



Title: Paradigmas laborales expresados en un modelo de desarrollo y capacitación de personal para el sector productivo

Authors: SALINAS-AGUIRRE, María del Consuelo, HERNÁNDEZ-CUETO, Jaquelina Lizet, YAÑEZ-FLORES, Sara Margarita y EMILIANO-CASTILLO, Carlos Daniel

Editorial label ECORFAN: 607-8695

BECORFAN Control Number: 2020-05

BECORFAN Classification (2020): 111220-0005

Pages: 14

RNA: 03-2010-032610115700-14

ECORFAN-México, S.C.

143 – 50 Itzopan Street
La Florida, Ecatepec Municipality
Mexico State, 55120 Zipcode
Phone: +52 1 55 6159 2296
Skype: ecorfan-mexico.s.c.
E-mail: contacto@ecorfan.org
Facebook: ECORFAN-México S. C.

Twitter: @EcorfanC

www.ecorfan.org

Holdings

Mexico	Colombia	Guatemala
Bolivia	Cameroon	Democratic
Spain	El Salvador	Republic
Ecuador	Taiwan	of Congo
Peru	Paraguay	Nicaragua



Objetivo general

Realizar un Modelo innovador inserto en el proceso administrativo de personal con etiología en un paradigma complejo, sustentado en las necesidades y experiencia laboral de los trabajadores de Coahuila en 6 instituciones públicas y 3 Unidades de la Universidad Autónoma de Coahuila.



Introducción

Un paradigma es la forma particular de percibir el mundo. El paradigma complejo generalizado subyacente es innovar el desarrollo de las personas, con las opiniones importantes para el trabajador, con una perspectiva multidisciplinaria desde la pedagogía, administración de personal, psicología industrial y calidad total en el trabajo.



Metodología

Se conjuntan los resultados de la **experiencia laboral** en Oficialía mayor por 10 años y **2 investigaciones**: 1° No experimental, cuantitativa de corte transversal “Alternativas para el desarrollo Humano” con una muestra aleatoria de 167 trabajadores. 2° No experimental cualitativa de campo con personal de la UAdeC (1639 encuestas).



Resultados

El cambio de un **paradigma tradicional** de “trabajo seguro” con expectativas de ganarse la vida, conformarse y sufrir un trabajo para mantener un existir para cumplir objetivos y dar resultados económicos. Hacia.....



Resultados

Hacia un **paradigma actual** donde el **trabajo es dinámico y cambiante**, con perspectivas sostenibles, donde los profesionistas son independientes, creativos, innovadores, cibernéticos con talentos en tecnologías de punta y con una agregada renovación necesaria de salud pública hacia la conservación de la humanidad.



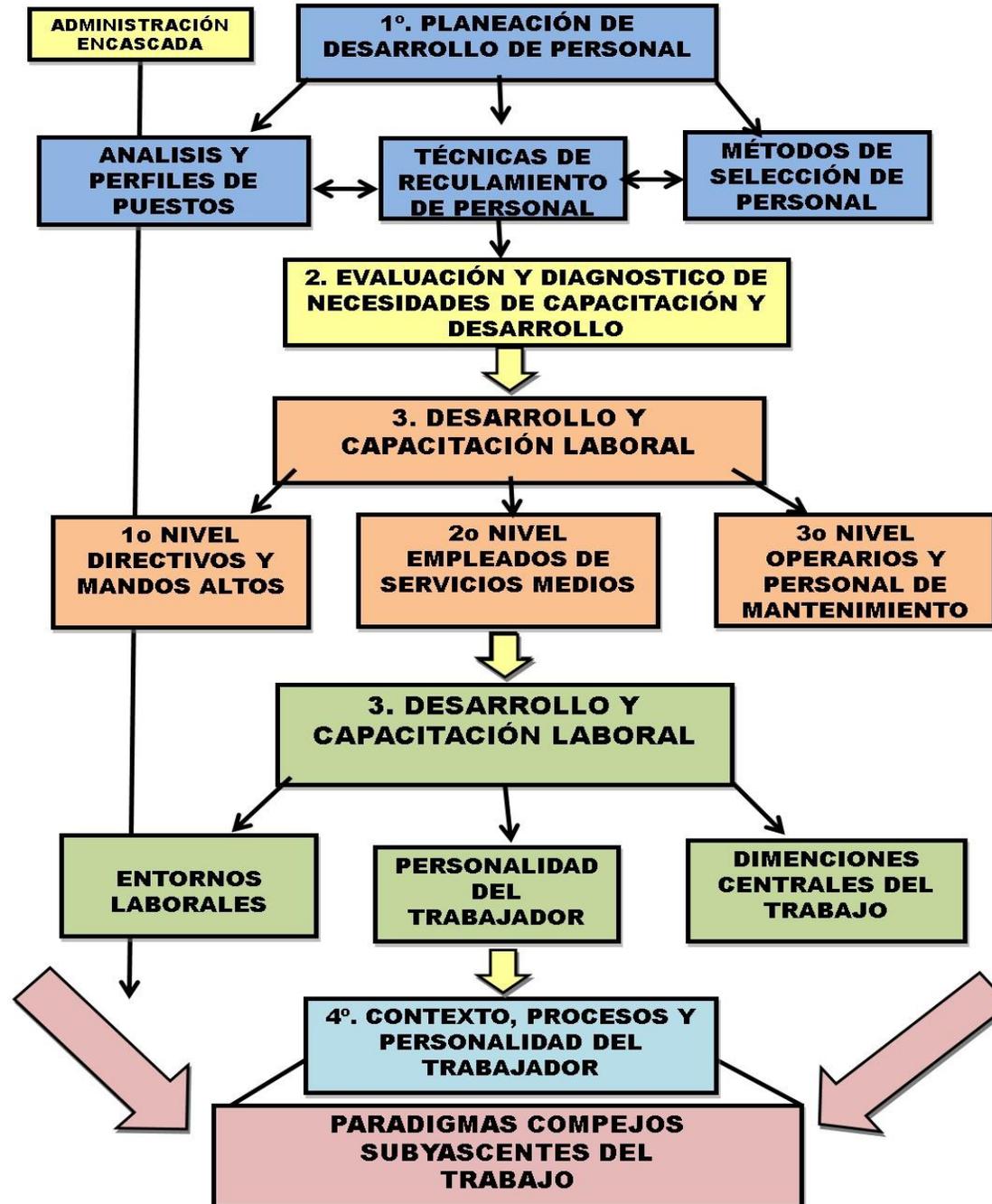
Resultados

Los trabajadores en general privilegian trabajos con estudios, sociales, no físicos y con una jerarquía de toma de decisiones invertida de acuerdo a teorías administrativas.



Anexos.

PARADIGMAS DE DESARROLLO Y CAPACITACIÓN DE PERSONAL





Conclusiones Modelo paradigmático de capacitación de personal en 4 etapas:

- 1° Planeación estratégica del desarrollo laboral.
- 2°. Evaluación y diagnóstico de necesidades de capacitación.
- 3°. Desarrollo y capacitación laboral.
- 4° Contexto, procesos laborales y aspectos de personalidad del empleado.



Conclusiones

1° **Planeación** **estratégica** del desarrollo laboral: 1. **Análisis** de **perfiles** de **puestos** (identificación del trabajador, descripción genérica, específica y eventual del puesto y requerimientos del puesto). 2. Técnicas de **reclutamiento** (interno y externo). 3. Métodos de **selección de personal** (pruebas psicométricas, etc.).



Conclusiones

2°. Evaluación y diagnóstico de necesidades de capacitación y desarrollo. Expectativas del empleado hacia un plan de vida en el trabajo.

3° Desarrollo y capacitación laboral. En 3 niveles: directivos, empleados medios y operarios,



Conclusiones . Dimensiones centrales del trabajo.

1. Variedad y enriquecimiento laboral.
2. Identidad con el trabajo.
3. Autonomía del trabajador.
4. Retroalimentación. 3°. Contexto, procesos laborales y aspectos de personalidad del empleado.



Conclusiones

4°. Contexto, procesos laborales y aspectos de personalidad del empleado.

4.1. Aspectos ambientales: procesos operativos, naturaleza del trabajo, tipo de producto o servicio, giro del negocio, etc. 4.2. Personalidad del trabajador: estilo, comportamiento, competencias, experiencias, necesidades y expectativas, actitudes, motivación, etc.



Referencias

Arias Galicia F. (2000). Editorial Trillas, *Administración de Recursos Humanos*.

Chruden H. y Sherman A. (2001). *Administración de Personal. Maximización del Potencial de Empleados*. CECSA.

Constitución de los Estados Unidos Mexicanos. (1917). artículo 123 (reforma 2012).

Hodgetts R. M. y Altman S. (2005). *Comportamiento en las Organizaciones*. Mc Graw-Hill. México.

Davis K., Mc Graw-Hill. (2006). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Editorial Mc Graw-Hill. México.

González Alanís A.H. Apuntes y didactemas decorado y postdoctorado (2018).

Kuhn T.S. (2010). Traducción Solís Santos C. Primera edición electrónica *The Structure of Scientific Revolutions*. The University of Chicago Press (1970). www.fondodeculturaeconomica.com.

María-José dunjó (2020). Reinención profesional. Artículo 25. Editorial Amat.

Mcfarland D. E. (2002). *Administración de Personal*. Editorial Fondo de la Cultura Económica. México.

Robbins S. (2006), *Comportamiento Organizacional*. Self-Assessment Library. (original Editorial Mc Graw-Hill). México. Ph D. UAdeC. México.



Referencias

Salinas M.C. (2013). Tesis Habilitación Laboral Ph D. UAdeC. México.

Sánchez-Cerezo J. (2003). El pensamiento de T.S. Kuhn. Artículo publicado en webdianoja.

Schultz D.P. (2004). *Psicología Industrial*. Editorial Mc Graw-Hill. México.

Trueba Urbina A. y Trueba Barrera J. (1988). *Ley Federal del Trabajo: comentarios, prontuario, jurisprudencia y biografía. Capítulo. Teoría Integral del Derecho del Trabajo*
<http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/84510><http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/84510>.

Ubaldo Pérez S. y Martínez Izaguirre R. (2009). Modelo Andrológico Fundamentos, UVM- Laureate.
<https://www.bibliotecas.uvmnet.edu/portico/doc/libros/AndragogiaFundamentos.pdf>

Werther W.B. y Davis Keith. (2008). *Administración de Recursos Humanos* Editorial Mc Graw-Hill. México.
https://www.academia.edu/13281568/Administracion_de_Personal_y_Recursos_Humanos_William_b_Werther_6ta_Edicion_PDF_1



ECORFAN®

© ECORFAN-Mexico, S.C.

No part of this document covered by the Federal Copyright Law may be reproduced, transmitted or used in any form or medium, whether graphic, electronic or mechanical, including but not limited to the following: Citations in articles and comments Bibliographical, compilation of radio or electronic journalistic data. For the effects of articles 13, 162,163 fraction I, 164 fraction I, 168, 169,209 fraction III and other relative of the Federal Law of Copyright. Violations: Be forced to prosecute under Mexican copyright law. The use of general descriptive names, registered names, trademarks, in this publication do not imply, uniformly in the absence of a specific statement, that such names are exempt from the relevant protector in laws and regulations of Mexico and therefore free for General use of the international scientific community. BECORFAN is part of the media of ECORFAN-Mexico, S.C., E: 94-443.F: 008- (www.ecorfan.org/ booklets)