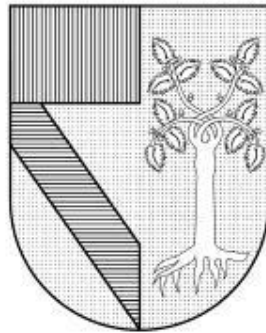


UNIVERSIDAD PANAMERICANA
INSTITUTO PANAMERICANO DE CIENCIAS DE LA
EDUCACION



**“PLANEACIÓN, REALIZACIÓN Y EVALUACIÓN DE UNA ESTRATEGIA
DIDÁCTICA EN UNA EMPRESA**

PARA LA EDUCACION EN EL TRABAJO

TESIS

QUE PRESENTA

María Cecilia Meade Ruiz Olloqui

PARA OBTENER EL TÍTULO DE
Maestría en Educación Familiar

DIRECTORA DE LA TESIS:

Dra Ana Teresa López de Llergo

Ciudad de México

2017

AGRADECIMIENTOS

A Dios por que es el Amor de mi vida

A mi esposo que ha sido la persona que en esta tierra le ha dado sentido a mi existencia.

A mis hijos quiénes desde pequeños fueron el motor para que me diera cuenta, lo importante que era estudiar sobre la familia con el objetivo de formarlos como personas de bien y ahora que si lo son, veo que valió la pena.

A mis Padres, a Rodrigo, Lucy, Leo y a Arturo por formar parte de una manera tan especial con su cariño de esta hermosa familia.

A Inés, Gilberto y Jorge, a quienes deseo que sueñen y logren tener el día de mañana una familia llena de amor y de valores como la que formamos sus abuelos, con la inmensa ayuda de Dios.

A mis amigas Rocío de Velasco y a Solange Lozano, que me apoyaron con sus valiosas aportaciones y traducciones en el desarrollo de este trabajo.

A Claudia Huerta y a María de Lourdes Silva, por su invaluable apoyo tecnológico y pedagógico en la construcción de la tesis, sin olvidar su cariño.

A Enrique Gómez Serrano (Q.E.P.D.), que nos transmitió con tanta dedicación este tema en la maestría.

A Ana Tere una excelente profesora de vocación y profesión, por su enorme paciencia, y por que siempre me animó a pesar de los años a terminar este trabajo.

A San Josemaría, Nuestro Padre, que nos enseñó a trabajar poniendo los ojos en el cielo y los pies en la tierra, para lograr entre otras cosas a ver el trabajo como medio de santificación.

ÍNDICE

<u>Introducción</u>	<u>5</u>
---------------------------	----------

CAPITULO I

Fundamentación

<u>1.1 Autoestima.</u>	<u>8</u>
<u>1.2 Importancia de la autoestima en el mundo laboral.....</u>	<u>8</u>
<u>1.3 Motivación.....</u>	<u>18</u>
<u>1.4 Teorías de la motivación</u>	<u>19</u>
<u>1.5 Taller de motivación</u>	<u>27</u>
<u>1.6 Trabajo profesional</u>	<u>29</u>

CAPITULO II

La Empresa

<u>2.1 Antecedentes de la empresa.</u>	<u>39</u>
<u>2.2 Soluciones para eliminar algunos problemas</u>	<u>41</u>
<u>2.3 Diagnóstico</u>	<u>41</u>

CAPITULO III

Capacitación

<u>3.1 Estrategias para diseñar la capacitación</u>	<u>48</u>
<u>3.2 Planeación</u>	<u>53</u>
<u>3.3 Primera sesión.....</u>	<u>55</u>
<u>3.4 Segunda sesión.....</u>	<u>56</u>

CAPITULO IV

<u>Realización.</u>	<u>59</u>
<u>4.1 Dificultades.</u>	<u>63</u>

CAPITULO V

<u>Evaluación</u>	<u>66</u>
<u>Consideraciones finales</u>	<u>79</u>
<u>Bibliografía</u>	<u>81</u>
<u>Anexo 1.....</u>	<u>72</u>
<u>Anexo 2.....</u>	<u>78</u>
<u>Anexo 3.....</u>	<u>80</u>
<u>Anexo 4.....</u>	<u>82</u>
<u>Anexo 5.....</u>	<u>88</u>
<u>Anexo 6.....</u>	<u>89</u>
<u>Anexo 7.....</u>	<u>91</u>
<u>Anexo 8.....</u>	<u>93</u>
<u>Anexo 9.....</u>	<u>94</u>
<u>Anexo 10.....</u>	<u>96</u>

INTRODUCCION

En las siguientes páginas presentamos el proceso seguido para la realización de un curso de capacitación en una empresa en México los días 29 y 30 de marzo de 2005, también incluimos algunas de las evidencias de las actividades realizadas a través de su evolución.

Las empresas y las familias necesitan construir una relación sólida que permita contribuir a la mejora, cada una desde su ámbito, al desarrollo de la sociedad.

Para muchas familias su fuente principal de ingreso, proviene de lo que se genera en su trabajo, con frecuencia uno o más miembros de la misma están empleados por instituciones o empresas, que a su vez generan riqueza al producir bienes y servicios para quién los emplea y así mismo contribuyen a satisfacer necesidades que contribuyen a la economía de su país y con ello a una mejora en la sociedad.

Las personas procedentes de una familia que colaboran en un campo laboral aportan al mismo, el capital humano, como parte de la fuerza productiva de la empresa que los contrata, ya que cuentan con un antecedente educativo, la educación familiar y la académica.

A su vez la empresa constituye para el ser humano una oportunidad de realizarse personal y profesionalmente, a través del trabajo desarrollado con calidad.

Es por ello que al realizar una estrategia didáctica de educación familiar dirigida a una empresa, se podrá analizar lo importante que es conocer a la persona, profundizar en la percepción de ella misma, respecto a sus fines, sus necesidades, motivaciones e intereses, prioridades y problemáticas, en sus diferentes contextos de vida, y en base a esto, ayudarlos a reflexionar en su mejora personal integral, lo que tendrá como consecuencia una contribución a la mejora en diferentes ámbitos de desarrollo: personal, familiar y por supuesto profesional.

Al descubrir que su desempeño puede mejorar, se impactará también en la productividad y calidad de su trabajo, con lo cuál se verá beneficiada la empresa y podrá repercutir en el crecimiento de ésta, además de su consolidarse como una fuente de trabajo segura y permanente, lo que representa un beneficio social, al no haber tanto cambio de empleo.

Las empresas pueden encontrar en los temas de educación familiar un apoyo para ayudar al crecimiento integral de su personal promoviendo políticas, campañas, cursos de capacitación, ciclos de conferencias, talleres, entre otras iniciativas, que propicien la reflexión de los empleados sobre el sentido trascendente del trabajo que cada uno realiza para si mismo y para la empresa.

ANTECEDENTES

El curso taller "El arte de trabajar bien para vivir mejor" fue diseñado para presentar una propuesta de capacitación para los empleados de una empresa.

Inicialmente se hicieron varios intentos para solicitar la oportunidad de aplicar dicho curso en diferentes compañías, se les mencionó que no tenía ningún costo. Se les explicaba, que incluso la realización del diagnóstico específico podía incluir contenidos de información concreta que atendiera sus necesidades y contribuyera a resolver problemáticas particulares, sin embargo fue difícil conseguirlo, ya que las compañías por lo general, no están dispuestas a ceder tiempo de trabajo para la capacitación de sus empleados, a pesar de ser sin costo para ellos, algunas otras que visitamos, no contaban con espacio ni aula para tal fin, o bien la persona encargada de tomar la decisión, no se encontraba o decidió posponerla para otro momento. En otros casos la petición es que se pusiera a disposición un salón y que se realizara fuera del horario de trabajo.

Después de varios intentos logramos realizar en una empresa que aceptó nuestra propuesta y nos brindó la oportunidad de realizar la práctica en su institución, aunque hubo varios cambios de fecha y de horarios, finalmente se concretó que el curso tendría una duración de cuatro horas que se distribuirían en dos sesiones de dos horas y se realizaría en sus instalaciones.

La organización de un curso de capacitación con temas de educación familiar implica:

- Diagnóstico para detección de la situación en el tema concretado.
- Planeación adecuada para elegir las herramientas educativas y establecer qué, cómo, cuándo y con qué recursos se va a desarrollar.

- Ejecución del taller o de la estrategia elegida.
- Evaluación para conocer los resultados, analizarlos, e implementar acciones que pudieran contribuir con una visión estratégica a la perspectiva de mejora multidimensional.

Con los resultados obtenidos se plantearían caminos para lograr el objetivo, que en este caso es contribuir en la mejora de cada empleado, con un compromiso hacia la empresa y con un mejor desempeño en el trabajo que realizan.

En este documento presento nuestra experiencia en el reto de planear, realizar y evaluar una estrategia didáctica en una empresa a través del curso "El arte de trabajar bien para vivir mejor" que se realizó en el mes de marzo de 2005; el proceso seguido para su realización, los aciertos y errores que con seguridad permitirá tomar decisiones acertadas en otros proyectos futuros.

CAPÍTULO I

FUNDAMENTACIÓN

A continuación se tratan algunos aspectos de la antropología que tienen repercusión en el trabajo que realizan las personas.

1.1 AUTOESTIMA

LA IMPORTANCIA DE LA AUTOESTIMA EN EL MUNDO LABORAL

La autoestima es una necesidad básica del ser humano, que proporciona una contribución esencial al proceso vital de su desarrollo, para que su crecimiento y desempeño sea normal y saludable.

La autoestima alta o sana es una condición que permite afrontar las adversidades de la vida, que como todos sabemos siempre se presentan de un mayor o menor grado, pero si se cuenta con ella, es más fácil sobreponerse con mayor rapidez a los problemas. Esta necesidad psicológica en la actualidad es de suma importancia, para adaptarnos al mundo cambiante, complejo, desafiante y competitivo.

La era global que estamos viviendo se caracteriza por su ritmo acelerado, con continuos cambios científicos y tecnológicos, que demandan cambios de educación y preparación continua, así como cualificación a todas las personas, El campo profesional por lo mismo requiere también de este crecimiento en cada persona, con el desarrollo de conocimientos, competencias y valores que permitan dar un desarrollo a través de:

- Auto administración
- Conciliación de diferentes roles
- Aumento de responsabilidades
- Mayor creatividad
- Más capacidad de adaptación.

Estas cuestiones se exigen en todos los niveles del personal desde el director general, hasta cualquier empleado que colabore en la compañía, desde el inicio de su participación laboral y durante todo el tiempo que colabore en la misma.

Si nos falta una autoestima adecuada, las posibilidades de elección que hoy se nos ofrecen pueden no ser las más acertadas o bien no ejecutadas por falta de decisión.

Los empleados como cualquier ser humano se presentan todo el tiempo a la necesidad de discernir y de elegir, por lo que entre mayor confianza se tenga en uno mismo, aunque existan equivocaciones, habrá más capacidad de tomar buenas decisiones y de corregirlas en caso erróneo.

La auto estima se mueve en dos vertientes:

Respeto a si mismo. - que ayuda a reafirmarse como un ser de valor, donde tiene sentido la propia existencia y donde se puede aspirar al deseo natural que tenemos todos como personas de ser felices.

Eficacia personal. - que es la capacidad de pensar y de entender la realidad, en creer en mí mismo y actuar de acuerdo a los valores elegidos.

Estos dos conceptos dan como resultado una autoestima sana, lo que nos diferencia de los demás seres del mundo, es que tenemos la capacidad de pensar, de aprender, hacer relaciones para sobrevivir y mejorar nuestra calidad de vida, por eso hemos podido construir casas, alimentarnos mejor y curarnos con medicinas.

También podemos elegir nuestros valores y jerarquizarlos

Nathaniel Branden en su libro Los seis pilares de la autoestima explica conceptos muy interesantes que tratan sobre las nociones de autoestima para sentirse mejor no deben estar desvinculadas de la conciencia, la responsabilidad moral y la elección moral. Dato sumamente importante para lograr un crecimiento de las personas en cualquier ámbito y por supuesto en el campo del desarrollo profesional y propone las siguientes opciones:

1. Enfocar o no enfocar
2. Pensar o no pensar
3. Conocer o desconocer
4. La claridad frente a la obscuridad o vaguedad

5. El respeto a la realidad frente a la evitación de la realidad.
6. El respeto a los hechos frente a la indiferencia ante ellos
7. El respeto a la verdad frente al rechazo de la verdad.
8. La perseverancia en el esfuerzo por entender frente al abandono del esfuerzo.
9. La lealtad activa a nuestras convicciones profesadas frente a la deslealtad, la cuestión de la integridad.
10. La sinceridad con uno mismo frente a la falta de sinceridad.
11. La confrontación con uno mismo frente a la abstención.
12. La receptividad a conocimientos nuevos frente a una mentalidad cerrada.
13. El deseo de ver y corregir los errores frente a la perseverancia en el error.
14. La preocupación por ser congruente (coherencia) frente a dejar de pasar por alto las contradicciones.
15. La razón frente a la irracionalidad: el respeto por la lógica, la consistencia, la coherencia y la evidencia. Frente a pasar por alto o desafiar todo ello.
16. Lealtad a la responsabilidad de la consciencias frente a la traición de esa responsabilidad.

Es importante saber que la autoestima se inicia en la infancia, y no necesariamente se permanece con la misma autoestima toda la vida, puede variar, pero lo importante es saber que es necesaria, porque está ligada a la sobrevivencia.¹

La auto estima se manifiesta de una manera sencilla y directa en la persona, habla de los logros o de los errores con la misma tranquilidad, la persona que tiene una auto estima saludable puede gozar la vida, está dispuesto a aprender y no ve la vida como maldición o fracaso, sino confía en sí misma y puede responder a los desafíos y avatares que se le presenten.

²Ibidem, pág 65^a 68

Características de la autoestima

- La racionalidad, este pilar le permite moverse en una *forma razonable*, es decir no se esclaviza ni en la tradición, ni en el consenso, solo porque sí, sino que tiene apertura a la experiencia.

- Realismo. - se tiene una buena orientación a la realidad, valoran sus capacidades en forma realista y confían en sí mismas en su intuición

- Creatividad. - se preocupa más de trabajar en sus ideas, todo lo contrario que sucede a una persona con baja estima que, si se tiene una idea, piensa que no puede ser buena.

- Independencia. - característica muy importante porque le permite asumir su existencia tanto para la realización de sus objetivos, como para la consecución de su felicidad.

- Flexibilidad. - para poder reaccionar a los cambios sin ataduras, ya que la rigidez es generalmente la respuesta de una mente que no confía en si misma

que se petrifica y que no responde a lo que de nuevo se presenta.

- Capacidad para afrontar los cambios.- para responder a los nuevos cambios, que en la actualidad son continuos y cada vez máss rápidos.

- Admitir y corregir los errores. - basados en la realidad, para reconocer cuando hay un error y de ser posible corregirlo.

- Benevolencia y cooperación.- como base para tener respeto por uno mismo y por los demás "Ama a tu prójimo como a ti mismo" como enseñó Jesús Cristo. Para lograr empatía y compasión

La autoestima favorece en gran medida a que las personas trabajen de forma independiente, en el sentido en que no están en dependiendo siempre de la opinión de los demás, que no quiere decir que somos personas sociales y que ciertamente los demás contribuyen a la percepción de nosotros mismos, pero en una medida sana que nos permite tener opiniones y decisiones propias, muy necesarias en el desenvolvimiento personal y laboral.

El bien estar, el progreso y la felicidad, son objetivos que todos queremos alcanzar por eso la familia las escuelas y las organizaciones necesitan poner más énfasis en poner los medios para que se fomenten y desarrollen en todas las personas y en el tema que hoy nos ocupa que es el mundo laboral, va a hacer de gran utilidad porque empleados con una sana autoestima son de gran ayuda en el desarrollo del trabajo cotidiano y en el éxito de la empresa.

Branden Nathaniel, (2010). Los seis pilares de la autoestima. México: Ed Paidós

Mota, (2012). Causas y consecuencias de una baja Autoestima. México: Paulinas.

Mota, (2008). Conductas y expresiones asertivas que elevan la Autoestima. México: Paulinas.

Mota, (2011). El coraje y la frustración bajan la Autoestima. México: Paulinas.

Mota, (2008). Factores que afectan la comunicación y la Autoestima. México: Paulinas.

Mota, (2008). Situaciones y sentimientos que amenazan la autoestima. México: Paulinas

AUTOESTIMA

Para desarrollar la autoestima es necesario según Josefina Rodríguez Flores en su libro el Camino de la Autoestima:

- 1.- Satisfacción de las necesidades básicas y afectivas
- 2.- Aceptación Incondicional
- 3.- Respeto a su persona

Para analizar algunos factores como:

- La actitud valorativa hacia uno mismo.
- La consideración positiva o negativa de uno mismo.
- El grado de aprecio de uno mismo.
- Y sí la autoestima ayuda para el éxito o el fracaso de la persona

La docena mágica de la autoestima (Branden, 1988)

- 1.-Saber y aceptar que todos tenemos cualidades y defectos.
- 2.-Sabes que todos tenemos algo bueno de lo cual podemos estar orgullosos.
- 3.-Poder liberarnos de conceptos negativos sobre nosotros mismos.
- 4.-Aceptar que todos somos importantes.
- 5.-Vivir responsablemente de acuerdo con la realidad, reconociéndolo lo que nos gusta y lo que no nos gusta.
- 6.-Aprender a aceptarlos a través de lo que sentimos y de lo que somos.
- 7.-Liberarnos de la culpa al evaluar lo que queremos y pensamos.
- 8.-Actuar de acuerdo con lo que deseamos, sentimos y pensamos, sin tener como base la aprobación o desaprobación de los demás.
- 9.-Sentirnos responsables de nosotros mismos, ya que el hacernos responsables de la propia existencia genera confianza en nosotros mismos y en los demás.

10.-Vivir auténticamente al aprender a ser congruentes entre la forma de sentir y de actuar.

11.-Fomentar la autoestima en los otros, ya que la honestidad al fomentar la autoestima de las personas que nos rodean, refleja nuestra propia autoestima.

12.-Hallar la valentía de amarnos como personas y comprender que ese es un derecho propio que todos tenemos.

Personas con baja autoestima

- Prefieren pasar inadvertidas
- Su valoración depende de los comentarios de los demás.
- Pregonan al mundo su valía.
- Necesitan alabanzas.
- Quieren agradar.
- Al ser criticados se sienten inseguros
- Inconformidad que genera agresión y problemas de conducta.
- No se oponen a nadie
- Sentimiento de inferioridad.
- Se insultan, se devalúan y se critican.
- No se aprecian.
- Recriminan sus errores
- Ven lo positivo de los demás y lo negativo de ellos.
- Expuestas a la ansiedad, depresión e incapacidad para sacar retos adelante.

La familia y la escuela son, indiscutiblemente los que tienen el deber y la responsabilidad de educar y formar y es importante que no solo provea al niño de las necesidades básicas sino que integre el desarrollo integral de la persona en su proceso de formación tomando en cuenta las áreas : físicas, emocionales, intelectuales y espirituales, que se manifiestan en un cuerpo físico , pero que se proyectan en todo su desarrollo como seres humanos con un buen autoconcepto, derivado de la dignidad de ser personas y al mismo tiempo valiosas por que se respetan y respetan a los demás, a través de sus capacidades: inteligencia, voluntad y capacidad de amar.

Esto da lugar a que las personas se integren al mundo social y laboral de una manera mejor para construir familias , trabajo y sociedades más fuertes, ya que confían en sí mismos.

¿COMPETIR?... con uno mismo



¿Cómo mejorar tu auto estima?

EJERCICIO

PENSAR RÁPIDO

" Piensa rápido" para anotar fortalezas y debilidades de cada uno de los participantes.

Hoja impresa para realizar la gráfica de la autoestima.

GRÁFICA DE AUTOESTIMA

Colorea del 1 al 10 según el grado que consideras haber alcanzado en cada aspecto.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	11
Soy capaz										
Me conozco										
Me acepto										
Me aprecio										
Soy valioso										
Me esfuerzo por ser mejor										
Estoy contento de ser quien soy										

Tengo paz interior										
Perdono mis errores										
Soy perfeccionista										
Me cuido y me respeto										

1.3 MOTIVACIÓN

La palabra motivación tiene su origen en la expresión latina *motivus*, que indica movimiento. Todo cambio requiere movimiento, de manera que, junto con las creencias (que pueden impulsar o frenar), la motivación es uno de los elementos más importantes en el recorrido de cualquier ser humano.

Es importante descubrir cómo afinar las motivaciones propias o de un empleado para que se puedan aplicar esas energías a los cambios que se quieren hacer, o a los logros que se quieren obtener. No se puede predecir qué funcionará con una persona si no se conoce muy bien la mezcla de necesidades y valores que la impulsan y la prioridad que les da. Su motivación individual es tan única como las huellas dactilares.

¿Qué es motivación? Es el resultado de la interacción de los individuos con la situación. Es cierto que algunos individuos, parecen estar dirigidos al triunfo. Pero la misma persona que encuentra difícil leer un libro de texto por más de 10 minutos, puede devorar un libro que le interese en un día.

Para esta persona, el cambio en la motivación lo genera la situación. Entonces, conforme se analiza este concepto, recordemos que el nivel de ésta varía tanto entre los individuos como en uno solo, en momentos diferentes.

Se define motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo.² Si bien la motivación en general se refiere al esfuerzo para lograr cualquier objetivo, en esta ocasión, se tratará de los objetivos organizacionales, con objeto de reflejar el interés particular en el comportamiento relacionado con el trabajo.

Los tres elementos clave en nuestra definición son: intensidad, dirección y persistencia.

² T.R. Mitchell, "Matching Motivational Strategies with Organizational Contexts", en L.L. Cummings y B.M. Swtaw (eds), *Research in Organizational Behavior*, vol. 19 (Greenwich, CT: JAI Press, 1997) pp.60-62

La *intensidad* se refiere a lo enérgico del intento de una persona. Este es el elemento en que la mayoría de nosotros se centra cuando se habla de motivación. Sin embargo, es improbable que una intensidad elevada conduzca a resultados favorables en el desempeño en el trabajo, a menos que el esfuerzo se canalice en una *dirección* que beneficie a la organización. Por tanto, se consideran tanto la calidad del esfuerzo como su intensidad. El esfuerzo que se debe buscar es el que está dirigido hacia las metas de la organización y es consistente con éstas. Por último, la motivación tiene una dimensión de *persistencia*, que es la medida del tiempo durante el que alguien mantiene el esfuerzo. Los individuos motivados permanecen en una tarea lo suficiente para alcanzar su objetivo.

1.4 Primeras teorías de la motivación

La década de 1950 fue un período fructífero para el desarrollo de los conceptos de la motivación, pues se formularon cuatro teorías específicas sobre ella, las que aun cuando hoy son muy atacadas y cuestionables en términos de su validez, es probable que constituyan las explicaciones mejor conocidas acerca de la motivación de los empleados.

Como se verá más adelante, desde ese entonces se han desarrollado explicaciones más válidas de la motivación, pero se deben reconocer estas teorías tempranas al menos por dos razones:

- 1.- Representan el fundamento en el que se basan las teorías contemporáneas
- 2.- Los gerentes profesionales aún las utilizan, así como su terminología, para explicar la motivación de los empleados.

Teoría de la Jerarquía de las necesidades

Es bastante seguro afirmar que la teoría mejor conocida sobre la motivación es la de la jerarquía de las necesidades, enunciada por Abraham Maslow,³ que planteó la hipótesis de que dentro de cada ser humano existe una jerarquía de cinco necesidades.

- 1.- Fisiológicas. Incluyen hambre, sed, cobijo, sexo y otras necesidades corporales.
- 2.-Seguridad. Están al cuidado y la protección contra los daños físicos y emocionales.

³ A. Maslow, 1954. Motivation and Personality. Nueva York: Harper & Row

3.- Sociales. Afecto, sentido de pertenencia, aceptación y amistad.

4.- Estima. Quedan incluidos factores de estimación internos como el respeto de sí, la autonomía y el logro; y factores externos de estimación, como el status, el reconocimiento y la atención.

5.- Autorrealización. Impulso para convertirse en aquello que uno es capaz de ser: se incluyen el crecimiento, el desarrollo del potencial propio y la autorrealización.

Conforme se satisface lo bastante cada una de estas necesidades, la siguiente se vuelve dominante. Desde el punto de vista de la motivación, la teoría afirma que si bien ninguna necesidad se satisface por completo, aquella que se cubre en lo sustancial deja de motivar. Así que de acuerdo con Maslow, si se desea motivar a alguien, necesita entender en qué nivel de la jerarquía se encuentra esa persona y centrarse en satisfacer las necesidades de ese nivel o las superiores.

Maslow clasificó las cinco necesidades en órdenes mayores y menores. Las fisiológicas y de seguridad las describió como necesidades de orden inferior, y las sociales, de estima y autorrealización como necesidades de orden superior.

La diferencia entre los dos órdenes se basó en la premisa de que las superiores se satisfacen en forma interna (dentro de la persona), mientras que las inferiores se satisfacen sobre todo en el exterior (con cosas como el salario, contratos sindicales y el hecho de tener definitividad).

La teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow ha recibido mucho reconocimiento, en particular de los gerentes profesionales. Esto es atribuible a su lógica intuitiva y facilidad de comprensión. Desafortunadamente, las investigaciones no le dan validez. Maslow no le dio una base empírica y varios estudios realizados para validarla tampoco lo han conseguido.⁴

Clayton Alderfer trató de replantear la jerarquía de las necesidades de Maslow para que fueran más acordes con las investigaciones experimentales. Su jerarquía revisada recibió el nombre de:

⁴ E.E. Lawler III y J.L. Suttle, (1972). A Causal Correlation Test of the Need Hierarchy Concept, *Organizational behavior and human performance*, pp.265-287

Teoría ERC (Existencia, Relación y Crecimiento)⁵

Alderfer planteó que hay tres grupos de necesidades fundamentales -existencia (similar a las fisiológicas y de seguridad de Maslow), de relación (como las sociales y de status) y de crecimiento (correspondientes a las de estima y autorrealización).

A diferencia de la teoría de Maslow, Alderfer no supuso que estas necesidades existieran en una jerarquía rígida, sino que un individuo se centraría de manera simultánea en las tres categorías de necesidades. A pesar de estas diferencias, las investigaciones empíricas no han dado más apoyo a la teoría ERC que a la de la jerarquía de necesidades.⁶

Las teorías antiguas, en especial las que tienen una lógica intuitiva, parecen ser difíciles de anular. Aunque la teoría de la jerarquía de necesidades y su terminología ha conservado su popularidad en la práctica gerencial, hay pocas evidencias de que las estructuras de necesidades estén organizadas según las dimensiones propuestas por Maslow o Alderfer, de que la necesidad insatisfecha motive o que las satisfechas activen el avance hacia un nivel nuevo.⁷

Teoría de los dos factores

La teoría de los dos factores -también llamada teoría de motivación e higiene- fue propuesta por el psicólogo Frederik Herzberg,⁸ Con la premisa de que la relación de un individuo con el trabajo es fundamental y que la actitud de alguien hacia el suyo puede muy bien determinar el éxito o el fracaso. Herzberg investigó la pregunta siguiente ¿Qué espera la gente de su trabajo? Pidió a las personas que describieran en detalle situaciones en las que se sintieran

⁵ C.P. Alderfer, (1969). "An Empirical Test of a New Theory of Human Needs", *Organizational Behavior and Human Performance*, pp. 142-175

⁶ C.P. Schneider y C.P. Alderfer, (1973). "Three Studies of Measures of Need Satisfaction in Organizations", *Administrative Science Quarterly*, pp. 489-505

⁷ M.A. Wadda y L.G. Bridwell, (1976). "Maslow Reconsidered: A Review of Research on the Need Hierarchy Theory", *Organizational Behavior and Human Performance*, pp. 212-240

⁸ F. Herzberg, B. Mausner, y B. Snyderman. (1970) *La Motivación del Trabajo*. Nueva York

excepcionalmente bien o mal con respecto de sus trabajos. Después tabuló y clasificó las respuestas.

A partir de las clasificaciones de las respuestas, Herzberg concluyó que los comportamientos que mostraban los individuos cuando se sentían bien en su trabajo variaban de manera significativa de aquellos que tenían cuando se sentían mal. Ciertas características tienden a relacionarse de manera intrínsecas como el avance, el reconocimiento, la responsabilidad y el logro parecen relacionarse con la satisfacción en el empleo.

Quienes respondieron que se sentían bien en su trabajo mostraron tendencia a atribuir dichos factores a sí mismos. Sin embargo, los que dijeron estar insatisfechos tendían a citar factores exteriores, como la supervisión, la política salarial de la compañía y las condiciones de trabajo.

Los datos sugieren, afirmaba Herzberg, que lo opuesto a la satisfacción no es la insatisfacción, como se solía pensar. Al eliminar las características insatisfactorias de un trabajo, éste no se vuelve necesariamente satisfactorio. Herzberg propuso que sus descubrimientos indicaban la existencia de un continuo dual: lo opuesto de “satisfacción” es “falta de satisfacción” y lo contrario de insatisfacción es “ausencia de insatisfacción”.

De acuerdo con Herzberg, los factores que llevan a la satisfacción en el trabajo son diferentes de los que generan la insatisfacción en éste. Por tanto, los gerentes que quieran eliminar los factores que producen la insatisfacción tal vez obtengan paz, pero no necesariamente motivación.

Apaciguan a su fuerza laboral pero no la motivan. Como resultado, las condiciones que rodean un trabajo, como la calidad de la supervisión, el salario, las políticas de pago de la empresa, las condiciones físicas del trabajo, las relaciones con los demás y la seguridad en el trabajo fueron caracterizadas por Herzberg como factores de higiene. Cuando son adecuadas, la gente no estará insatisfecha ni tampoco satisfecha. Si queremos motivar a las personas en su trabajo, Herzberg sugiere hacer énfasis en los factores asociados con el trabajo en sí o con los resultados que se derivan directamente de éste, como las oportunidades de ascender, la posibilidad de desarrollo personal, el reconocimiento, la responsabilidad y el logro. Éstas son las características que los individuos encuentran como compensadoras por naturaleza. **Teoría de las necesidades de McClelland** Esta teoría fue desarrollada por David McClelland y sus asociados⁹ Se centra en tres necesidades: logro, poder y afiliación, que se define como sigue:

⁹ D.C. Mc Clelland. (1971). The Achieving Society, Washington D.C: Van Nostrand Reinhold.

Necesidad de logro: (nLog) Impulso por sobresalir, por obtener un logro en relación con un conjunto de estándares, de luchar por el triunfo.

Necesidad de poder: (nPod) Es la necesidad de hacer que otros se comporten de una manera que no lo hubieran hecho por sí mismos.

Necesidad de afiliación (nAfi): Deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas.

Teorías Contemporáneas de la motivación

Las teorías previas son bien conocidas y hoy en día existen cierto número de teorías contemporáneas que tienen algo en común: un grado razonable de apoyo válido documentado.

Existe hoy en día lo que llamamos “teorías contemporáneas” no porque se hayan desarrollado hace poco tiempo, sino porque representan el pensamiento actual que trata de explicar la motivación de los empleados.

Teoría de la evaluación Cognitiva

Se han hecho muchas investigaciones sobre la teoría de la evaluación cognitiva y gran número de estudios le dan apoyo al cómo se les paga a las personas en las empresas.

Históricamente, los teóricos de la motivación suponen por lo general que los motivadores intrínsecos como un trabajo interesante, eran independientes de los extrínsecos como un salario elevado. Pero la teoría de la evaluación cognitiva sugiere algo diferente. Plantea que cuando las recompensas extrínsecas son utilizadas como pagos por las empresas a fin de obtener un desempeño mejor, disminuyen las recompensas intrínsecas, que surgen porque a los individuos les gusta su trabajo. En otras palabras, cuando se proporcionan recompensas extrínsecas a alguien para que lleve a cabo una tarea interesante, se ocasiona una reducción en el interés intrínseco por la tarea en sí.

¿Por qué era de esperar algo así? La explicación común es que el individuo experimenta una pérdida de control sobre su comportamiento, de modo que disminuye la motivación intrínseca previa. Además, la eliminación de las recompensas extrínsecas produce un cambio -de una explicación externa a otra interna- en la percepción que tiene un individuo de la causa por la que él o ella trabajan en una tarea.

Ejemplo: Si se lee una novela por semana porque un profesor de literatura inglesa lo exige, atribuirá su comportamiento de lectura a una fuente externa. Sin embargo, después de que el curso haya terminado, si se continúa leyendo una novela cada semana, su inclinación natural sería decir “debo disfrutar leer novelas ya que sigo leyendo una por semana”.

Teoría de la eficacia personal

La eficacia personal, también conocida como “teoría cognitiva social” o “teoría del aprendizaje social” se refiere a la convicción que tiene un individuo de que es capaz de llevar a cabo una tarea. Entre mayor sea la eficacia personal, más confianza se tiene en la propia capacidad para tener éxito en una tarea. Por tanto, en las situaciones difíciles cabe la posibilidad de que las personas con baja eficacia personal disminuyan su esfuerzo o se rindan, mientras que aquellas con mucha eficacia personal tratarán con más ahinco de vencer el desafío. Además, los individuos con eficacia personal alta parecen responder a la retroalimentación negativa con más esfuerzo y motivación, mientras que aquellos con poca eficacia tal vez reduzcan su esfuerzo cuando se les de retroalimentación negativa.¹⁰ ¿Cómo ayudarían los gerentes a sus empleados a tener niveles altos de eficacia personal? Con la conjunción de las teorías del establecimiento de metas y de la eficacia personal.

Teoría de la Equidad

La referencia que seleccione un empleado agrega complejidad a la teoría de la equidad.¹¹ Hay cuatro comparaciones de referencia que es posible utilizar.

- 1.- Yo interior. Experiencias del empleado en un puesto diferente dentro de su organización actual.
- 2.- Yo exterior. Experiencias del empleado en una situación o puesto fuera de su organización actual.
- 3.- Otro interior. Otro individuo o grupo de ellos dentro de la organización del empleado.
- 4.- Otro exterior. Otro individuo o grupo de ellos fuera de la organización del empleado.

Los empleados se comparan como amigos, vecinos, compañeros de trabajo o colegas de otras organizaciones, o comparan su empleo actual con otros que hayan tenido en el pasado. La elección de la referencia se verá influida por la información que posea el trabajador acerca del referente, así como por el atractivo de éste. Esto ha llevado a centrarse en cuatro variables

¹⁰ A. Bandura, (1997) *Self-Efficacy: The Excercise of Control*. Nueva York: Freeman

¹¹ C.T Kulik y M.L. Ambrose, (1992). *Personal and Situational Determinants of Referent Choice*, *Academy of Management Review*. pp. 212-237

moderadoras: género, antigüedad, nivel que se ocupe en la organización y años de educación o profesionalismo.¹²

Las investigaciones muestran que tanto hombres como mujeres prefieren compararse con otros del mismo sexo, y también que es común que se pague menos a las mujeres que a los hombres en puestos comparables y que ellas tengan menos expectativas de salario por el mismo trabajo.¹³

Por ello, una mujer que utilice a otra como referencia, tiende a calcular un estándar menor de comparación. Esto lleva a concluir que los empleados en puestos en los que no hay segregación por género se compararán más con el sexo opuesto que quienes ocupan puestos dominados por hombres o mujeres. Esto también sugiere que el que las mujeres toleren supuesto, los estereotipos que tenga el empleador sobre las mujeres (por ejemplo, la convicción de que las mujeres están menos comprometidas con la organización, o que el trabajo de éstas es menos valioso) también contribuyen a fomentar la brecha salarial.

Con base en la teoría de la equidad, se puede predecir que cuando los empleados perciban desigualdad harán una de las seis elecciones siguientes:

- 1.- Cambiar sus aportes (por ejemplo, no esforzarse demasiado)
- 2.- Cambiar sus resultados (un ejemplo sería que aquellos a quienes se paga por pieza incrementen su salario con la producción de una cantidad mayor de unidades de menor calidad)
- 3.- Distorsionar las percepciones de sí mismo (“Pensaba que trabajara a un ritmo moderado, pero ahora me doy cuenta de que trabajo más duro que nadie”)
- 4.- Distorsionar las percepciones de los demás (“El trabajo de Miguel no es tan bueno como yo pensaba”)
- 5.- Elegir una referencia distinta (“No hago tanto como Raúl, pero si mucho más que mi papá cuando tenía mi edad”)
- 6.- Abandonar (renunciar al empleo)

¹² C. Ostroff y L.E. (2003) Atwater. Does Whom You Work With matters? Effects of Referent Group Gender and Age Composition on Manager’s Compensation”, *Journal of Applied Psychology* 88, no. 4, pp. 725

¹³ Ibidem

Teoría de las expectativas.

Actualmente una de las explicaciones más aceptadas de la motivación es la teoría de las expectativas, de Victor Vroom¹⁴ Aunque tiene sus críticos, la mayoría de las evidencias le brindan apoyo.¹⁵

La teoría de las expectativas afirma que la fuerza para que una tendencia actúe de cierta manera depende de la intensidad con que se espera que el acto vaya seguido de un resultado dado y de lo atractivo que resulte éste para el individuo. En términos más prácticos, la teoría de las expectativas plantea que a los empleados los motivará desarrollar cierto nivel de esfuerzo cuando creen que eso los llevará a obtener una buena evaluación de su desempeño, que ésta conducirá a premios organizacionales como un bono, aumento de salario o ascenso, y que los premios satisfarán las metas personales de los empleados. Por tanto, la teoría se centra en tres relaciones.

1.- Relación esfuerzo-desempeño. La probabilidad que percibe el individuo de que desarrollar cierta cantidad de esfuerzo conducirá al desempeño.

2.- Relación desempeño-recompensa. Grado en que el individuo cree que el desempeño a un nivel particular llevará a la obtención del resultado que se desea.

3.- Relación recompensas-metas personales. Grado en que las recompensas organizacionales satisfacen las metas o necesidades personales de alguien, y el atractivo que tienen dichas recompensas potenciales para el individuo.

Se vieron muchas teorías de la motivación. El hecho de que hayan sido varias se debe al hecho de que si una tiene validez, no implica de manera automática que el resto estén equivocadas. En realidad, muchas de las mencionadas son complementarias.

Un concepto de motivación que tiene un claro sesgo es la necesidad de logro. El punto de vista de que ésta actúa como motivador interno presupone dos rasgos: la voluntad de aceptar un grado moderado de riesgo, y la preocupación por el desempeño

Mumford J, (2010). Coaching and PNL, Barcelona: Grupo PlanetaDiez A., (2011). Habilidades directivas, México: Centro Libros PAPE, S.I.U.Robbins Stephen P., Judge Timothy A, (2009). Comportamiento Organizacional, Estado de México: Pearson Educación de México, S. A. de C.V.

¹⁴ V.H. Vroom, (1974) Trabajo y Motivación, Mc. Graw Hill, USA, pp. 56-58

¹⁵ Ibidem, pp. 59

OBJETIVOS

OBJETIVO DEL TALLER

A través de la presentación los participantes identificarán los factores asociados al concepto motivación y los aspectos que contribuyen a mantener motivación personal y laboral positiva y alternativas para el desarrollo de un ambiente laboral que conduzca a la producción óptima.

OBJETIVOS ESPECIFICOS DEL TALLER

Al terminar el taller los participantes podrán:

- Definir correctamente el término motivación.
- Distinguir entre la motivación intrínseca y la extrínseca.
Reconocer las teorías principales sobre la motivación.
- Conocer las aplicaciones de estas teorías para lograr mayor desempeño.
- Identificar alternativas para motivar a los empleados o compañeros de trabajo.
- Conocer la importancia de la Teoría de Fijación de metas y su aplicación al mundo personal y laboral.

Sugerencias para motivar a nuestros recursos humanos

- Escuchar y conocer a los empleados para saber sus expectativas y aspectos que les motivan
- Trato de respeto y justicia para todos
- Invita a dar sugerencias y ofrece críticas constructivas

- Reconoce el buen desempeño y maneja la motivación positiva
- Describe a los demás que se espera de ellos
- Mantén altos estándares de ejecución.

Principios para recordar...

Para motivar a otros tenemos que comenzar con nosotros mismos. Las metas de la organización han de estar a la par con las de sus integrantes.

Mantén la motivación de los empleados/as entendiendo lo que les motiva a ellos/ellas.

Reconozca que el mantener motivado a otros es un proceso, no una tarea.

Apoya la motivación de tus compañeros utilizando los sistemas de la organización, como lo son las políticas y procedimientos en cursos de capacitación técnicos y humano

FRASES PRESENTADAS A LOS PARTICIPANTES...

MOTIVACIÓN

- Motivación es la combinación entre los deseos y energías de la persona para alcanzar una meta.
- Las personas pueden ser motivadas por creencias, valores, intereses, miedos, entre otras causas o fuerzas.
- Algunas de estas fuerzas pueden ser internas, como: necesidades, intereses y las creencias.
- Las externas pueden ser: el peligro o el medio ambiente.
- La motivación de una persona depende de:
 1. La fuerza de la necesidad.
 2. La percepción que se tiene de cierta acción para ayudar a satisfacer cierta necesidad
- Fuerza que activa y dirige el comportamiento. El primer motivo básico es la supervivencia, según la Pirámide de Maslow.
- La motivación a veces se confunde con las emociones. Las emociones son reacciones subjetivas al ambiente.

- La motivación puede ser tanto positiva como negativa.
- La motivación puede ser tanto personal como laboral y muchas veces una va de la mano de la otra.

La motivación puede ser:

- Extrínseca: el dinero, posición, poder.
- Intrínseca: motivación personal, se realiza únicamente por interés o por el placer de realizarla. La función de esta necesidad psicológica es la de impulsar al ser humano a mejorar y a dominar su entorno. Esta nos sirve para conseguir metas más difíciles, pues son necesidades psicológicas.

Características que hacen que tenga interés la motivación intrínseca:»

- Complejidad.
- Movilidad.
- Imprevisibilidad de la tarea.

1.6 EL TRABAJO PROFESIONAL

EL TRABAJO Y SU SENTIDO.

El trabajo es una necesidad del hombre para satisfacer primero sus necesidades, vitales y también para lograr desarrollarse como persona, con lo que requiere producir diferentes bienes, para satisfacer las diversas que tiene el ser humano.

El trabajo es un esfuerzo humano necesario para la vida de las personas y el desarrollo de la tierra

Es importante considerar que el trabajo esencialmente es medio y no un fin, que en ocasiones se hace con satisfacción y en otras no, pero es importante para el sustento individual, familiar y social.

El hombre y la mujer tienen el deber y el derecho de trabajar

Como explica Antonio Millán Puelles, en su libro *Persona y Justicia Social*, “No cabe la duda de que la especie humana está sujeta a la obligación de trabajar. Sin el trabajo, los hombres dejaríamos de existir, y como hay la obligación moral de conservarse o mantenerse en la vida, es preciso afirmar que hay consiguientemente, el deber humano del trabajo.”¹

El trabajo es el medio de ganarse la vida, pero no solo como producción de bienes materiales, o bien el desarrollo de servicios, aunque no todos están obligados a trabajar, si, todos tienen el deber de contribuir al bien común, se pueden desempeñar muchas clases de trabajo, desde la labor del gobernante, hasta la del obrero, así como los ministros religiosos, todo contribuye al bien social, desde su personal vocación y aptitud.

Y como dijo el Papa Pío XII textualmente en su discurso de Pentecostés de 1941; “El deber personal del trabajo impuesto por la naturaleza tiene como corolario el derecho natural de cada individuo a hacer del trabajo el medio de proveer a su propia vida y a la de sus hijos: tan profundamente está ordenado el imperio de la naturaleza, a la vista de la conservación del Hombre”

El tema de que el hombre produzca y adquiera bienes, y a su vez vaya prosperando está bien, pero sin dejar de observar que la prosperidad no debe de perjudicar ni en general ni en lo particular al bien común.

Los gobiernos deben hacer todo lo posible porque las personas tengan trabajo y es un deber del trabajador trabajar suficiente y bien y con responsabilidad los empleadores remunerar ese trabajo bien en justicia y de acuerdo al trabajo del que se trate.

MILLÁN PUELLES, Antonio, Persona y Justicia social. Editorial Rialp, Madrid 1973.

Reproducido por el IPCE con fines académicos

El trabajo transforma el mundo material, también nos cambia a nosotros por la forma de relacionarnos y nos ayuda a ser mejores personas, a humanizarnos y a humanizar el mundo en el que estamos. Es una forma de perfeccionarnos en y desde el trabajo, cabe aclarar que no es perfeccionismo sino una mejora de nuestras capacidades internas y externas.

El trabajo o servicio prestado en cualquier actividad debe contar con unos rasgos para considerarse como trabajo bien hecho igual a profesional, es muy conveniente que pueda evaluarse técnica o profesionalmente.

EL PROFESIONAL DEBE CONTAR CON :

- Conocimientos inherentes a su actividad:

1. Técnicos
2. Administrativos
3. Humanos

Actualizados, ya que el conocimiento en la actualidad constantemente cambia, se especializa, y se transforma con el avance de las ciencias y de la tecnología

- Con competencias



- Con virtudes

Todas son necesarias, aunque algunas por el tipo de actividad pueden ser más requeridas que otras, por ejemplo, un medico que trabaja con pacientes en consulta, requiere sin lugar a duda, la capacidad para escuchar y una maestra, necesita de la paciencia para educar bien a sus alumnos.

EJEMPLO CUADRO DE LAS VIRTUDES HUMANAS DEL PROFESOR DAVID ISAACS

RELACIÓN DE LAS DESCRIPCIONES OPERATIVAS DE LAS 24 VIRTUDES HUMANAS

David Isaacs

<p>Amistad</p> <p>Llega a tener con algunas personas, que ya conoce previamente por interese comunes de tipo profesional o de tiempo libre, diversos contactos periódicos personales a causa de una simpatía mutua, interesándose, ambos, por la persona del otro y por su mejora.</p>	<p>Fortaleza</p> <p>En situaciones ambientales perjudiciales a una mejora personal, resiste las influencias nocivas, soporta las molestias y se entrega con valentía en caso de poder influir positivamente para vencer las dificultades y para acometer empresas grandes.</p>	<p>Laboriosidad</p> <p>Cumple diligentemente las actividades necesarias para alcanzar progresivamente su propia madurez natural y sobrenatural, y ayuda a los demás a hacer lo mismo, en el trabajo y en el cumplimiento de los demás deberes.</p>
<p>Audacia</p> <p>Emprende y realiza distintas acciones que parecen poco prudentes, a partir de la consideración serena de la realidad con sus posibilidades y con sus riesgos, de quien puede alcanzar un auténtico bien.</p>	<p>Generosidad</p> <p>Actúa a favor de otras personas desinteresadamente, y con alegría, teniendo en cuenta la utilidad y la necesidad de la aportación para esas personas, aunque le cueste un esfuerzo.</p>	<p>Lealtad</p> <p>Acepta los vínculos implícitos en su adhesión a otros –amigos, jefes, familiares, patria, instituciones, etc. – de tal modo que refuerza y protege, a lo largo del tiempo, el conjunto de valores que representan.</p>
<p>Comprensión</p> <p>Reconoce los distintos factores que influyen en los sentimientos o en el comportamiento de una persona, y profundiza en el significado de cada factor y en su interrelación –ayudando a los demás a hacer lo mismo– y adecua su actuación a esa realidad.</p>	<p>Humildad</p> <p>Reconoce sus propias insuficiencias, sus cualidades y capacidades y las aprovecha para obrar el bien sin llamar la atención ni requerir el aplauso ajeno.</p>	<p>Obediencia</p> <p>Acepta, asumiendo como decisiones propias, las de quien tiene y ejerce la autoridad, con tal de que no se opongan a la justicia, y realiza con prontitud de decidido, actuando con empeño para interpretar fielmente la voluntad del que manda.</p>
<p>Flexibilidad</p> <p>Adapta su mejoramiento con agilidad a las circunstancias de cada persona o situación, sin abandonar por ello los criterios de actuación personal.</p>	<p>Justicia</p> <p>Se esfuerza continuamente para dar a los demás lo que les es debido, de acuerdo con el cumplimiento de sus deberes y de acuerdo con sus derechos – como personas (a la vida, a los bienes culturales y morales, a los bienes materiales); como padres, como ciudadanos, como profesionales, como gobernantes, etc. –, y, a la vez intenta que los demás hagan lo mismo.</p>	<p>Optimismo</p> <p>Confía razonablemente en sus propias posibilidades, y en la ayuda que le pueden prestar los demás, de tal modo que, en cualquier situación, distingue, en primer lugar, lo que es positivo y en sí las posibilidades de mejora que existen y, a continuación, las dificultades que se oponen a esa mejora, y los obstáculos, aprovechándolo que se puede y afrontando lo demás con deportividad y alegría.</p>

Orden

Se comporta de acuerdo con unas normas lógicas, necesarias para el logro de algún objetivo deseado y previsto, en la organización de las cosas, en la distribución del tiempo y en la realización de actividades, con iniciativa propia sin que sea necesario recordárselo.

Paciencia

Una vez conocida o presentida una dificultad a superar o algún bien deseado que tarda en llegar, soporta las molestias presentes con serenidad.

Patriotismo

Reconoce lo que la patria le ha dado y le da. Le tributa el honor y el servicio debidos, reforzando y defendiendo el conjunto de valores que representa, teniendo, a su vez, por suyos los afanes nobles de todos los países.

Perseverancia

Una vez tomada una decisión, lleva a cabo las actividades necesarias para alcanzar lo decidido, aunque surjan dificultades internas o externas o pese a que disminuya la motivación personal a través del tiempo transcurrido.

Prudencia

En su trabajo y en las relaciones con los demás, recoge una información que enjuicia de acuerdo con criterios rectos y verdaderos, pondera las consecuencias favorables y desfavorables para él y para los demás antes de tomar una decisión, y luego actúa o deja de actuar de acuerdo con lo decidido.

Pudor

Reconoce el valor de su intimidad y respeta la de los demás. Mantiene su intimidad a cubierto de extraños, rechazando lo que puede dañarla y la descubre únicamente en circunstancias que sirvan para la mejora propia o ajena.

Respeto

Actúa o deja de actuar, procurando no perjudicar ni dejar de beneficiarse a sí mismo ni a los demás, de acuerdo con sus derechos, con su condición y con sus circunstancias.

Responsabilidad

Asume las consecuencias de sus actos intencionados, resultado de las decisiones que tome o acepte; y también de sus actos intencionados, de tal modo que los demás queden beneficiados lo más posible o, por lo menos, no perjudicados preocupándose a la vez de que las otras personas en quienes puede influir hagan lo mismo.

Sencillez

Cuidado de que su comportamiento habitual en el hablar, en el vestir, en el actuar, esté en concordancia con sus intenciones íntimas, de tal modo que los demás puedan conocerle claramente, tal como es.

Serenidad

Manifiesta, si es conveniente, a la persona idónea y en el momento adecuado, lo que ha hecho, lo que ha visto, lo que piensa, lo que siente, etc., con claridad, respeto a su situación personal o a la de los demás.

Sobriedad

Distingue entre lo que es razonable y lo que es inmoderado y utiliza razonablemente sus cinco sentidos, su dinero, sus esfuerzos, etc., de acuerdo con criterios rectos y verdaderos.

Sociabilidad

Aprovecha y crea los causas adecuadas para relacionarse con distintas personas y grupos, consiguiendo comunicar con ellas a partir del interés y preocupación que muestra por lo que son, por lo que dicen, por lo que hacen, por lo que piensan y por lo que sienten.

Una de las características, invaluable es cuando el trabajador ama su trabajo, lo realiza con ilusión aún cuando hayan pasado el tiempo, sabe trabajar cansado, con dedicación y al mismo tiempo no se hace esclavo del mismo.

Su actividad es llevada a cabo con eficacia, porque tiene una adecuada preparación, que es adecuada a los recursos con los que cuenta y también con eficiencia al optimizar los medios y procedimientos en la realización de su trabajo.

Otro aspecto es analizar como el trabajo bien hecho fomenta en el trabajador la mejora de sus capacidades como ser humano, por lo que necesita desarrollar ejemplo:

La inteligencia para ser una persona

- Realista
- Objetiva
- Reflexiva
- Unir lo que permanece con lo que cambia
- Visión parcial y de conjunto
- Analítica y de toma de decisiones
- Organizada en si misma y en las tareas que debe asignar a los demás.
- Sacar experiencia, reconocer fracasos y éxitos
- Previsora

La voluntad para:

- Plantear y trabajar por objetivos valiosos
- Jerarquizar valores
- Perseverar en la labor
- Mentalidad de logro
- Autonomía y servicio
- Liderazgo
- Salir de su zona de confort
- Resiliencia en los problemas.

La afectividad para:

- Promover el servicio
- La aceptación de lo que no se puede cambiar y luchar por lo que sea mejorable
- Armonizar las emociones con los deseos, afectos estados de ánimo, por el bien, la verdad y la belleza y no solo por la utilidad.

El valor del trabajo

La dimensión o el valor que le demos a nuestro trabajo, será la razón y el motor de nuestra actividad, sea cualquiera que sea la actividad que desempeñemos, ya que tan necesario es el trabajo de una persona que barre la calle, como el gobernante de un país, o el ama de casa para organizar su hogar.

No hay trabajo de mayor o menor categoría, ya que el autentico valor reside por:

- La persona que lo realiza
- La forma que lo realiza
- Calidad profesional
- A la persona a la que se lo dirige.

La mentalidad administrativa en la profesionalización del trabajo

Es el proceso que nos ayuda a organizar el trabajo para simplificarlo, estudiando que actividades se pueden sistematizar o convertir en metodos o procedimientos y cuales otras requieren de espacios para la creatividad, la reflexión en la detección y solución de problemas.

El trabajo debe contar:

1.- Planeación para visualizar los objetivos generales y particulares

2.-Organización de los recursos como el tiempo, el dinero, los recursos materiales y humanos, asi como el espacio disponible.

Los recursos son cada vez más escasos por lo que es imprescindible optimizarlos, ya que en la actualidad cada vez se hace más con menos.

3.- Ejecutar o delegar para hacer que las actividades no solo se queden en planes o programas, sino que realmente se ejecuten en el tiempo y la forma prevista.

4.- Evaluación para poner controles que permitan cuantificar y cualificar los resultados, asi como manejar los problemas e imprevistos que puedan sacar de su curso el desarrollo de la actividad laboral.

Esta mentalidad no es solo para directivos, sino es una forma de organizar y mejorar cualquier actividad laboral.

La organización ó la mentalidad administrativa requieren de una continua creación o adaptación, ya que la vida es diinámica y está en constante cambio, por lo que es necesario permanecer en continua actualización.

RECOMENDACIONES PRÁCTICAS EN LA REALIZACIÓN DEL TRABAJO

1. El trabajo requiere planeación y organización
2. La planeación debe contar con un 25 % flexibilidad para imprevistos
3. Planificar de acuerdo a las posibilidades, buscando optimizar los recursos disponibles
4. No existen los momentos ideales para hacer las cosas.
5. Cuando tenemos varias actividades, el trabajo debe ser adelantado
6. Es importante tener fechas límites
7. No siempre haga lo urgente, realice también lo importante
8. Moverse mucho, no es trabajar mucho
9. Es bueno contar con rutinas, con métodos y procedimientos, lo que no se debe de caer es en la rutina
10. Para acabar las cosas, hay que empezar hacerlas
11. El trabajo debe ser hecho con detalles, con perfección humana, no con perfeccionismo.
12. Con frecuencia, la forma de avanzar es avanzando poco a poco, hasta terminarlo
“Muchos pocos hacen mucho “

Otero, (1985). La educación para el Trabajo, Pamplona, España: Eunsa

Otero, (1978). Realización Personal para el Trabajo, Pamplona, España: Eunsa

“Jaime Duarte Martínez (05/02/13). 24 virtudes humanas”, slideshare, recuperado de:
<https://es.slideshare.net/JaimeDuarteMartnez/24-virtudes-humanas>

EL TRABAJO PROFESIONAL EN EL HOGAR, BASE DEL TRABAJO PROFESIONAL EN EL CAMPO LABORAL

La familia y el trabajo del hogar como base de la calidad de vida y como medio para educar en el trabajo profesional del mundo laboral.

Las tareas en el hogar, incluyendo aquéllas encaminadas para la educación de los hijos, deben representar una actividad muy importante para los padres, ya que se tiene una responsabilidad moral ante los hijos y la sociedad de formarlos adecuadamente. El trabajo en el hogar se convierte entonces en herramienta para lograr educar a los hijos en diferentes hábitos, principalmente en el hábito del trabajo y más aún, en el del trabajo bien hecho. Quien aprende a hacer bien las cosas en el hogar, cimentando sus acciones en los valores morales, continuará desempeñándose de igual forma en el ámbito profesional.

Actualmente, debido a las diferentes actividades que realizan los hombres y las mujeres dentro y fuera de casa, se ha hecho necesario que las responsabilidades de casa se compartan, y que todos los miembros de la familia se comprometan en su buen funcionamiento. De esta manera, la participación familiar y la capacitación en las labores domésticas han tomado un nuevo auge en este nuevo mundo en donde –al entender que la casa es de todos-, se pueda lograr una verdadera sinergia por el desempeño responsable y cuidadoso de cada uno de los miembros de la familia, que favorezca el perfeccionamiento personal y otorgue beneficios conjuntos a esta comunidad de vida y amor.

Dentro de nuestros hogares tenemos la obligación de capacitar a todas las personas que viven en él, ya que, a través de la participación conjugada, se logrará que la familia se integre; que cada quien aprecie el valor del trabajo de los demás, dándonos la oportunidad de enlazar energías personales y potenciar la aportación de cada uno de los miembros de la familia, para ayudar a desarrollar las habilidades de cada uno y aprender a solucionar entre todas las necesidades de la casa y el hogar.

Para obtener el mayor beneficio, es necesario contemplar el trabajo doméstico como un trabajo que puede ser:

- Profesional.- Con conocimiento, desarrollo de habilidades y realizado con perfección humana, cuidando los detalles.
- Simplificado. - Para lo cual se pueden establecer sistemas, organización y procedimientos que faciliten las tareas de la vida cotidiana.
- Creativo. - Para no caer en la rutina y se logre la motivación.
- Adaptado. - A la realidad y a la etapa que se está viviendo en familia.
- Ecológico.- Con conciencia hacia el cuidado de los recursos.
- Económico.- Para que cuando se requiera, se trabaje optimizando los medios con los que se cuenta, tanto en tiempo como en dinero.

Con el trabajo del hogar se demuestra el cariño a la familia y se traduce en pequeñas obras o detalles como pueden ser:

- Un botón cosido a tiempo
- Un platillo bien presentado

- Un sobrante reciclado y bien presentado
- Floreros con flores frescas
- Una cama bien tendida
- Closets y cajones bien ordenados
- Un presupuesto bien llevado
- La atención al que se enferme.
- Una sonrisa ofrecida al regreso del trabajo

La educación para el trabajo en la familia cobra pleno sentido en la adolescencia, pero no significa que sea hasta entonces cuando se inicie, ya que desde muy pequeños los hijos pueden colaborar en las tareas cotidianas y se les puede ir dando encargos y responsabilidades de forma progresiva con su edad y capacidades.

Es muy importante que se les enseñe no solo se vea los resultados del trabajo, sino que vea la forma de realizarlo y que en muchas ocasiones se les muestre como hacerlo, así como que se les escuche en propuestas y se respete formas distintas de hacerlo.

Los estudios de los hijos son también un medio de educación en el trabajo, visualizando:

- 1.- La distribución de tiempos de trabajo y de descanso
- 2.- La presentación del trabajo. Limpieza, orden, puntualidad y belleza.
- 3.- La exigencia que se requiere para seguir el plan de trabajo y la perseverancia para terminarlo.
- 4.- El trabajo como un algo valioso y no solo como un deber tedioso
- 5.- Creatividad en la ejecución o en la elaboración del mismo
- 6.- Solución de conflictos como algo natural en el desarrollo de cualquier trabajo
- 7.- Imprevistos. - como una oportunidad, no como un obstáculo solamente.
- 8.- El trabajo como una de las múltiples actividades que realizar en la vida.

“El trabajo del hogar es una profesión de primer orden- es testimonio de la dignidad de la criatura humana; ocasión de desarrollo de la propia personalidad, vínculo de unión con los demás; fuente de recursos, medio para contribuir a la mejora de la sociedad en la que vivimos, y de fomentar el progreso de la humanidad entera...” San José María Escrivá de Balaguer (Forja 702)

BIBLIOGRAFÍA

1. Allen, David, Organízate con Eficacia, Ed. Urano, 2002.
2. Rodríguez E., Mauro, Los Valores - Clave de la Excelencia, Ed. Mc Graw-Hill, 1996.
3. Ochoa G., Teresa, Humanización en el Trabajo, Ed. JUS.
4. Medina, Patricia y Meade, Georgina, Nota Técnica Servicios y Procesos en el Hogar, Esdai, México, 2007.
5. Meade, María Cecilia, Nota Técnica, Esdai, México, 2006.
6. Escrivá de Balaguer, Josémaría, Forja, p. 702.

CAPÍTULO II

LA EMPRESA

2.1 ANTECEDENTES DE LA EMPRESA

El taller de capacitación es una empresa establecida en México que comercializa el producto que llega de España bajo pedido.

El producto que vende es la industria farmacéutica para beneficios del hombre. El beneficio consiste en proporcionarle una vacuna para combatir diferentes tipos de alergias.

Cuando la empresa empieza a funcionar en México, los dueños la pusieron en manos de un director que siempre pensó únicamente en crecer a los suyos, esto es, que no planeó la empresa desde sus cimientos.

La casa que les propuso a los dueños para situar su empresa era de un pariente suyo y no tenía el permiso de uso de suelo, desde este momento, empezaron los problemas ya que no contaban con el debido permiso para distribuir desde la sede los productos que querían vender, empezaron a pagar multas y mordidas para que les permitieran hacerlo.

La forma en que este abandonó la empresa y la dejó en manos de su esposa, hablo de una incapacidad para delegar el puesto directivo en manos de una persona capacitada para ello, es por esta razón que desde que empezó la dirección a manos de su esposa, quien carecía de la capacidad y las facultades para realizar las estrategias que debía, incluso su nivel de dirección, lo planeaba desde “la cocina de su casa” como decían algunos empleados- subordinados. Llegando a firmar que siempre fueron tratados como esclavos y no como vendedores.

El momento en que la directora decide comprar una camioneta y desplazar su uso para sus viajes personales, fueron algunos de los temas que causaban controversia en la empresa, ya que los empleados veían esto con frecuencia y desde esta perspectiva carecían de los medios para hacerle llegar a los dueños, esta información quienes únicamente se presentaban en la empresa una vez al año.

Los dueños sufrieron de engaños y manejo de su capital por parte de esta señora.

Cuando los dueños se enteran de los movimientos de su director asignado y del nuevo nombramiento de su esposa, no dudaron en presentarse, con el objeto de “poner las cosas en su lugar”, es en este momento cuando deciden retirar de la dirección de su casa vendedora en México a la esposa de su primer director.

La empresa continua su trabajo sin dirección, únicamente tenía el apoyo de su gerencia de ventas y de la parte administrativa, que era manejada por una contadora que al ver como caían los problemas decide renunciar.

Actualmente la empresa ya cuenta con un nuevo director, se trata de una persona que años anteriores había trabajado para esta empresa y en quienes al parecer los dueños depositaban su confianza.

El nuevo director, recibe la empresa con problemas a medio resolver, deudas y un sin número de datos sin claridad.

Lorenzo es el nuevo director y se ha impuesto a si mismo el reto de enderezarla y sacarla del desprestigio que vive frente a gremio químico en México.

La empresa cuenta con capital suficiente para poder subsistir, sin embargo, existen dudas alrededor de las estrategias que deberá emprender para lograrlo.

Al llegar Lorenzo aun existen restos de la forma de dirigir de la anterior directora, ya que ve que los empleados sufren de presiones de la dirección anterior como es el de que “vende por que vende y a costa de lo que sea”

El proceso de venta carece de planeación estratégica.

El producto que distribuye, se encuentra en el mercado manejado por algunos especialistas y no con los que podrían aplicarlo óptimamente.

2.2 ALGUNAS VIAS DE SOLUCION PARA ELIMINAR ALGUNOS PROBLEMAS EXISTENTES EN LA EMPRESA.

Es importante recuperar la fuerza en el mercado con la renovación del prestigio que merece la marca y el producto.

Capacitar al personal para que su labor de venta logre la demanda ante el público de especialistas que lo necesitan y para que les puedan proporcionar la debida información en su manejo y prescripción.

Capacitar al personal, situándolos en una estrategia rigurosa de planeación de ventas.

Dentro de la capacitación, es importante fortalecer a los empleados en el área de la ética personal y laboral, para lograr un manejo desempeño de sus ventas

Fortalecer en valores familiares, sociales y personales para que su trabajo mejore.

2.3 Diagnóstico

En la organización de un curso de capacitación, ciclo de conferencias o campaña con cualquier objetivo, la etapa de diagnóstico es crucial para el éxito del proyecto que se emprenda.

En un primer momento será necesario al elegir la empresa a la que se dirigirá el proyecto, conocer:

- Giro
- Visión
- Misión
- Estilo de organización
- Detectar las necesidades de la institución,
- Número de personas que participarán,
- Espacios
- Instalaciones: iluminación natural, artificial, ventilación, servicios,
- Mobiliario y equipo disponible.

- Equipo de computó e Internet

Para detectar las necesidades es necesario aplicar algunos instrumentos que permitan al educador familiar obtener información que necesita.

Los instrumentos pueden ser:

- a) Observación directa
- b) Entrevistas: con directores, jefes de personal, jefes directos.
- c) Encuesta

EMPRESA FARMACEUTICA

La empresa se dedica a la distribución de vacunas y productos médicos para combatir alergias.

Dirección: Colonia del Valle

Inicialmente se tuvo contacto con el director del área de ventas y nos explicó que sus empleados tenían mucha necesidad de motivarse y de comprometerse a realizar mejor su trabajo para contribuir con la empresa a crecer, ya que ha atravesado por algunos problemas que los llevaron a reorganizarla.

Fue necesario realizar una visita de gestión para plantearle al nuevo director general la posibilidad de realizar en su empresa el curso "El arte de trabajar bien para vivir mejor".

Se realizó una entrevista para conocer sus expectativas sobre el curso y detectar las necesidades.

Una vez aceptado el curso "El arte de trabajar bien para vivir mejor" se presentó la solicitud de realización y se procedió a la aplicación de instrumentos, un guión de entrevista y un cuestionario para los empleados, se anexa a continuación:

- Carta de Solicitud
- Carta de respuesta

- Entrevistas, ya que no se entregaron los cuestionarios a los empleados

ENTREVISTA

NOMBRE DE LA EMPRESA

NOMBRE:

CARGO:

DOMICILIO:

TELÉFONO:

E MAIL.

1.- ¿Cuál es el giro de su empresa?

2.- ¿Cuál es la misión de la empresa?

3.- ¿Considera que actualmente su empresa está cumpliendo con su misión?

4.- Desde su punto de vista ¿qué sería necesario para mejorar a su empresa?

5.- ¿Cuánta con un programa de capacitación para su personal?

6.- ¿Qué temas considera importantes para incluirse en un programa de capacitación?

7.- ¿En qué horario sería factible tener un programa de capacitación?

ENTREVISTA

Nombre de la empresa IPI ASAC México, SA de CV
Nombre: Antonio Toves Contreras
Cargo: Gte de Ventas
Domicilio: _____
Teléfono: 88 23 03 73
E mail Toves @ web. de

1. ¿Cuál es el giro de su empresa?

farmacéutico

2. ¿Cuál es la misión de su empresa?

Proveer de medicamentos terapéuticos al día en tecnología, con el mejor servicio posible.

3. ¿Considera que actualmente su empresa está cumpliendo con su misión?

estamos en acondicionamiento de procedimientos.

4. ¿Desde su punto de vista ¿qué sería necesario para mejorar a su empresa?

Recuperarnos de un mal manejo directivo anterior.

5. ¿Cuenta con un programa de capacitación para su personal?

No

6. ¿Qué temas considera importantes para incluirse en un programa de capacitación?

Los relacionados con el mejoramiento de la calidad de vida y del mejoramiento de las relaciones humanas.

7. ¿En qué horarios sería factible tener un programa de capacitación?

Por la mañana.

ENTREVISTA CON EL DIRECTOR

El director tiene 15 días en el puesto, y llegó a la empresa por solicitud de los dueños, a partir de su ingreso, empezó a revisar todo lo que él consideró que debía conocer para ponerse al día, encontró numerosos documentos que indicaban que tenía que empezar a modificar y de hecho algunos casos observó que era urgente resolverlos.

El Lic. Lorenzo comentó que cuando se presentó a la empresa desde el primer día, sintió un reto por parte de la directora administrativa, quien le expuso en pocas palabras que antes de que él llegara a la empresa, ella se había propuesto para ocupar su puesto, pero que le habían impuesto desde España los directores,

Desde este día empezó la lucha y no pasaba un día sin que él recibiera negativas ante peticiones a la dirección administrativa, claro que comentó que era muy difícil trabajar así y que estaba pensando muy seriamente en permanecer en IPI.

El director, comentó que un curso vendría muy bien en estos momentos; ¡cuando él detectó que a su personal le faltaba mucha capacitación en todos sentidos y que especialmente nos sugería plantear algunos temas resaltando motivacionales, de integración de equipo y ética labora!

Puntualizó algunos detalles y manifestó su agradecimiento

Cabe señalar que en las dos entrevistas realizadas quedó de manifiesto que la empresa atraviesa por una etapa de crisis provocada por la mala dirección anterior y que ha desmotivado el trabajo de los empleados por este motivo , es necesario incluir temas :

- 1) Motivación.
- 2) Trabajo en equipo.
- 3) El trabajo bien hecho y sus beneficios.
- 4) Ambiente laboral.
- 5) Calidad de vida.

SESIONES: 29 Y 30 DE MARZO

HORARIO: 9:00 a 11:00 horas.

CAPÍTULO III

Las estrategias didácticas como medio para diseñar la capacitación

La trayectoria investigadora en el ámbito de las estrategias educativas ha transcurrido en las últimas décadas desde el estudio de estrategias útiles para cualquier tipo de información, hasta la investigación en el ámbito de las estrategias específicas de un dominio de conocimiento. Existen diversidad de definiciones relacionadas al término de “estrategias”, a continuación, se refieren algunas de ellas:¹⁶

1. Es el conjunto de comportamientos socio-afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motrices que permiten llevar a cabo adecuadamente un desempeño, una función, una actividad o una tarea.
2. Es la forma en que se desarrolla el logro de un objetivo o resultado en un contexto dado, lo que se refiere a la capacidad de la persona para dominar tareas específicas que le permitan solucionar los problemas que le plantea la vida cotidiana.
3. Es un sistema de comportamiento que funcionalmente está relacionado con el desempeño o con el resultado propuesto para alcanzar una meta, y debe demostrarse en algo observable, algo que una persona dentro del entorno social pueda observar y juzgar.

¹⁶ Postigio Y., (2000). Los Procedimientos como contenidos escolares. Colombia: Ed. EDEBE

4. "Son procesos complejos que las personas ponen en acción-actuación-creación, para resolver problemas y realizar actividades (de la vida cotidiana y del contexto laboral-profesional), aportando la construcción y transformación de la realidad, para lo cual integran el saber ser (automotivación, iniciativa y trabajo colaborativo con otros) y el saber hacer (desempeño basado en procedimientos y estrategias).

5. En las estrategias se define el desempeño de manera integral, como un tejido sistémico y no fragmentado, teniendo como referencia la realización de actividades y resolución de problemas en diferentes contextos. Para ello se articula de forma sistémica: la dimensión afectivo-motivacional, con la dimensión cognoscitiva y la dimensión actuacional. Todo esto en relación a diversos contextos de aplicación.

Es necesario analizar y reflexionar sobre el valor del trabajo académico en una Institución Educativa, ya que éste contribuye al perfeccionamiento del ser humano. Es de suma importancia entonces, diseñar un plan curricular, analizando los métodos y estrategias que se utilizan para poder obtener un alto desempeño.

Setenta y cinco por ciento de los maestros son secuenciales y analíticos en sus presentaciones, y 70% de los alumnos no aprenden de esta manera por lo que las personas que tienen un estilo reflexivo sobre sus estrategias educativas, son frecuentemente las que tienen éxito en los métodos de enseñanza tradicional.¹⁷

Dos aspectos diferenciales en la educación es, por un lado, fomentar más la resolución de procesos vinculados con el hemisferio derecho (más intuitivo, novedoso, menos normativo) que los relacionados con el izquierdo (más racional, secuencia, repetitivo) y por otro fomentar la cognición perceptiva más que la descriptiva, es decir desarrollar destrezas de comparación, agrupación, contraste, reflexión semántica de como se ha producido el proceso más que de la

¹⁷ Tobón, S. (2004). Formación basada en competencias: Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica. Bogotá: ECOE.

elaboración descriptiva de los detalles del mismo, saber utilizar el conocimiento como guía o mejora de las conductas propias tanto a nivel individual como social y/o profesional.¹⁸

Es nuestra misión, por ende, buscar fortalecer e interiorizar con mejor facilidad la obtención de un aprendizaje significativo, teniendo en cuenta que esto podría llegar a hacer – no siendo esto lo único - mecanismos estratégicos que permitan el procesamiento y uso de una determinada información adquirida según el contexto y el nivel de que se trate para incentivar en un mejor andamiaje cognitivo, afectivo y social a la hora de conocer, aprehender, interiorizar y reflexionar un determinado contenido académico para mejorar los propios resultados de aprendizaje y de interrelación social.

El papel del facilitador de conocimiento, define Gilbert Brenson es:¹⁹

"Un experto en procesos y dinámicas grupales con idoneidad en el diseño y coordinación de talleres y sesiones de trabajo. Generalmente tiene una o más áreas de idoneidad adicionales: metodología, tecnologías grupales, diseño de estructuras organizacionales y comunitarias, asesoría, etc." (Ruete, 1998)

- "Una persona experta en procesos grupales, con idoneidad en comunicación, dinámica grupal, efectividad grupal, toma de decisiones, diseño de talleres e intervención en crisis. La especialización del facilitador, como significa la palabra en Latin, es: hacer que las cosas funcionen."

¹⁸ Batista-Foguet, J., Ferrer-Rosell, B., R. S., Coenders, G., Boyatzis, R. E. (2015). *Unveiling the Third Dimension of Experiential Learning Theory* (vol. 6, issue 1742). *Frontiers in Psychology*.

¹⁹ Brenson G., La facilitación de procesos sinérgico: Una definición. Fundación Neo-Humanista, Recuperado de: <http://www.amauta-international.com/fac.html>

(Colectiva de Facilitadores ZHABA -República Checa).

- "Elicitar y apoyar al cambio auto-organizado."(Rough, 1999)
- "Iniciar o acelerar la capacidad auto-organizadora de la sociedad civil. (Mirja Hanson)
- "Utilizar algún nivel de conocimiento de procesos grupales, sea intuitivo

o explícito, para formular y realizar algún tipo de intervención procesal, sea formal

o informal, con el fin de un grupo haga lo que quiere o necesita hacer para lograr

lo que quiere o necesita lograr." (Ned Reute 1999)

Estrategias Educativas para la Capacitación en la Empresa

Para el desarrollo de procesos de capacitación es necesario hacer una detección de necesidades, con ello hacer el diagnóstico de la situación concreta y real, con esta base se pueden elegir los caminos o estrategias que más convengan para lograr impartir los conocimientos de manera que se logre el aprendizaje significativo del tema.

Cuando los alumnos son adultos hay que tomar en cuenta que tienen experiencia en general y en ocasiones también conocimientos previos del tema que se va a impartir esto puede facilitar o dificultar porque el alumno requiere en ocasiones desaprobar lo que sabía porque por diferentes causas, ya sea porque no está actualizado o porque es erróneo o no lo realiza de la forma más eficiente conocimiento para volver aprender, para posteriormente volverlo aprender.

Elegir las mejores estrategias posibles y las herramientas son claves para la construcción del plan y para el desarrollo del programa, facilita y optimiza el logro de los objetivos,

Tobón, S. (2004). Formación basada en competencias: Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica. Bogotá: ECOE.

Brenson G., La facilitación de procesos sinérgico: Una definición. Fundación Neo-Humanista

<http://www.amauta-international.com/fac.html>

Postigio Y., (2000). Los Procedimientos como contenidos escolares. Colombia. Ed. EDEBE

Batista-Foguet, J., Ferrer-Rosell, B., R. S., Coenders, G., Boyatzis, R. E. (2015). Unveiling the Third Dimension of Experiential Learning Theory (vol. 6, issue 1742). *Frontiers in Psychology*.

PLANEACIÓN

Con los datos recabados a través del diagnóstico (Ver anexo 2) se está en condiciones de planear el trabajo a realizar.

El diagnóstico arroja datos para el educador familiar que le ayudarán a diseñar y a determinar la estrategia didáctica a seguir para atender las necesidades detectadas en la empresa.

Para planear la estrategia didáctica es importante analizar los datos obtenidos a través de los instrumentos aplicados y tener claros los elementos que intervendrán en dicho proceso:

¿Qué?	Objetivos
¿Quiénes?	Personas que intervienen en el proceso
¿Cuáles?	Contenidos
¿Cómo?	Metodología
¿Con qué?	Recursos materiales
¿Cuándo?	Tiempos
¿En dónde?	Lugar

Se diseñó un Plan general del curso que integrara los contenidos que respondan a las necesidades detectadas, se establecieron los horarios de acuerdo a los sugeridos por los directivos de la empresa en la entrevista realizada; se acordó realizarlo en su sala de juntas, ya que solo asistirían un total de diez personas.

El curso se denominó "El arte de trabajar bien para vivir mejor"

Se elaboró un cronograma para señalar las fechas y temáticas a abordar en cada sesión.

Se diseñó una carpeta que integraba el material a utilizar en las dos sesiones.

Se diseñó un tríptico para promocionar la asistencia de los participantes y se invitó personalmente a los superiores para motivar a asistir a sus subordinados, en el tríptico se presentó la temática, los horarios y las fechas.

Para cada sesión se elaboró un plan de clase que incluía los objetivos específicos, el tiempo didáctico, las técnicas, los recursos a utilizar y la forma de evaluar el trabajo realizado.

A continuación, presentamos el plan general, el cronograma y el tríptico que se elaboraron en la etapa de planeación.

CURSO-TALLER

“EL ARTE DE TRABAJAR BIEN PARA VIVIR MEJOR”

EMPRESA FARMACEÚTICA.

RESPONSABLES:

Lic. María Cecilia Meade Ruíz Olloqui

Lic. Ma. De los Ángeles Torres Contreras

Lic. Claudia Romo Sabugal

DESTINATARIOS: Personal administrativo y de ventas de una empresa con trato al público.

OBJETIVO: Reflexionar sobre la forma de enriquecer la experiencia laboral a través de un conocimiento personal para lograr un equilibrio entre el vivir y el trabajar con sentido trascendente.

CONTENIDOS:

Primera sesión.

1) El trabajo:

Objetivos:

Qué es el Trabajo

Objetivos de trabajar,

Mente organizada o mente administrativa

2) Actitudes en el trabajo

Metodología: Expositiva- Participativa

Segunda sesión

- 1) Autoestima
- 2) Motivación

Metodología: Expositiva-Participativa-activa

RECURSOS MATERIALES:

- Salón amplio,
- Ventilador e iluminado
- Sillas
- Proyector
- Computadora o Laptop
- Hojas impresas
- Papel bond
- Plumones
- Folders
- Espejos.

LUGAR: Col del Valle en México

FECHA: 29 y 30 de marzo 2005

HORARIO: 9 a 11 Horas.

**CRONOGRAMA
CURSO "EL ARTE DE TRABAJAR BIEN PARA VIVIR MEJOR"
MARZO 2005**

DOMINGO	LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES	SABADO
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29 Primera sesión El trabajo Actitudes en el trabajo	30 Segunda sesión Autoestima Motivación	31		

Recursos didácticos

El proceso de planeación no solo se realizó previo al inicio del curso, también fue necesario elaborar una planeación para cada una de las sesiones de trabajo, eligiendo los contenidos, las herramientas educativas y los materiales.

La elaboración de cada uno de los planes de sesión demandó una investigación amplia sobre cada tema, diseño del material, presentación, en power point, rota folio, hojas impresas, material para trabajar en equipo

El plan de cada sesión se detalla a continuación en el apartado de realización.

En el proceso de planeación se realizaron varias actividades con la finalidad de dar forma al curso taller, y de estar listos para ejecutar lo planeado.

Fue necesario organizar para cada participante una carpeta para integrar el material que se utilizaría en las dos sesiones. La carpeta contenía: un tríptico, un gafete, una pluma, una hoja con el plan general del curso, hojas blancas para tomar notas, una hoja de evaluación (Ver anexo 3) y algunas hojas impresas con información específica de cada tema. El material para cada sesión se fue entregando y trabajando según lo planeado.

El proceso de planeación no solo se realizó previo al inicio del curso, también fue necesario elaborar una planeación para cada una de las sesiones de trabajo con los padres de familia. Cada planeación contenía los propósitos específicos, los contenidos a abordar, las actividades, los recursos didácticos necesarios y la forma de evaluación.

La elaboración de cada uno de los planes de sesión demandó una investigación amplia sobre cada tema, diseño del material, como los acetatos, rota folio, hojas impresas, material para trabajar en equipo, cañón, presentaciones en power point.

El plan de cada sesión se detalla a continuación en el apartado de realización

CAPÍTULO IV

REALIZACIÓN

4.1 Primera sesión

La Realización de lo planeado

Después de haber planeado el curso taller "El arte de trabajar bien para vivir mejor" , se procedió a ponerlo en práctica, en esta etapa del trabajo se debe estar alerta para detectar algunas situaciones que requieren ser atendidas para encaminar el trabajo hacia el logro de los objetivos, ya que hay circunstancias como las preguntas o comentarios de los participantes, situaciones durante el curso, el ritmo de trabajo de los participantes, que no pueden ser previstas, esto permite al educador familiar a tomar decisiones sobre la marcha, para hacer los cambios necesarios a las variables que se presentan, esto flexibiliza el desarrollo del programa y lo adecua a la realidad , ya que en la planeación se pueden ser consideradas por ser desconocidas.

La etapa de realización fue en esta experiencia la más difícil, ya que constituyó todo un reto, aunque se conocía el perfil del grupo, descubrimos que era muy importante ir bien preparadas, con información suficiente, buen material, anécdotas presentes, mucho dinamismo y disposición para entregar lo mejor de cada una a nuestro auditorio. También descubrimos que en el transcurso de cada sesión va integrando nuevas ideas, debido a que cada expositor es diferente y tiene un estilo muy personal al interactuar en el grupo. Al observar el trabajo de las demás fue necesario retomar algunas de las ideas expuestas para dar continuidad y para lograr la misma meta desde diferentes ángulos. Es el arte del educador familiar coordinar sus esfuerzos y todo lo planeado para no salirse del tema y lograr los propósitos.

El nerviosismo inicial fue desapareciendo para dar lugar a un ambiente de mayor confianza y a facilitar la apertura para comprender que aunque hay temas que parecen ya ser conocidos como el del trabajo, periódicamente es bueno reflexionar en estos conceptos y en el grado de compromiso, que se tiene ya que la vida es dinámica y la rutina pueden llevar a la persona a acomodarse en la labor cotidiana , con lo cuál se pierde perspectiva, la finalidad del trabajo y en ocasiones el profesionalismo de nuestro desempeño.

Para nosotras era de gran importancia que el grupo mantuviera el interés y que trabajaran en equipo, para lograr los objetivos solicitados por los directores, y su vez satisfacer las necesidades detectadas.

A continuación, presentamos el trabajo realizado en cada una de las sesiones.

CURSO TALLER
"EL ARTE DE TRABAJAR BIEN PARA VIVIR MEJOR"

Participantes: Personal administrativo y de ventas de una empresa con todo el público.

Primera sesión: El sentido del trabajo y la experiencia laboral.

Objetivo: Propiciar en los participantes la reflexión sobre el trabajo y la actitud hacia él, como medio para suscitar un compromiso personal que se refleje en un mejor desempeño laboral.

Lugar: IPI ASAC MÉXICO

Arq. Jesús Urquiaga # 38 Col. del Valle

Tel. 55-23-03-73

Fecha: 29 de marzo 2005

Horario: 9 a 11 Hrs.

TIEMPO DIDÁCTICO	CONTENIDO	ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLE
9:00 a 9:05	Bienvenida	<ul style="list-style-type: none"> • Dar la bienvenida a los participantes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gafetes 	Cecilia Meade
9:05 a 9:15	Conociendo a los participantes.	<ul style="list-style-type: none"> • Solicitar que se presenten • Entregar gafetes y carpetas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Plumas • carpetas 	
9:15 a 10:15	El trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Preguntar: • ¿Qué piensan del trabajo? • ¿Qué es para ellos? • Lluvia de ideas de un buen profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cañón • Diskette • Rota folio • Plumón 	Cecilia Meade Claudia Romo Ángeles Torres
10:15 a 10:50	Actitudes en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Exposición: "el trabajo" • -Objetivos del trabajo • -mente organizada • -mente administrativa. • Enlistar tips prácticos para trabajar mejor. • Presentación de Power Point 	<ul style="list-style-type: none"> • Hojas impresas • Cañón • Diskette 	
10:50 a 11:00		<ul style="list-style-type: none"> • Reflexión final • Completar frases. 	<ul style="list-style-type: none"> • Hoja impresa 	

Desarrollo del programa

En esta primera sesión

Asistieron 9 participantes, incluido el director de la empresa.

Inicio la Licenciada María Cecilia Meade dando la bienvenida a los participantes y presentando al resto del equipo.

Se entregó a los empleados una carpeta y se solicitó que a su vez se presentaran mencionando nombre, cargo, antigüedad, así como las expectativas del curso de capacitación.

Al terminar la parte inicial comenzó la exposición del tema planeado, se introdujo con algunas preguntas sobre del tema- esto permite la interacción, de forma que no sea un monólogo, sino un diálogo - apoyado con una presentación en power point. Esta metodología facilitó reflexiones sobre lo que significa el trabajo y los factores que influyen para realizarlo con competencia. (Ver anexo 4).

En un rotafolio se anoto lo más relevante de la lluvia de ideas, describiendo lo que implica las características de lo que es ser un buen profesional, las observaciones de los asistentes enriquecieron mucho la sesión

A continuación de la primera exposición, se procedió a realizar la presentación sobre las actitudes en el trabajo, ilustrada con dibujos animados diseñados ex profeso para la temática propuesta.

De lo expuesto por los participantes se dedujo que se lograron los objetivos, al suscitar la introyección sobre la forma, en que cada uno realiza su trabajo, de forma que cada quien encuentre soluciones en puntos de mejora para trabajar de forma más eficiente, en el desempeño del mismo, como en algunas actitudes

El tema se reforzó con un ejercicio que se entregó a cada persona, en donde se solicitó completar en una hoja impresa, algunas frases describían sus opiniones de la empresa, el trabajo y sobre la forma actual de llevarlo a cabo. (Ver anexo 5).

De la sesión se pudo observar, que se sienten a gusto en su trabajo, consideran que tiene mucho valor y que representa una posibilidad de crecimiento personal, profesional y social, tienen identificado lo que cada uno puede aportar. Reflejan que la empresa necesita crecer, para obtener recursos que aún no tiene, además que la organización puede ser mejor y que es un factor indispensable colaborar para optimizar la relación entre los que ahí laboran, si logran tenerse más confianza.

La mayoría expresó que el taller fue útil e importante por haberles hecho reflexionar sobre aspectos del trabajo que antes no habían considerado, y descubrir el deber y la trascendencia de realizar un trabajo bien hecho.

Los comentarios fueron de que la sesión fue amena e interesante, ya que se impartió en poco tiempo, no obstante, logro ser valiosa, amplia, precisa y clara en el tema tratado.

LOGROS

- 1.- La excelente disposición de los empleados para tomar el curso, se mostraron alentados y participativos.
- 2.- Lograr la reflexión haber del propósito inicialmente planteado
- 3.- Buenas respuestas sobre compromiso próximos de mejora
- 4.- Clima de confianza que permitió ejemplos y algunas anécdotas que contribuyeron a mantener la atención y el interés de los asistentes.
- 5.- Ampliar la visión sobre el trabajo que tenían inicialmente de los temas expuestos.

DIFICULTADES

- 1.- En la primera sesión costó el mantener la atención de los participantes, ya que todos tenían pendientes por atender y prisa por comenzar a trabajar.
- 2.- Como el director era nuevo, había un poco de desconcierto en la razón del curso.

4.2 Segunda sesión

Asistencia 6 personas, debido a que el resto de los participantes se tuvo que ausentar debido a un llamado de emergencia para atender una auditoría.

PRIMERA PARTE

Metodología

- 1.- Se utilizó una herramienta educativa, entregando a cada participante con los ojos cerrados un pequeño espejo, posteriormente se les pidió que abrieran los ojos y que observaran a una persona muy importante para ellos.

- 2.- Se inicio el dialogo sobre lo que es la autoestima y un análisis de cómo la imagen que uno tiene de sí mismo y como esto es reflejado en lo que hacemos.
- 3.- Se proyectó una presentación en Power point que fue proyectada con un cañón y una computadora (Ver anexo 6).
- 4.- En forma simultánea se revisaron documentos impresos durante la exposición
- 5.- Se usó también dinámicas como "Piensa rápido" y la gráfica de la autoestima (Ver anexos 7 y 8).
- 6.- En esta parte del programa se observó que realizaron su trabajo en silencio, no externaron comentarios, se notaban con un poco de prisa por atender el llamado urgente que recibieron.
- 7.- Para finalizar esta primera parte de la sesión se revisó la docena mágica de la autoestima (Ver anexo 9), que venía incluida en el material de la carpeta.

SEGUNDA PARTE

Para comenzar la segunda parte de esta sesión el director comercial solicitó ser más breves, porque tenían un asunto urgente que atender, motivo por el que se tuvieron que omitir algunas diapositivas de las preparadas para el tema de motivación.

- 1.- Se contó un chiste y se hizo referencia a la necesidad de tener motivación para realizar nuestro trabajo.
- 2.- Se trabajo una lluvia de ideas, sobre lo que es la importancia de la motivación en general.
- 3.- Exposición del tema, con una presentación en power point (Ver anexo 10). Se analizaron algunas teorías sobre motivación y se reflexionó personalmente y basándose en la pirámide de Maslow.

Para finalizar expresaron algunos de los aprendizajes logrados y sus comentarios muy breves. Se llenaron las hojas de evaluación (Ver anexo 11) y se realizó una reflexión final.

El director de la empresa nos expresó mucho agradecimiento por el curso realizado y nos reiteró una invitación para regresar en otra ocasión y poder abordar otros temas con su personal que seguramente serán de gran utilidad para ellos personalmente y se reflejará en un compromiso con la empresa en la que laboran.

LOGROS

- 1.- Esta sesión logro alcanzar el objetivo, como se observo en las evaluaciones: manifestaron haberse conocido un poco más y haber aprendido algo sobre lo que los motiva personalmente.
- 2.- Lograr la atención y el interés de los participantes, al integrar anécdotas acordes con los temas expuestos.

4.1 DIFICULTADES

- 1.- La urgencia que se presentó lo que implicó un poco de nerviosismo en los participantes
- 2.- El recorte del tema.

CAPÍTULO V

EVALUACIÓN

Al finalizar el Curso "El arte de trabajar bien para vivir mejor" fue necesario realizar una evaluación global de todo lo realizado en el proceso de planeación.

1.- Los contenidos fueron abordados conforme a lo planeado, de manera amena y concreta, tratando de llevar a la práctica la teoría planteada en las sesiones.

2.- Las exposiciones fueron del agrado de los participantes, aunque hizo falta integrar actividades que fueran más dinámicas para ellos, como trabajos en equipo, mesas redondas, actividades en las que ellos puedan hablar y expresar sus opiniones interactuar e intercambiar puntos de vista y no solo resolver hojas y escuchar como lo expresaron en sus hojas de evaluación

3.- Las evaluaciones realizadas al final del curso, nos permitieron conocer más ampliamente sus opiniones sobre cada aspecto solicitado. Los recursos utilizados fueron variados y acordes con los temas a tratar.

4.- Para conocer las apreciaciones de los participantes sobre el curso y varios aspectos vinculados con el, preparamos un cuestionario de evaluación (Ver anexo 11) mismo que fue entregado en la última sesión, pero como acudieron muy pocos empleados consideramos que nos hicieron falta las opiniones de los ausentes.

5.- La experiencia obtenida a través del Curso "El arte de trabajar bien para vivir mejor" fue muy enriquecedora, fue un gran reto personal, debido al poco tiempo disponible.

6.- Excelente oportunidad de vivenciar el trabajo que puede realizar un educador familiar en una empresa.

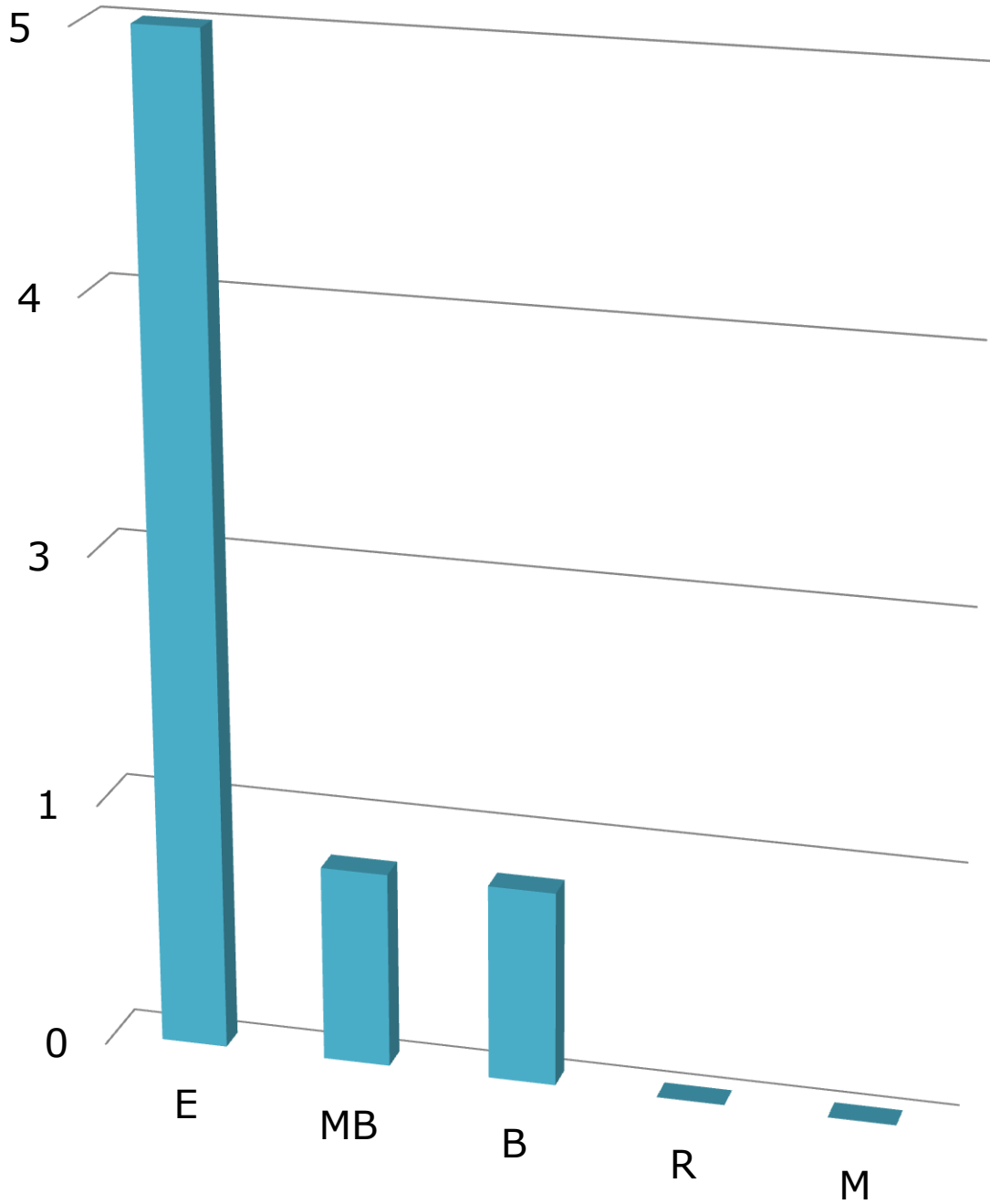
7.- Nos permitió descubrir la gran necesidad que tienen las empresas de imprimir valores y educación a la capacitación de sus empleados para mejorar el desempeño y contribuir al un desarrollo personal de cada uno de los miembros del equipo de trabajo.

8.- Tuvimos la oportunidad de aprender de cada uno de los participantes de este curso.

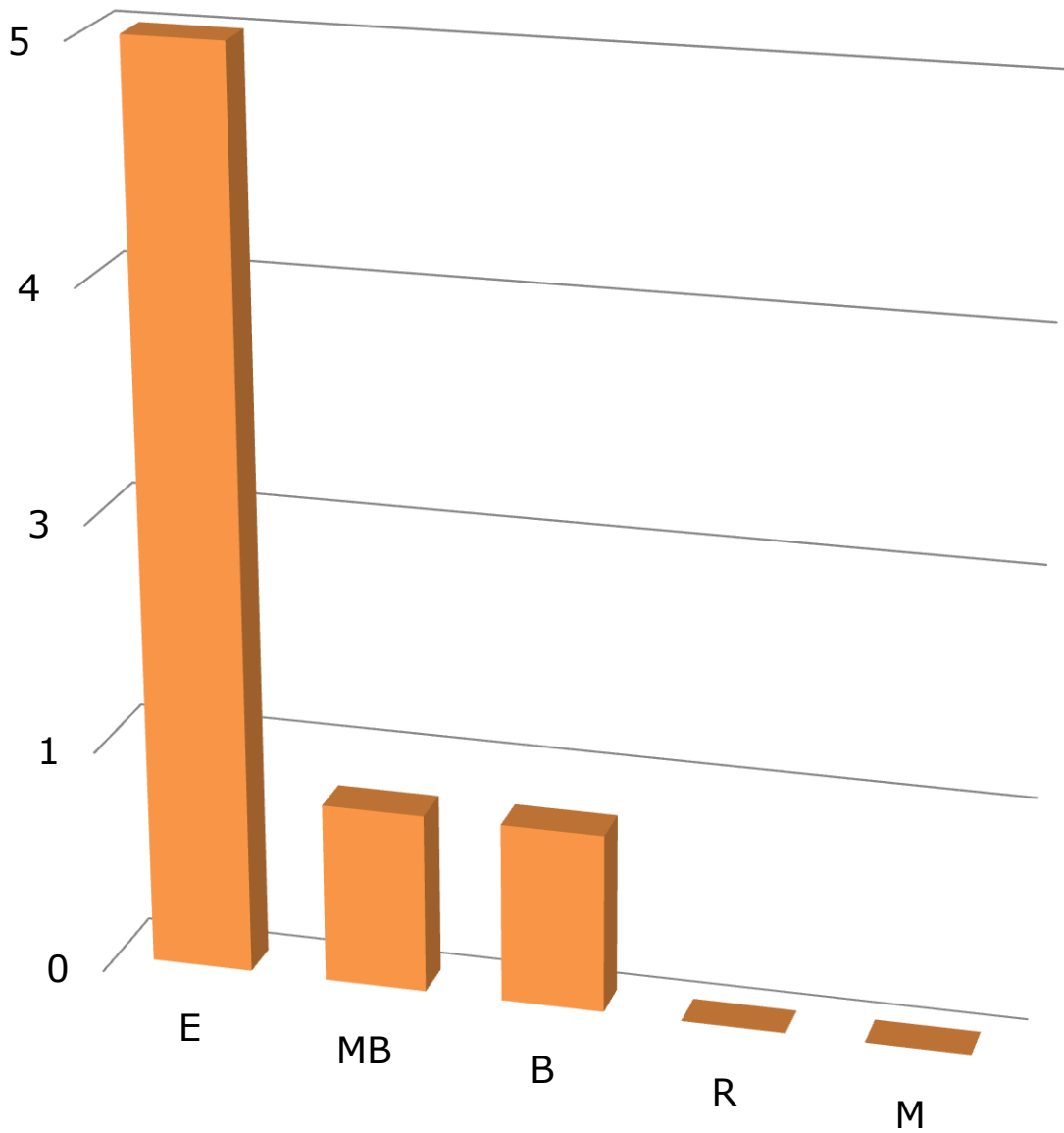
9.- Creemos que este curso ayudó a integrar un poco más al director debido a que prácticamente era nuevo y a él a conocer más a su equipo.

10.-Las evaluaciones de los participantes que entregaron sus hojas de evaluación, lo que facilitó el conocer como sistematizar la información y la representarla en gráficas.

Opinión sobre el curso

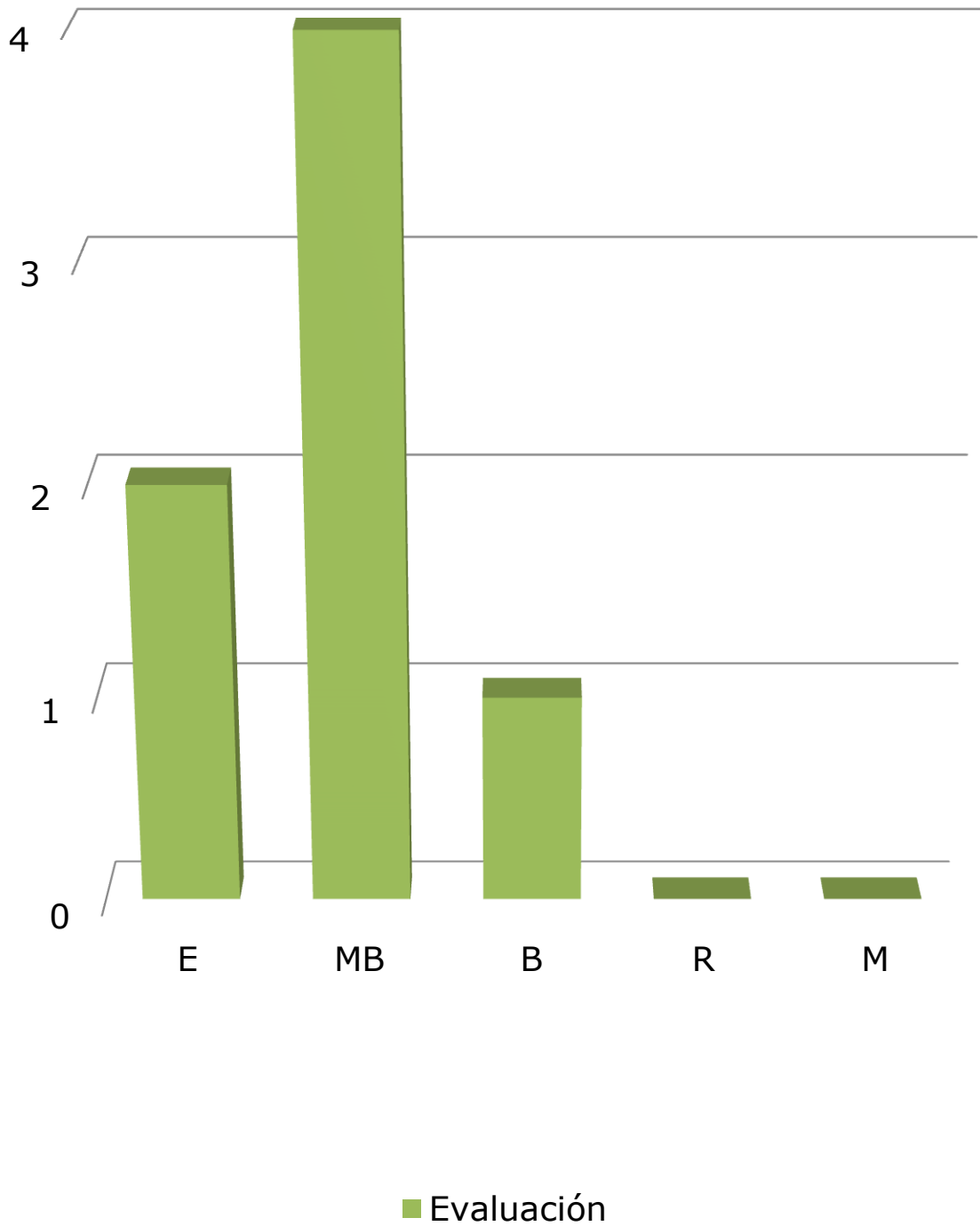


La información manejada fue...

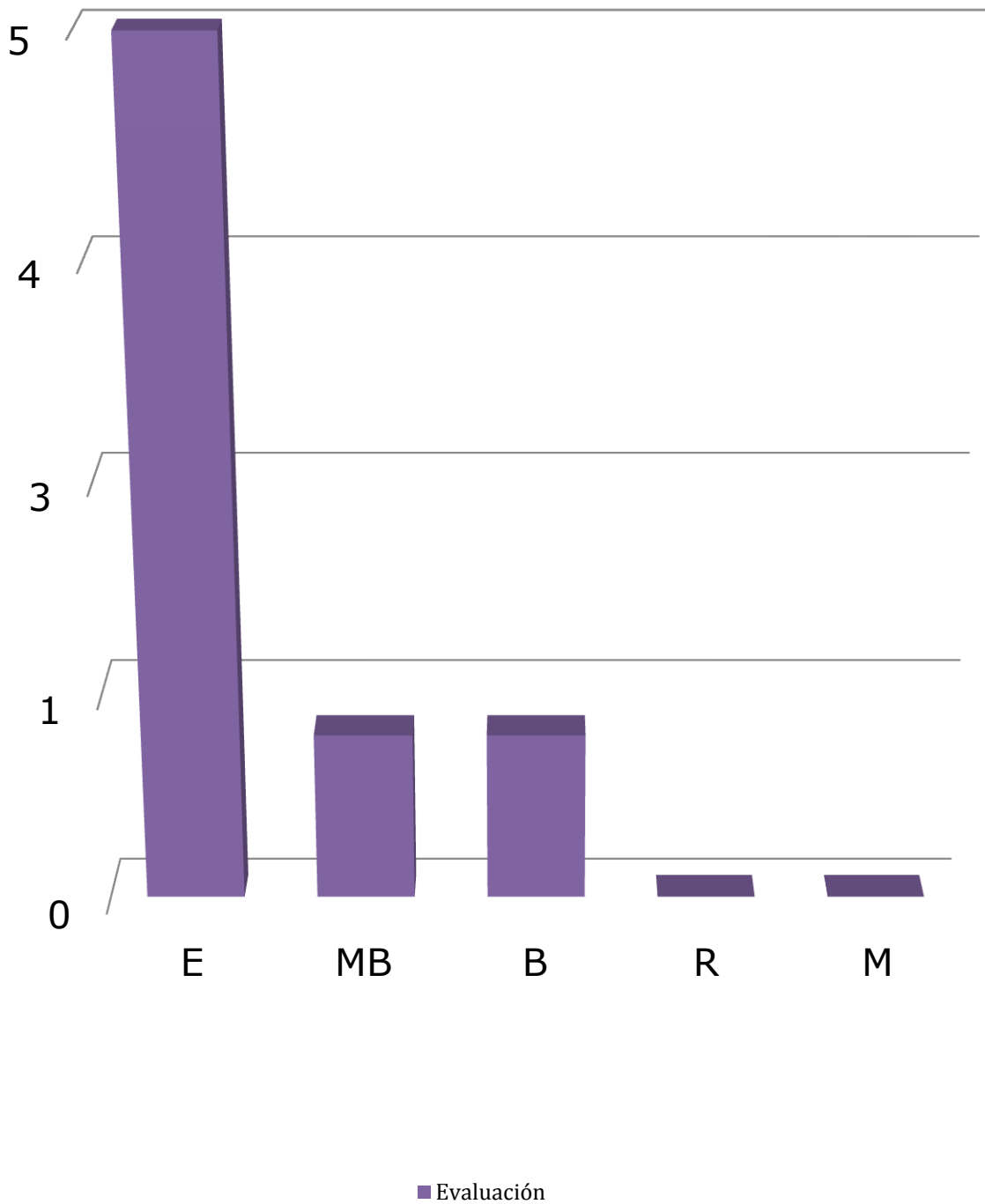


■ Evaluación

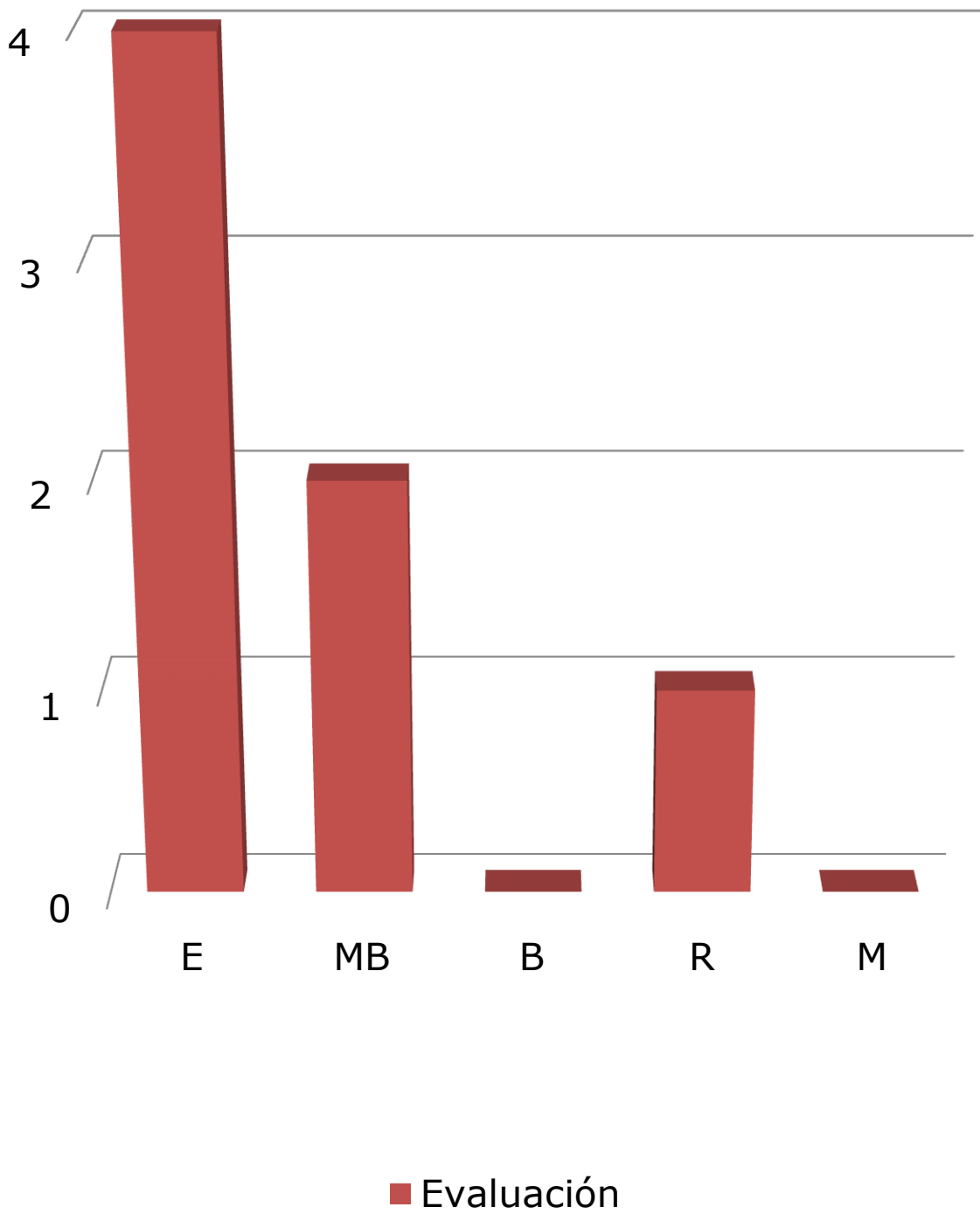
El beneficio personal recibido



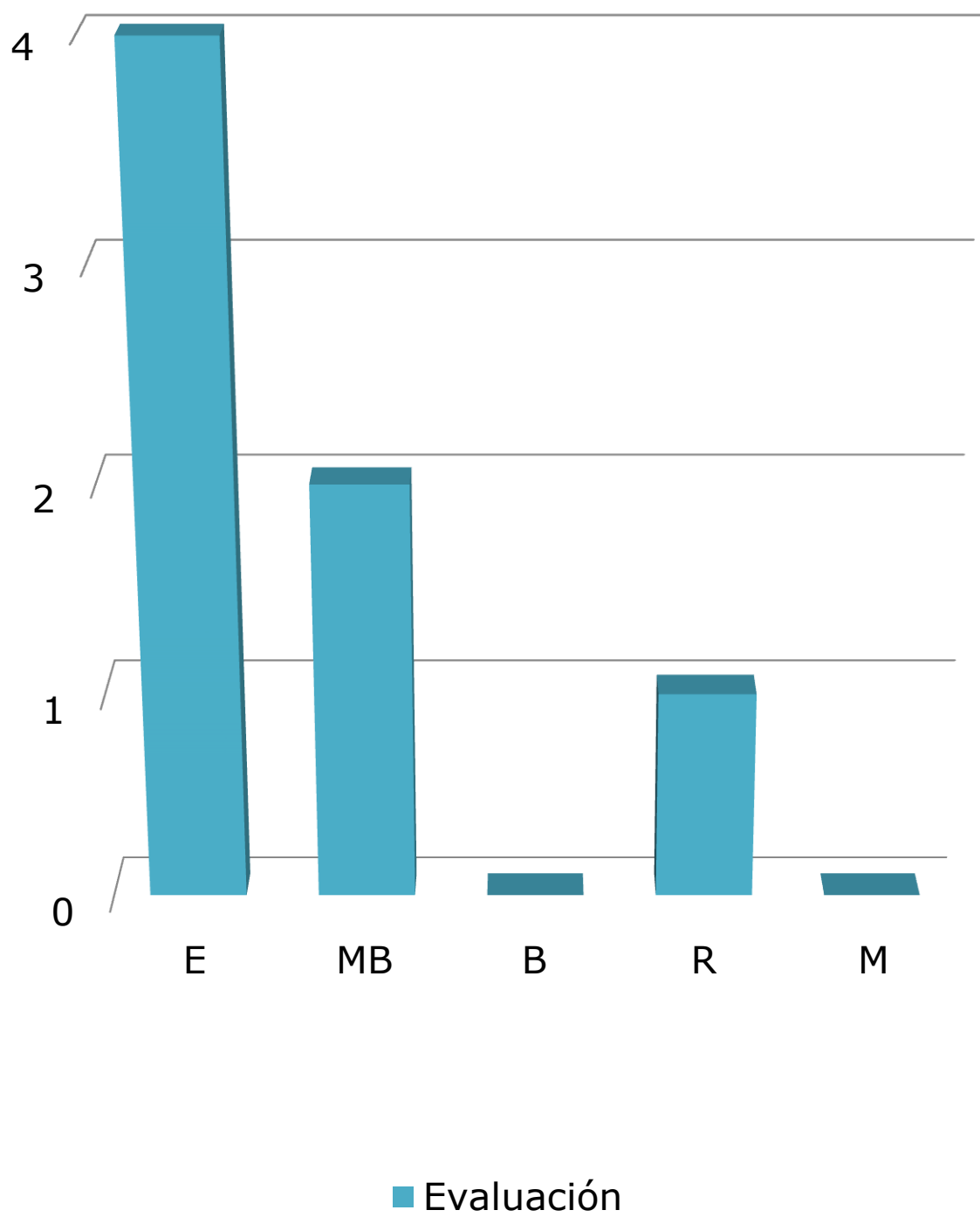
Desempeño de los expositores



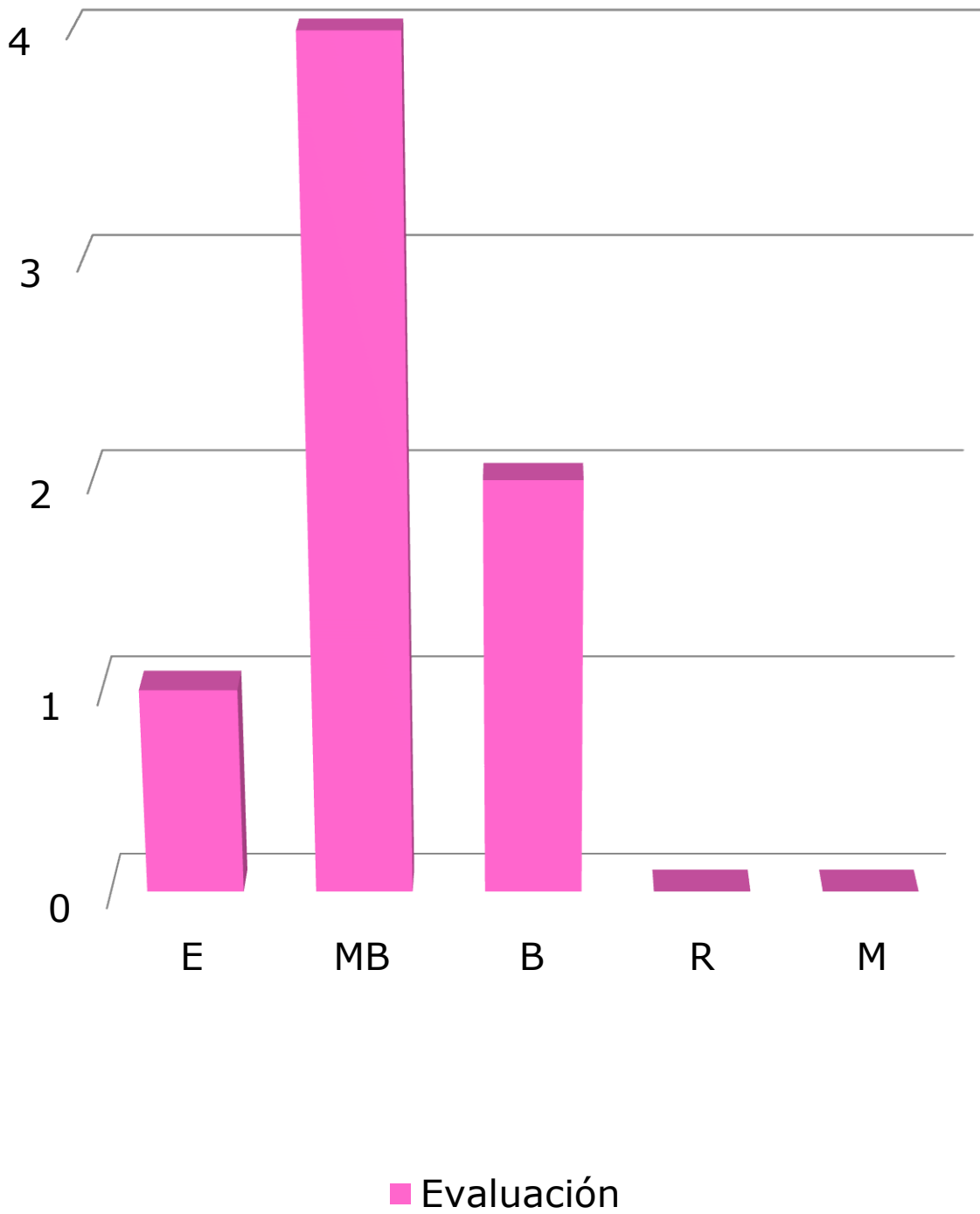
Organización del curso



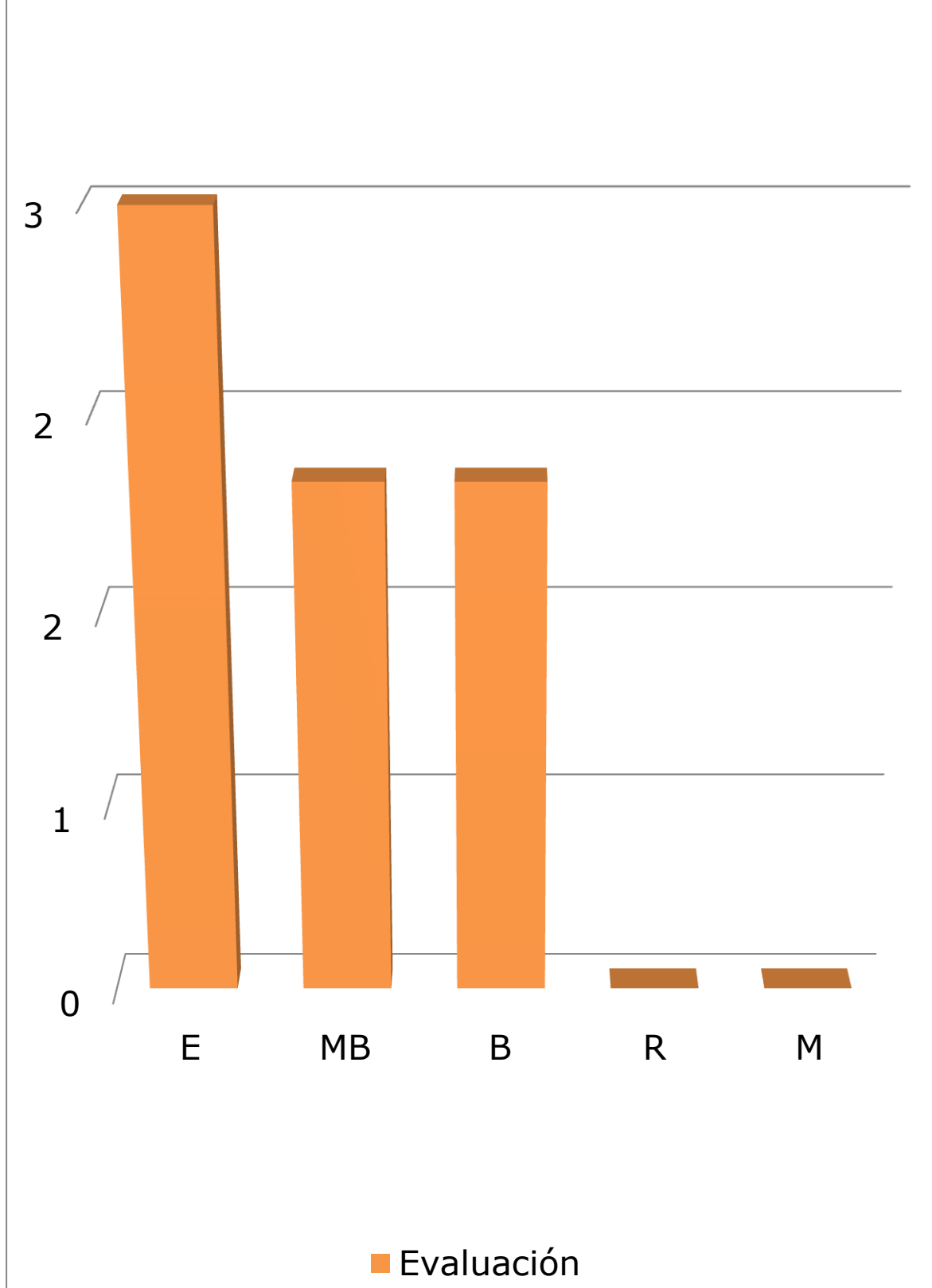
Actividades realizadas



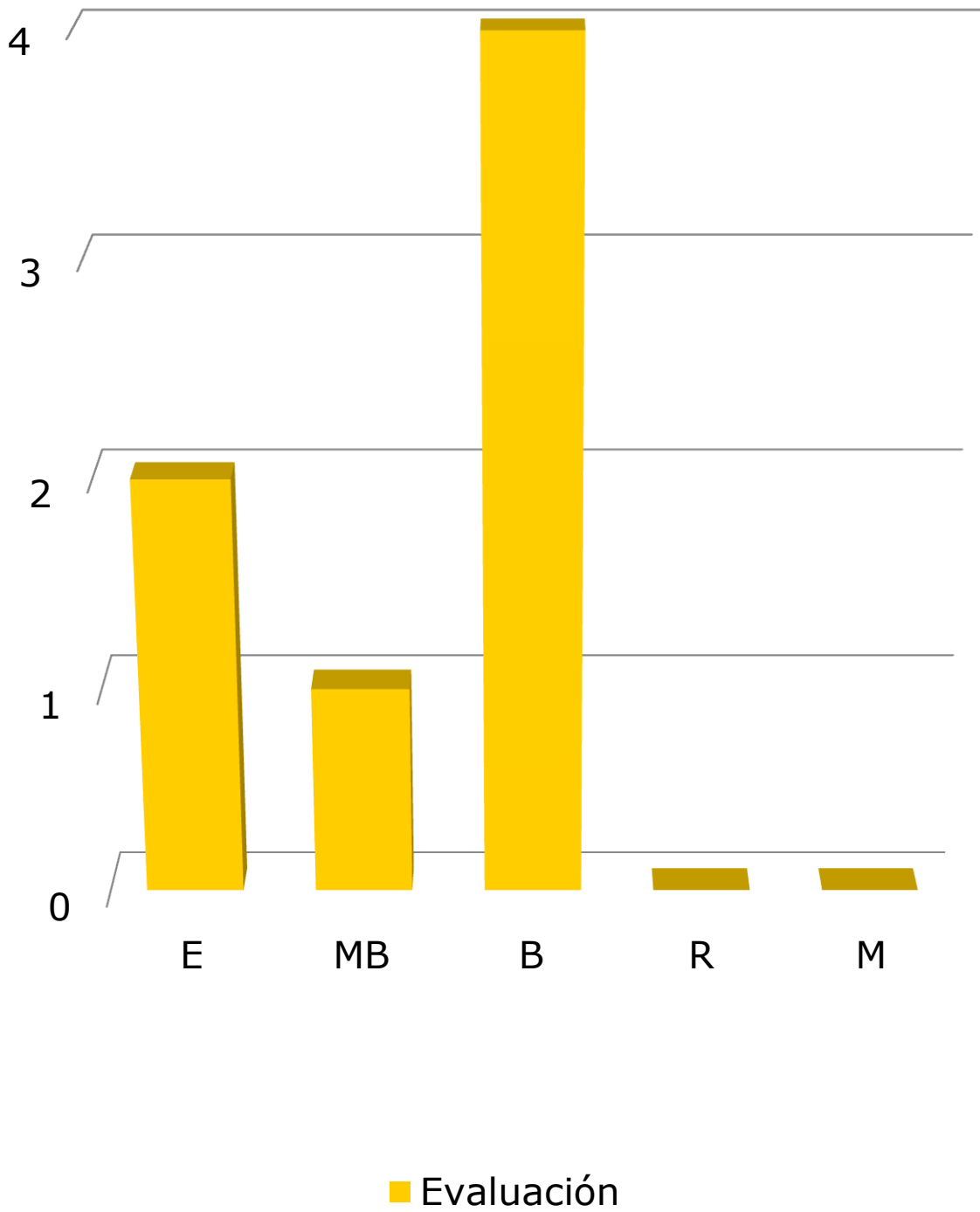
Cumplimiento de Expectativas



Logro de Objetivos



Participación de los asistentes



Como se puede apreciar en la gráfica de opinión sobre el curso los participantes lo consideraron excelente, al igual que la información manejada y el trabajo realizado.

Sobre los recursos utilizados fueron considerados excelentes o muy bien en su mayoría, pero es importante analizar en qué se pueden mejorar, por una parte, los asistentes consideran buenas las presentaciones en power point, pero consideran que deberían haberse integrado actividades en equipo que les permitieran intercambiar puntos de vista, sienten que hizo falta más material.

En cuanto a las expositoras opinaron que su desempeño fue excelente, lo cual es un incentivo para nosotras que a la vez nos comprometemos a superarnos cada día más.

Sobre las actividades realizadas la mayoría las consideró muy buenas, aunque revelaron que por la limitante del tiempo no se realizaron actividades en equipo. Deseaban trabajar en equipo y no tanta exposición ya que esto lo manifestaron en sus opiniones.

De la organización del curso llama mi atención el hecho de que la mayoría lo considerara bien y no excelente, al analizar las causas de tales opiniones llegamos a la conclusión de que fue muy precipitado convocarlos a participar en dicho curso sin haber sido avisados con suficiente antelación, debido a nuestra necesidad personal de impartirlo y de tratar de incluir mucho contenido en poco tiempo. También vale la pena considerar que los participantes le adjudican a la empresa la falta de tiempo, ya que en sus comentarios lo expresaron.

Los objetivos planteados se lograron en buena medida, ya que los participantes así lo en los cuestionarios de evaluación y las expectativas fueron cubiertas para la mayoría de los participantes.

Al analizar la participación personal de los asistentes es curioso observar fue evaluada como buena y regular, lo que revela que no se comprometieron a aprovecharlo al 100%.

A la pregunta de si volverían a participar en otro curso la mayoría respondió que sí aunque hicieron sugerencias muy concretas, más tiempo, más actividades en equipo, más material, que todo el personal esté presente, incluir fotografías e ilustraciones vinculadas con los temas a tratar.

CONSIDERACIONES FINALES

- Para organizar un curso de capacitación para empleados en una empresa sobre temas de educación familiar es necesario realizar un diagnóstico preciso sobre las necesidades de la institución para incluirlas en los temas a tratar, los horarios y las expectativas.
- Al contar con un diagnóstico se debe organizar el curso tratando de responder a las necesidades detectadas.
- Es importante incluir actividades que les permitan a los participantes interactuar, intercambiar experiencias y aprender a través de actividades en equipo., porque al adulto le gusta participar, ya que el conocimiento en su caso cuenta con la experiencia.
- Es importante la selección de recursos didácticos y considerar que los participantes adecuados al perfil del participante y al tiempo disponible.
- De ser posible hay que contar con material impreso o bien enviarlo a su correo, para poder consultarlo posteriormente.
- Conducir un curso en una empresa es un reto que implica informarse, planear, diseñar y evaluar todas las acciones para encaminar el trabajo al logro de los objetivos planteados y que realmente sea de utilidad.
- El educador familiar puede aportar a las empresas en el aspecto formativo al considerar campañas, conferencias y cursos de capacitación sobre temas relacionados con la persona, actitudes, desempeño, conocimiento de la personalidad y la relación con los otros y temas que puedan ser aplicados según el tipo de empresa.

CONCLUSIONES FINALES

La educación del trabajo es un tema pendiente en los estudios que realizan los alumnos de México, ya que no es una asignatura como tal, ni en los estudios básicos, ni en los estudios superiores, por lo que sería de gran utilidad incluir este tema, como un fundamento para el desarrollo personal y laboral, ya que es base del del trabajo profesional – entendiendo como profesional igual lo que hace un campesino, un empresario, un político o una enfermera- en todos los ámbitos.

Saber trabajar bien con:

- Conocimientos
- Competencias o habilidades
- Valores
- Espíritu de servicio

Una educación iniciada en la familia y continuada en el mundo laboral, sería de gran beneficio ya que produciría una mejora de la calidad del trabajo y productividad de nuestros trabajadores de la República Mexicana y con la globalización del mundo laboral.

La familia tiene también tiene la oportunidad de educar en este ámbito, al desarrollar las labores propias del hogar, porque la casa es de todos, sin embargo, no lo realiza de manera consiente, ya que se plantea como algo que se tiene que hacer para la sobrevivencia diaria y no como una oportunidad de colaboración y de aprendizaje del trabajo, y más aún con el trabajo bien hecho.

Estudios de inversión en capacitación con el aumento de productividad serían de gran interés para lograr mayor incidencia de estos temas en la empresa.

Este tipo de capacitaciones pueden ser en las compañías, en las instituciones o en cualquier labor, un panorama de desarrollo que impactarían en las personas, equipos de trabajo, productividad laboral y en el país, al considerar la importancia de desarrollar al trabajador no solo en sus conocimientos laborales sino visualizándolo como Persona, motivándolo, mejorando su auto estima y con mayor educación y amor por el trabajo,

En la actualidad las empresas no destinan recursos para capacitar, en temas que consideran no aplicables directamente en el desarrollo laboral, que supone repercusiones económicas, sin darse cuenta que la mejora de la persona es también fuente de mejora en la productividad y por lo tanto en las ganancias de la empresa.

“Que diferente sería México si cada persona trabajara bien. +

Que diferente sería el mundo si todos trabajáramos bien”

BIBLIOGRAFÍA

(s.f.).

Balaguer, E. d. (1998). *Forja*. Madrid : Rialp.

David, A. (2002). *Organizate con eficacia* . Urano .

Diez, A. (2011). *Habilidades directivas* . Mexico , Mexico : Centro libros PAPE, S.I.U .

Jeni, M. (2010). *Coaching and PNL* . Barcelona , Barcelona: Grupo Planeta .

Martinez, J. D. (2013 de 02 de 05). *Slideshare*. Recuperado el 05 de 02 de 2017, de Slideshare: <https://es.slideshare.net/JaimeDuarteMartnez/24-virtudes-humanas>

Meade, M. c. (2006). *Nota tecnica*. Mexico , Mexico : Esdai.

Medina, P. y. (2007). *Servicios y procesos en el hogar* . mexico : esdai.

Mota, V. R. (2008). *Conductas y expresiones asertivas que elevan la Autoestima* . México D.F : Paulinas.

Mota, V. R. (2008). *Factores que afectan la comunicacion y la Autoestima*. México D.F : Paulias.

Mota, V. R. (2008). *Situaciones y senimientos que amenazan la autoestima*. México D.F: Paulinas.

Mota, V. R. (2011). *El coraje y la frustración bajan la Autoestima* . México D.F: Paulinas.

Mota, V. R. (2012). *Causas y consecuencias de una baja Autoestima* . Mexico D.F: Paulinas.

Ochoa G, T. (s.f.). *Humanización en el trabajo* . Ed. JUS .

Otero. (1978). *Realizacion personal para el trabajo*. pamplona, España: Eunsa.

Otero. (1985). *La educación para el trabajo*. Pampiona, España: Eunsa.

Robbins Stephen P, T. J. (2009). *Comportamiento Organizacional* . Mexico : Pearson Educacion de México .

Rodriguez E, M. (1996). *Los valores - Clave de excelencia* . Ed.Mc Graw Hill .

ANEXO 1

FOLLETO DE LA EMPRESA (No se cuenta con el impreso inicial, se copio el actual del sitio web)



CATÁLOGO

DESCARGAR

¿Qué es un estandarizado?
CORTESADO

En ASAC Pharmaceutical Immunology estamos interesados en informarle y en conocer sus necesidades, pronto le contactaremos...

QUIÉNES SOMOS

IP ASAC MEXICO

IP ASAC Mexico tiene su origen en 1999 con la idea de expansion de ASAC Pharmaceutical Immunology (España)

MISIÓN

Ofrecer calidad en tratamientos al paciente siempre, dar al especialista una opción segura y eficaz, proporcionar productos y servicios de calidad.

VISIÓN

Ser una empresa líder y en continuo crecimiento, con presencia multinacional, que se distinga por proporcionar calidad y servicio de excelencia a sus clientes, una ampliación de oportunidades de desarrollo profesional y personal a sus empleados y una contribución positiva a la salud de la sociedad.



VALORES

- Dedicar esfuerzos a conocer y satisfacer las necesidades de nuestros clientes.
- Proporcionar un producto y servicio excelentes, con la capacidad de dar una respuesta pronta y eficaz.
- Promover un entorno de trabajo respetuoso con los trabajadores siendo participativo en su formación y desarrollo profesional. Se propicia la diversidad de opiniones, perspectivas, culturas, edades y géneros dentro de la organización.
- Preservar e invertir de la práctica cotidiana la salud de los pacientes extranjeros.

www.asacweb.es www.asacmexico.com

PRÓXIMOS EVENTOS

ASACIP
VI Curso de Actualización en Infecciones Emergentes y Nuevos Aspectos de Antimicrobiología. 4 horas de curso de México. 14, 20 y 21 de mayo 2012. Club Francés México S.F.

ASACIP
Tercer Congreso de Pediatría Organoléptica en Immunología Clínica y Alérgica. 10 a 12 de Julio 2012 en Guadalajara, Jalisco.

ASACIP
Congreso Mexicano de Antimicrobiología Clínica e Infección. 7 al 10 de agosto 2012 en Querétaro, Qro.



ANEXO 2

Instrumentos para realizar el diagnóstico: guión de entrevista y cuestionario para los empleados

ENTREVISTA

Nombre de la empresa

Nombre: _____

Cargo: _____

Domicilio: _____

Teléfono: _____

E mail

1. ¿Cuál es el giro de su empresa?

2. ¿Cuál es la misión de su empresa?

3. ¿Considera que actualmente su empresa está cumpliendo con su misión?

4. ¿Desde su punto de vista ¿qué sería necesario para mejorar a su empresa?

5. ¿Cuenta con un programa de capacitación para su personal?

6. ¿Qué temas considera importantes para incluirse en un programa de capacitación?

7. ¿En qué horarios sería factible tener un programa de capacitación?

CUESTIONARIO

Estimados colaboradores de esta empresa, conscientes de la importancia de brindarles la oportunidad de superarse personal y laboralmente queremos conocer su opinión sobre los temas que consideras deberían ser incluidos en un curso de capacitación. A continuación, señala los 5 temas que te ayudarían a desempeñar mejor tu trabajo y a superarte como persona y que serán incluidos en el curso "El arte de trabajar bien para vivir mejor", por favor numéralos en orden de importancia.

- () Comunicación
- () Trabajo en equipo
- () Inteligencia emocional
- () Autoestima
- () Calidad de vida
- () Competencias
- () Actitud de servicio
- () Proyecto de vida
- () Liderazgo
- () Relaciones humanas
- () Relación familia- empresa
- () Otros

Responde las siguientes preguntas.

1. ¿Cómo describes tu desempeño laboral?

2. ¿Qué consideras te hace falta para desempeñar mejor tu trabajo?

ANEXO 3

Formato para realizar la evaluación del curso

HOJA DE EVALUACIÓN

Curso “El arte de trabajar bien para vivir mejor”

Nombre _____

Para nosotros es muy importante conocer tu opinión sobre el curso. Por favor elige una opción en cada caso

Los recursos utilizados...	MUY BIEN	BIEN	REGULAR	MAL
Expositores se desempeñaron...	MUY BIEN	BIEN	REGULAR	MAL
Las actividades realizadas fueron...	MUY BIEN	BIEN	REGULAR	MAL
Consideras que la organización del curso fue...	MUY BIEN	BIEN	REGULAR	MAL
Los objetivos se lograron...	MUY BIEN	BIEN	REGULAR	MAL
Tus expectativas se cumplieron...	MUY BIEN	BIEN	REGULAR	MAL
Tu participación en el curso fue...	MUY BIEN	BIEN	REGULAR	MAL
Volverías a participar en otro curso de capacitación	MUY BIEN	BIEN	REGULAR	MAL
El curso el arte de trabajar bien para vivir mejor te pareció...	MUY BIEN	BIEN	REGULAR	MAL
Información manejada fue...	MUY BIEN	BIEN	REGULAR	MAL
El beneficio personal que recibiste de este curso fue...	MUY BIEN	BIEN	REGULAR	MAL

Qué sugieres para cursos posteriores?
Escribe tus comentarios sobre el curso?



ANEXO 4

Ejemplos de algunas diapositivas presentadas en el tema del trabajo y actitudes frente al trabajo

PRESENTACIÓN EN POWER POINT

"El pájaro se hizo para volar, como el hombre para trabajar"



EL TRABAJO

- ◆ Es la actividad que acompaña al ser humano desde la misma creación
- ◆ Es la forma concreta que tenemos para cumplir nuestra misión
- ◆ No hay trabajo de mayor o menor valor mas o menos categoría, ya sea dentro o fuera del hogar.

Actividad humana

Significa que es una actividad realizada exclusivamente por el hombre puesto que requiere de inteligencia y voluntad

ACTIVIDADES ESFORZADAS

El esfuerzo es algo que acompaña al trabajo, mas no forma parte de su esencia, no es lo que define

Actividad necesaria con carácter de medio

- El trabajo es conjunto de operaciones que forzosamente hemos de realizar para alcanzar un resultado determinado, por eso el trabajo no es en si mismo un fin.

Técnicamente cualificable

Para que alguna actividad pueda considerarse trabajo, es necesario (pero no suficiente) que pueda evaluarse técnica o profesionalmente

Mediantes cuales el hombre domina la tierra

Por su inteligencia y voluntad el hombre es el único ser de la creación capaz de transformar la naturaleza

Descubre, perfecciona y utiliza sus recursos

En la tierra existen todos los recursos para satisfacer las necesidades de la humanidad.. Lo que se requiere es trabajo que transforme esos bienes en satisfactores y los utilice en una forma racional y equilibrada

"La dimensión o el valor que le demos a nuestro trabajo, será la razón y el motor de nuestra actividad."

El hombre trabaja para :

- Satisfacer sus necesidades
- Desarrollarse como persona
- Integrar a su familia
- Para brindar el mejor servicio a la sociedad

Motivaciones intrínsecas

- Realización personal
- Adquirir conocimientos
- Desarrollar aptitudes y habilidades
- Mejorar de puesto
- prestigio

Motivaciones extrínsecas

- Satisfacción de necesidades vitales
- Comida
 - Vestido
 - Habitación
 - Salud
 - Diversión

Favorece el desarrollo personal

Brinda la oportunidad de perfeccionarse en el aspecto técnico de su trabajo

- Destreza
- Habilidad
- Conocimientos
- Creatividad

Obra bien hecha

También requiere de ser mejores personas.

Desarrollando las capacidades humanas como:

- Inteligencia
- Voluntad
- Afectividad

Educación de la Inteligencia

Educando la inteligencia la persona aprende a:

- Ser realista
- Ser objetiva
- Ser reflexiva
- Unir lo que permanece con lo que cambia
- Tener visión de conjunto
- Saber analizar

Educación de la Inteligencia

- ◆ Organizarse en sí mismo
- ◆ Organizar sus tareas y las de los demás
- ◆ Conocer a las personas tomar experiencia de cada actividad
- ◆ Prever el futuro

Educación de la voluntad

- Dar sentido a su actividad con objetos valiosos
- Establecer y respetar una jerarquía de valores
- Desarrollar su capacidad de logro
- Ejercitar y acrecentar su capacidad de decisión
- Desarrollar su autonomía y servicio
- Ejercitar capacidad de dirección
- Luchar contra pasividad y comodidad

Educación de la afectividad

- Promueve el "querer"
- Unifica lo que piensa con lo que se hace
- Se dirige al bien y felicidad por quien se hace



Motivaciones trascendentes

- Servicio
- Lealtad
- Ayuda mutua
- Amistad
- Amor



No hay trabajo de mayor o menor valor, más o menos categoría, ya sea dentro o fuera del hogar



Características de un trabajo profesional

- Objetivos
- Dedicación
- Conocimientos
- Bien hecho
- Habilidades
- Espíritu de servicio



Características de un trabajo profesional

- Actividad importante y central
- Es complejo
- Es una ocupación absorbente y digna
- Produce bienes
- Permite desarrollo personal
- Amplia conocimientos
- Da servicio a la sociedad
- Medio no fin
- Requiere esfuerzo
- Puedes ser profesional




El trabajo y el desarrollo de las virtudes

- Serenidad
- Alegría
- El buen humor
- La preocupación de todos
- La amabilidad
- La paciencia
- La delicadeza
- La capacidad para escuchar




El autentico valor del trabajo

- Por la persona que lo realiza
- Por la forma en que lo realiza
- Por su calidad profesional
- Por la persona a quien lo dirige



El trabajo bien hecho, con sentido profesional, es un medio de perfección humana



Un trabajo debe ser

EFICAZ Y EFICIENTE




EFICAZ

- Excelente preparación técnica adecuada al tipo de trabajo, actualizada adaptada a las características, equipo y herramientas de las que se dispone




Eficiencia

- Tiene estrecha relación con los procedimientos, con la forma de realizar el trabajo



" Es mejor tirarle a la excelencia y no lograrla, que a la mediocridad y lograrla"



Gracias por su atención

ANEXO 5

Ejercicio realizado de completar frases relacionadas con el trabajo

OPINIONES PERSONALES

Completa las siguientes frases expresando libremente tu opinión.

1.- Pienso que la empresa en la que trabajo es para mi...
2.- En mi trabajo me siento...
3.- Considero que podría mejorar mi desempeño laboral si...
4.- Personalmente creo que puedo aportar a la empresa...
5.- Desearía que la empresa...

6.- Considero que como empleado soy...

ANEXO 6

Ejemplos de las diapositivas utilizadas para el tema de autoestima.

AUTOESTIMA

¿ ME CONOZCO?

¿ME ACEPTO?

¿ME QUIERO?

Autoestima es...

- Sentirse bien contigo mismo.
- Tener auto confianza.
- Ser tu mejor amigo.
- Aceptarte como eres.
- Caerte bien aunque te equivoques.
- Tratar de ser mejor.
- Sentirte feliz de ser quien eres.

AUTOESTIMA

- Actitud valorativa hacia uno mismo
- Consideración positiva o negativa de uno mismo
- Grado de aprecio de uno mismo
- Condicional el éxito o el fracaso de la persona

PERSONAS CON BAJA AUTOESTIMA

- Prefiere pasar inadvertidas
- Su valoración depende de los comentarios de los demás
- Pregonan al mundo su valía
- Necesitan alabanzas
- Quieren agradar
- Al ser criticados se sienten inseguros
- Inconformidad que genera agresión y problemas de conducta
- No se oponen a nadie
- Sentimiento de inferioridad
- Se insulta, se devalúan y se critican
- No se aprecian
- Recriminan sus errores
- Ven lo positivo de los demás y lo negativo de ellos
- Expuestas a la ansiedad, depresión e incapacidad para sacar retos adelante

¿Competir?... Con uno mismo



¿Cómo mejorar tu autoestima?

- Acepta cumplidos.(reconoce tus cualidades)
- Dirige cumplidos.(reconócelo bueno que hay en los demás)
- Habla siempre bien de ti mismo
- Felicítate en tus logros, date una palmadita en el hombro.
- Perdona tus errores y aprende de ellos.
- Ofrece buen trato a tu cuerpo.
- Visualiza mentalmente como te gustaría ser, no como eres.

ANEXO 7

Hojas impresas “TIPS PRÁCTICOS PARA MEJORAR EL TRABAJO”

Tips prácticos para mejorar el trabajo



Tips prácticos para mejorar el trabajo



- El trabajo requiere planeación y organización pero una planeación flexible.
- El trabajo se hace en el tiempo que tenemos disponible.
- Para acabar las cosas, hay que empezar a hacerlas.
- El trabajo debe ser hecho con perfección humana, con detalle, no con perfeccionismo. "Lo mejor es enemigo de lo bueno.

Tips prácticos para mejorar el trabajo



- Muchos pocos hacen mucho.
- No existen los momentos ideales.
- No siempre hágalo urgente, sino también lo importante.
- Planifique de acuerdo con sus posibilidades.
- Procuro hacer listas o tener las cosas por escrito.
- Si queremos llegar a más, hay que ser mejores.

Tips prácticos para mejorar el trabajo



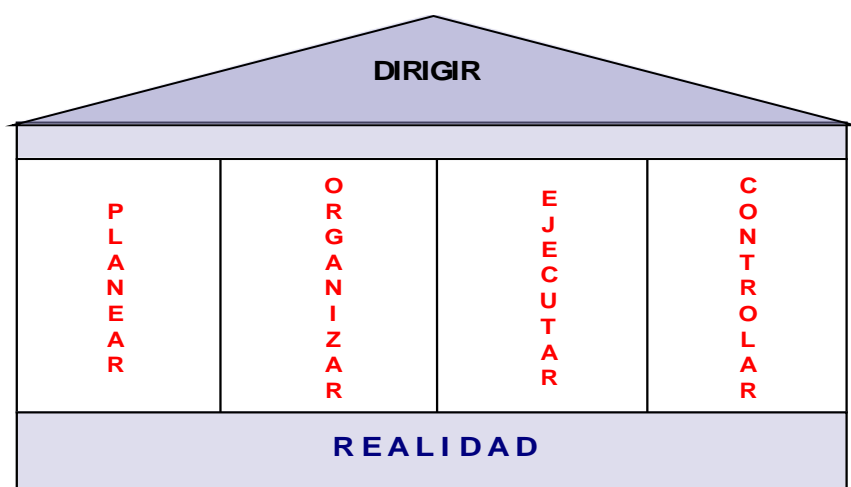
- Moverse mucho, no es trabajar mucho.
- Cuando tenemos varias actividades, el trabajo debe ser adelantado.
- Es importante tener fechas límite.
- La planeación debe contar con un 25% más de holgura para imprevistos.
- Es bueno tener sistemas mecanizarse, pero nunca caer en la rutina.

ANEXO 8

Hojas impresas "Pasos de la mentalidad organizada"



DESARROLLANDO UNA MENTE ADMINISTRATIVA



ANEXO 9

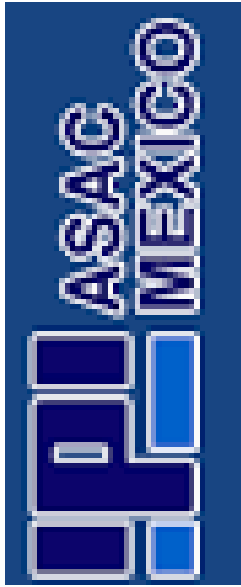
Lista de asistencia

LISTA DE ASISTENCIA DEL CURSO "EL ARTE DE TRABAJAR BIEN PARA VIVIR MEJOR"

ASISTENTES	SESIÓN 1	SESIÓN 2	SESIÓN 3	SESIÓN 4	SESIÓN 5	SESIÓN 6	SESIÓN 7
1 <i>Zuleida Ocas</i>	✓	✓					
2 <i>Hermey Ruiz T.</i>	✓	✓					
3 <i>Lorenzo Rodríguez</i>	✓	✓					
4 <i>Genara Ruiz T.</i>	✓	✓					
5 <i>RODOLFO VARGAS</i>	✓	✓					
6 <i>RODOLFO TORRES</i>	✓	✓					
7 <i>Arabela Escobedo</i>	✓	-					
8 <i>Roberto Cruz</i>	✓	-					
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							
26							

ANEXO 10

EJEMPLO DE DISEÑO DEL RECONOCIMIENTO DEL SEMINARIO
“EL ARTE DE TRABAJAR BIEN PARA VIVIR MEJOR”



Otorgado a

NOMBRE

**POR SU PARTICIPACIÓN EN EL CURSO-TALLER
“EL ARTE DE TRABAJAR BIEN PARA VIVIR MEJOR**

CAPACITADOR_____

DIRECTOR_____

FECHA_____