puede y debe de fomentar el desarrollo de las competencias para crear en sus miembros los hábitos y habilidades básicas que contribuyan a un mejor futuro laboral, pues es en la familia donde se forja la futura fuerza laboral del mañana pues no solamente se está educando a los pequeños de la casa sino a los futuros profesionistas; así pues con un trabajo conjunto se puede dar una formación integral; pues la escuela proveerá de toda aquella información técnica pero la familia le dará todos esos hábitos y virtudes que complementan la formación de un ser humano.

Mediante la investigación hecha en este trabajo se puede decir que los padres no enseñaran las habilidades especializadas para ejercer una profesión, pero si se recibirá en la casa la formación para poder desempeñar un trabajo de manera virtuosa, se enseña a adquirir ese sentido de la obra bien hecha, se debe de procurar que en el hogar se propicie el desarrollo de habilidades que recaen en el propio individuo como la confianza, el compromiso, el orden, la toma de decisiones, entre otras.

Las competencias tienen la característica de siempre estar en desarrollo, por lo tanto al igual que el proceso educativo del que son parte, son perfectibles; así pues la familia siempre puede ser entorno ideal para el desarrollo de las mismas.

Una de las estrategias para lograr lo anteriormente mencionado es saber que los padres o educadores deben de preparar para la vida y conectar los aprendizajes con las situaciones diarias, a resolver problemas de la realidad y promover el desarrollo humano; entonces el ejemplo, las conversaciones y las actividades cotidianas serán ocasión para fomentar el desarrollo de una competencia laboral que ayude a los hijos en su futuro.

En el medio laboral se concluye que la competencia es “un saber hacer”, es una combinación de conocimientos, habilidades y actitudes, que es lo que hoy en día buscan los empleadores en México.

De manera personal se puede mencionar que se pensó en una propuesta de intervención con el objetivo de sembrar una semilla que permita ver a los empleados de la empresa *Ceva Logistics* que el trabajo no es sólo el medio para obtener dinero para abastecer las necesidades propias y familiares, sino como un medio de realización personal y dignificación propia, un mayor conocimiento de lo que es la persona humana, sus características y brindar una visión más humana al trabajo diario, así como la oportunidad que cada uno tiene en su propia familia para desarrollar competencias laborales, dicha propuesta puede inyectar algo de frescura al ambiente laboral al dejarse de lado este tipo de temáticas en la capacitación pues generalmente están orientadas a los procesos productivos de la organización, y poco se tocan temas de tintes humanistas.

La limitación más grande que se tiene para la implementación de la misma es la saturación en la carga de trabajo que suelen tener los empleados durante la mayor parte del año y de la misma manera la continuidad que se le podría dar a la impartición de estos temas, pues quizá puedan asistir a una de las conferencias pero no al ciclo completo, por lo tanto aunque se pueden tomar de manera aislada lo ideal es poder completar el ciclo de las 5 conferencias que se proponen.

A manera individual, este trabajo de investigación me ha enriquecido de gran manera y permitido percatarme que el éxito profesional si bien tiene que ver con los conocimientos técnicos que se poseen, gran parte se debe a las competencias que se tienen y que dan un sello propio a la persona, la correcta toma de decisiones por ejemplo no es una materia que se enseñe en la universidad ni tampoco el manejo y administración del tiempo o la manera en que se responde ante un trabajo de mucha presión, al poseer una competencia laboral relacionada con estos rubros, se sabe qué hacer para resolver la situación y seguramente hacer la diferencia en la vida laboral.

Como hija e integrante de una familia he podido hacer un viaje hacia mí pasado que me ha permitido percatarme en las cosas que mis padres hicieron y que hoy influye en la manera de conducir mi vida y ha influenciado de cierta manera mi manera de desenvolverme en mi trabajo, un ejemplo sencillo y muy cotidiano fue la presencia de horarios para hacer mis tareas por la tarde y anteponer mis responsabilidades escolares y en el hogar, antes de la diversión o que mi tiempo libre fuera empleado en la práctica de un deporte a nivel de alto rendimiento y en equipo que me sigue dejando muchas enseñanzas y ha forjado parte de mi carácter.

Como persona me maravilla saber que todo el tiempo estamos expuestos a conseguir la perfección a la que debemos aspirar en las diferentes facetas de nuestras vidas, es una esperanza muy alentadora saber que somos perfectibles y que nuestro proceso de aprendizaje ya sea en competencias laborales, en virtudes y en la mejora de nuestra persona siempre es una oportunidad vigente y en nosotros está decidir tomarla, buscando el servicio al prójimo y mejora del entorno por pequeño que este sea.

Como futura esposa y madre de familia me he podido percatar de la enorme responsabilidad que tendré en mis manos, de la misión tan grande y el maravilloso reto de formar una familia que sea núcleo de personas felices, plenas y con un gran espíritu de servicio, que desempeñen un trabajo digno que contribuya a la mejora de la sociedad en la que nos toca vivir.

Como recomendaciones para una futura propuesta sería muy interesante poder hacer un análisis de las virtudes fomentadas en la familia y su reflejo en las competencias laborales, pues como educador familiar no podemos dejar de mencionar que la virtud es el valor vivido y sin duda se ve reflejando en la manera en que nos desempeñamos en el mundo laboral.

BIBLIOGRAFÍA

Biblioteca UP Bolneta

BIBLIOGRAFIA

- Alonso, M. (1998). *Enciclopedia del idioma*. México: Aguilar.
- Andrade, R.(2008).*El enfoque por competencias en educación*. Recuperado el 15 de octubre de 2014, de <http://concyteg.gob.mx>.
- Barnett, R. (2001). *Los límites de la competencia. El conocimiento, la educación superior y la sociedad*. España: Gedisa Editorial.
- Barton, D. (2013). *Education to Employment: Designing a system that works*. Recuperado el 01 de septiembre de 2014, de http://mckinsey.com/insights/social_sector/edu.
- Baumrind, D. (1973). *The development of instrumental competence through socialization*. Estados Unidos: Universidad de Minnesota.
- Bencomo, T. (2008). *El trabajo visto desde una perspectiva social y jurídica*. Recuperado el 19 de septiembre de 2014, de <http://www.juridicas.unam.mx>.
- Cañedo, M. (2012). *Fundamentos teóricos para la implementación de la didáctica en el proceso enseñanza – aprendizaje*. Recuperado el 31 de marzo de 2015, de <http://eumet.net>.
- Covey, S. (2011). *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva*. España. Paidós Ibérica.
- Chavarria, M. (1991). *Paternalidad y Trascendencia*. México: Minos.
- Díaz Pérez, Claudia. (2012). *Tendencias y requerimientos del mercado de trabajo en la economía del conocimiento: Estudio sobre los egresados del CUCEA*. Recuperado en Agosto de 2014, en la página electrónica: <http://www.scielo.org.mx>.
- Díaz Barriga, Ángel. (2006). *El enfoque de competencias en la educación: ¿Una alternativa o un disfraz de cambio?*. Recuperado el 15 de octubre de 2014, de <http://www.scielo.org.mx>.

- Eguiluz, L. (2003). *Dinámica de la Familia. Un enfoque psicológico sistémico*. México: Pax.
- Escrivá de Balaguer, J. (1985). *Conversaciones con Monseñor Escrivá de Balaguer*. España: Rialp.
- García, B., Jiménez, A., Velasco, A., (2007). *Estilos Educativos Paternos en Familias Nucleares en Adolescentes del CBT*. Revista Electrónica de Psicología de Iztacala. Vol 10, No 2.
- García Hoz, V. (1988). *Trabajo y Formación Universitaria*. España: Rialp.
- García Hoz, V. (1989). *El Concepto de persona*. España: Rialp.
- García, A., Malla, G., Marín, J., Moya, J., Muñoz, M., Poblete, M., Solabarrieta, J., Villa, Aurelio. (2007). *Aprendizaje Basado en Competencias*. España: Ediciones Mensajero. Universidad de Deusto.
- Galindo, L. (1998). *Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación*. México. Pearson Educación.
- Gomez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Argentina: Editorial Brujas.
- Gonczy, A. (1997). *Instrumentación de la educación basada en competencias. Perspectivas de la teoría y la práctica en Australia*. México: Limusa.
- Grose, M. (2000). *Niños Felices. Cómo conseguir que su hijo crezca sano*. España: Oniro.
- Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI). (2014) *Indicadores de Ocupación y Empleo al segundo trimestre de 2014*. Recuperado el 29 de agosto de 2014, de <http://www.inegi.org.mx>.
- Juan Pablo II. Carta Encíclica. *Laborem Exercens*. 14 de septiembre de 1981.

Jornet, J.M.; Sánchez, P. y Leyva, Y. (2008) Dimensiones de clasificación de los procesos de Evaluación Educativa. En Jesús M. Jornet y Yolanda E. Leyva. *Conceptos, metodología y profesionalización en la evaluación educativa*. INITE: México.

Levin, Richard., Rubin, David. (1996). *Estadística para Administradores*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana.

Millán A. (1973). *Persona humana y justicia social*. España: Rialp.

Montecinos, H. (2011). *El humanismo según la filosofía*. Recuperado el 26 de octubre de 2014, de <http://www.filosofia.mx>.

Montelongo, P. (1979). El trabajo y la mujer casada. *Itsmo* 125, 61-62.

Muñoz, C. Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis. México: Prentice Hall.

NTX. (2013). *OCDE: México es el tercer país con más jóvenes ninis*. Recuperado en Agosto de 2014, en la página electrónica: <http://www.adnpolítico.com>.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). (2014). *Panorama del Empleo OCDE*. Recuperado el 21 de agosto de 2014, de <http://www.ocde.org/centrodemexico/estadisticas/> .

Otero F, O. (1982). *La libertad en la familia*. España: Eunsa.

Otero F, O. (1989). *La Educación para el Trabajo*. España: Universidad de Navarra.

Palacios J, Rodrigo M. (1998). *Familia y desarrollo humano*. España: Alianza Editorial.

Pardinas, F. (2005). *Metodología y técnicas de Investigación en Ciencias Sociales*. Argentina: Siglo XXI Editores.

Pliego, M. (2007). *Valores y autoeducación*. México: Minos.

Ramirez, M. (2005). *Padres y Desarrollo de los hijos: Prácticas de crianza*. Recuperado el 22 de octubre de 2014, de <http://www.scielo.cl> .

Roe, R. (2003). ¿Qué hace competente a un psicólogo?. *Revista del Colegio Oficial de Psicólogos*, número 83.

Sabino, C. (1992). *El proceso de la investigación*. Colombia: Editorial Panamericana.

Spiegel, Murray (1991). *Probabilidad y Estadística*. México: Mc Graw Hill.

Recuperado el 05 de septiembre de 2014, de [http:// www.cevalogistics.com](http://www.cevalogistics.com).

Recuperado el 10 de septiembre de 2014, de <http://www.up.edu.mx>.

Recuperado el 13 de octubre de 2014, de <http://www.aciprensa.com>.

Biblioteca UP Borratero

ANEXOS

Biblioteca UP Bonaterra

5.-¿Fomenta en su familia el desarrollo de habilidades en sus hijos para su vida laboral futura?				
6.- Usted cree que puede trascender a través de la actividad laboral que desempeña actualmente				
7.-¿Disfruta de su actividad laboral?				
	Siempre (4)	Nunca (3)	Casi siempre(2)	A veces (1)
8.-¿Durante su infancia, recibió estabilidad, apoyo y afecto por parte de su familia?				
9.-¿Cuándo era niño (a) sus padres lo obligaban a respetar normas y límites?				
10.-¿Durante su niñez, sus padres se prestaban a negociar con usted permisos o concesiones?				
11.-¿Alguna vez se sintió ignorado por sus padres?				
12.-¿Durante su infancia, solía pedir permiso para realizar sus actividades?				
13.-¿Usted estuvo involucrado en las decisiones familiares, le pedían su punto de vista?				
14.-¿Participaba frecuentemente en las actividades del hogar? (limpieza, mandados)				
15.-En caso de fallar alguna norma, ¿recibía algún castigo o tipo de corrección?				
16.-¿Usted creció en la misma casa con su papá, mamá y hermanos durante su infancia?				
17.-¿Algún familiar como abuelos o tíos vivieron en la misma casa que usted durante su infancia?				

18.- Enumere del 1 al 5 las razones que lo motivan a realizar su actividad laboral, siendo el 1 la razón principal y el 5 el menor motivo.

- () Satisfacción personal.
- () Beneficio económico.
- () Servicio al prójimo.
- () Por vocación profesional.
- () Por evasión del hogar.

19.- Enumere del 1 al 5 los valores que de mayor manera experimenta en el trabajo (siendo el 1 el valor que más vive y el 5 el que menos experimenta).

- () Laboriosidad.
- () Fortaleza.
- () Honradez.
- () Optimismo.
- () Generosidad.

20.-Enumere del 1 al 5 las habilidades que considera le fueron formados y desarrollados en su familia, siendo el 1 el que más le desarrollaron y 5 el que menos.

- () Liderazgo.
- () Trabajo en equipo.
- () Toma de decisiones.
- () Adaptación al cambio.
- () Autoconocimiento.

¡Gracias por su colaboración!

Aguascalientes, Ags a 10 de diciembre de 2014