



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

**EL PAPEL DEL INSTRUCTOR EN EL PROCESO
DE CAPACITACION**

SEMINARIO DE INVESTIGACION ADMINISTRATIVA

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE;

LICENCIADO EN ADMINISTRACION

P R E S E N T A N

FELIPE SOLIS SANCHEZ

JORGE DUARTE AVILA

Director del Seminario: L.A.E. Guillermo de la Fuente

México, D. F.

1984



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

"EL PAPEL DEL INSTRUCTOR EN EL PROCESO DE CAPACITACION"

Pág.

INTRODUCCION:

1

CAPITULO I.	ASPECTOS DE LA FUNCION ECONOMICA DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO:	4
	1.- La planificación y la programación de la capacitación y adiestramiento.....	13
	2.- Adiestramiento y capacitación de trabajadores.....	27
CAPITULO II.	MARCO LEGAL DE LA CAPACITACION: ..	43
	1.- Perspectivas legales en materia de capacitación.....	45
	2.- Compendio de las disposiciones legales en materia de capacitación y adiestramiento..	55
	3.- Trabajo y capacitación.....	66
CAPITULO III:	PEDAGOGIA DE LA CAPACITACION:....	80
	1.- El adulto frente al proceso de aprendizaje.....	91
	2.- Educación permanente y adiestramiento.....	98
	3.- Proceso de enseñanza-aprendizaje.....	117

...

	Pág.
4.- Metodología de la educación para adultos en la capacitación.....	125
CAPITULO IV. EL INSTRUCTOR:.....	140
1.- Responsabilidades y formación.....	141
2.- La imagen en la instrucción.	151
3.- La televisión en la formación de instructores.....	164
CAPITULO V. PRACTICA DE CAMPO:.....	175
1.- Formulación de la hipótesis.	177
2.- Objetivo de la investigación.	177
3.- Determinación de la muestra.	177
4.- Recopilación de datos.....	178
5.- Investigación de campo.....	179
6.- Tabulación, análisis e interpretación de la información obtenida.....	182
ANEXOS: I.....	201
II.....	206
CONCLUSIONES:	212
BIBLIOGRAFIA:	216

INTRODUCCION

INTRODUCCION

En el presente trabajo de investigación, hablamos sobre la enajenación que sufren las personas debido a que continuamente se les demanda una productividad cada día mayor; hacemos referencia a los programas de capacitación y finalmente enumeramos posibles soluciones al problema de capacitación en México.

Analizamos que resulta necesario un clima de libertad responsable, basado en la comunicación y la confianza, en que las personas puedan expresarse sin temor a enjuiciamientos, evaluaciones y críticas, las cuales son bloqueos a la comunicación; la experiencia nos dice que mientras no exista este clima, las personas no se comprometen emocionalmente; su compromiso es sólo intelectual y no les permite la modificación de la conducta.

Siendo el objetivo primordial lograr una mejor capacitación, se requiere una formación pedagógica del instructor, pues influye en el desarrollo de la capacitación de la empresa. Los instructores crean y trabajan mejor pensando en los demás.

Además de los climas de comunicación, de confianza y de libertad responsable, algunas empresas han incluido programas no solo de relaciones humanas sino culturales, para

...

que las personas recobren su sensibilidad y su dignidad humana, disminuyen su enajenación y puedan ser útiles a la empresa y a su comunidad social.

Esta es parte de la realidad de la capacitación y el desarrollo en México.

Con la investigación que realizamos pretendemos dar nuevos enfoques, así como métodos y técnicas congruentes con nuestra realidad.

La investigación previa (realizada) resultó indispensable para detectar las verdaderas necesidades de capacitación decidiendo sobre las técnicas, métodos y enfoques que requieren cada una para su resolución. El instructor para inducir a sus grupos a participar en un proceso de capacitación y adiestramiento, realiza ajustes de sus objetivos de enseñanza-aprendizaje, para que sean congruentes con las necesidades detectadas y preparar todos los materiales adicionales y/o de apoyo, para cumplir con el programa de capacitación.

En México, la mayoría de las empresas "dicen" tener un programa de capacitación, cuando en realidad dan, sin ton ni son, algunos cursos a su personal y éste piense que la empresa está interesada en su capacitación y desarrollo.

Los instructores externos le dan al cliente lo que le pide, sin cuestionar su solicitud y después resulta que la capacitación no sirve para solucionar problemas. En realidad, los que fallaron fueron los pasos previos y la ética profesional.

Otro problema en México, es la ubicación del responsable de la capacitación dentro del organigrama de la empresa. Por lo general se le da oportunidad para sugerir, investigar y crear.

La función de la capacitación es ser un espejo de las actitudes y conductas de las personas en el presente y un estímulo para el desarrollo de los individuos y en consecuencia de la empresa misma.

Otra realidad en México es que se carece de medios didácticos eficientes y de personas capacitadas para realizar la función, pues los medios didácticos de que disponemos fueron creados en países con un contexto psico-socio-cultural y económico diverso al nuestro, resultando mediocres en México.

C A P I T U L O I

ASPECTOS DE LA FUNCION ECONOMICA DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO:

- 1.- La planificación y la programación
de la capacitación y adiestramiento.
- 2.- Adiestramiento y capacitación de
trabajadores.

CAPITULO I

ASPECTOS DE LA FUNCION ECONOMICA DE LA CAPACITACION

Uno de los aspectos relevantes del proceso de capacitación es el de la economía de la educación. El marco del desenvolvimiento económico y social de México, tiene vinculación directa de los procesos productivos y de trabajo, se analiza la educación permanente en el marco de las unidades productivas y la contribución económica de la educación.

En las últimas décadas, la educación permanente ha cobrado actualidad fundamentalmente como respuesta al cambio acelerado que se presenta en el campo económico, político y social, como resultado de la dinámica tecnológica que se vive, pues ahora, en promedio, el tiempo que transcurre entre un descubrimiento científico y su puesta en práctica es de cinco a diez años y se convierte en obsoleto en alrededor de 15 años. Este cambio repercute en el hombre, pues altera sus concepciones y relaciones con los demás y con el medio ambiente. Frente a este cambio es necesario un replanteamiento de la educación en términos de su permanencia a lo largo de la vida del hombre y de su adaptabilidad a dicho cambio, particularmente en la esfera de la capacitación para el desarrollo de su trabajo. Ahora la educación deberá tener como objetivo capacitar -

al individuo en todas partes y en todo tiempo, de acuerdo con la cantidad, la calidad y el ritmo de sus necesidades, siempre renovadas.

Con base en lo anterior podemos afirmar, que la educación del hombre no debe estar restringida a las instituciones escolares, sino abarcar los campos de la familia, de la empresa, del medio social en que se desenvuelve al individuo y particularmente de él mismo, por medio del autoaprendizaje, pues la experiencia ha demostrado que el hombre en su interacción con los demás aprende con un sentido más claro. Debe ser una educación flexible, susceptible de renovaciones constantes, llevando consigo la inquietud suficiente para reflexionar sobre sus propios problemas, replantearlos, innovarlos y adaptarse al cambio.

Es necesario el aprendizaje en el trabajo como requisito indispensable para permanecer en él e integrarse al medio que lo rodea, el cual está en constante evolución. Por lo tanto el proceso de aprendizaje debe ser continuo en la educación del individuo y apoyarse en medios institucionales, materiales y sociales.

La participación activa del hombre en su aprendizaje le permite ser creativo, crítico y le ayuda a comunicarse, rompiendo con el vicio de repetición de conocimientos; en otras palabras, tiene que aprender a aprender.

....

En la economía de la educación, de todo proceso de aprendizaje se debe "obtener el máximo resultado con una suma dada de medios, ó bien alcanzar un resultado determinado con el mínimo posible de medios". (1) La decisión que se toma frente a objetivos fijados al seleccionar la estrategia más rentable para alcanzar dichos objetivos, es lo fundamental en la educación; dicha estrategia estará en función principalmente de:

- 1o. Los objetivos por alcanzar particularmente en cuanto a los beneficios que le reportarán a la persona, a las unidades productivas y a la sociedad.
- 2o. Los recursos humanos y materiales disponibles.

Las grandes empresas industriales disponen de recursos para investigaciones científico-tecnológicas que dan como resultado las innovaciones tecnológicas, de todo tipo lo que les permite obtener un mejoramiento en sus productos, avance en sus procesos de producción, maquinaria y equipo y un adelanto en los métodos organizacionales de la producción. En consecuencia logran una posición más competitiva alcanzando elevados índices de productividad y rendimiento.

(1) Zamora, Francisco, "Tratado de Economía Política", p. 13.

El gobierno promueve el progreso tecnológico por medio de las universidades y de los centros de investigación y transferencias de tecnología. Luego entonces el progreso científico-tecnológico, debe ser visualizado como un proceso continuo y sistemático que emana de las necesidades económicas del país. El dinamismo de los aparatos productivos ejercita su acción en los sistemas educativos nacionales.

Las grandes empresas en México integran en un solo proceso de investigación tecnológica las decisiones, los recursos y el aprovechamiento integral de los medios. Consecuentemente se encuentran en un constante crecimiento económico y cuentan con un elevado sistema de capacitación.

Lo anterior conduce necesariamente a un desajuste cada vez mayor entre el crecimiento económico y el desarrollo de los sistemas de capacitación, pues las disponibilidades de preparación educativa formal, se vuelven más precarias debido al elevado crecimiento demográfico de México, que incrementa las necesidades sociales de educación a todos los niveles, a la elevada demanda de la población de mejor capacitación para lograr ascensos en su trabajo; lo anterior trae como consecuencia el analfabetismo y la ausencia de preparación del obrero en México, lo cual le impide incorporarse a la fuerza de trabajo y por lo tanto aumenta el desequilibrio en la estructura ocupacional pro-

vocando problemas tales como las migraciones, la desocupación y el subempleo.

A grandes rasgos, hemos bosquejado las consideraciones más sobresalientes respecto al crecimiento económico-social de México para enmarcar los aspectos económicos más generales de la educación y de la capacitación, destacando en importancia tres factores:

- a) El crecimiento económico y el avance tecnológico.
- b) El elevado crecimiento demográfico y de las necesidades sociales y
- c) La deficiencia educativa y la limitación de recursos para atenderla.

Los tres factores anteriores abren un marco de exploración sobre las implicaciones que tiene la educación y capacitación del trabajador, dentro del desarrollo tecnológico social y económico de México.

En respuesta a lo anterior, México pretende, entre otras cosas, la armonización y transformación de las estructuras de capacitación existentes, paralelamente a los cambios tecnológicos, utilizando todos aquellos medios y recursos pedagógicos existentes, para lograr una elevada capacitación y un consistente aprovechamiento integral y racional de los recursos humanos, materiales y financieros.

...

El papel del Estado como rector de la vida económica del país, tiene una importancia vital en virtud de la gran infraestructura educativa que administra y por la posibilidad de influir políticamente en las decisiones de la sociedad.

El aspecto económico más importante de la capacitación que el Estado debe tener presente, es la optimización y racionalización de los recursos existentes en México, estableciendo un sistema dinámico de capacitación extensivo a toda la población, que impulse el desarrollo y supere las barreras impuestas por la capacitación estandarizada que impide ajustes a los cambios tecnológicos y trae como consecuencia la no incorporación a la fuerza de trabajo de personal no calificado e impide un desarrollo socio-económico integral del país.

Los aspectos económicos de la capacitación que impactan a todo el sistema productivo son: la industrialización y la tecnificación; dependiendo de éstos el incremento ó la disminución de los niveles de empleo, productividad y nivel de ingreso de la población.

Las implicaciones económicas de una moderna y actual capacitación son:

- Que el avance tecnológico deja de ser una función privativa de las grandes empresas industriales, ensanchándose

esta acción hacia las empresas de menor tamaño, las universidades, los centros de investigación y los individuos mismos, en virtud del mejor aprovechamiento de los recursos que conlleva a una mejor creatividad y a un espíritu de investigación.

- El desarrollo tecnológico no obstaculiza a los individuos, pues éstos le hacen frente por medio del reciclaje de conocimientos, superando los desequilibrios que muestran los mercados de trabajo, al igual que la escasez de algunas especializaciones integrándose los individuos a la vida productiva y contrarrestando los intensos flujos migratorios a la ciudad de México.

Las unidades productivas se han establecido con el objeto básico de lograr el máximo beneficio posible por medio de un proceso de actividades que involucran insumos y/o recursos, que son sometidos a varias transformaciones dependiendo de la complejidad del proceso, para así obtener finalmente un producto que será ofrecido en el mercado. El elemento humano es el recurso más polifacético del proceso porque presenta una serie de aspectos tan diversos que deberán conjugarse para tener afinidad con las políticas y los objetivos de las unidades productivas.

Existen muchos factores que determinan el recurso humano "deseable" para realizar determinadas tareas dentro de un proceso productivo, entre los que influye en gran

medida la formación en sentido amplio que abarca no solo - el nivel educativo y de capacitación, sino también la experiencia laboral y en general todo tipo de actividades que hayan significado un incremento en sus habilidades cognoscitivas, psicomotoras y afectivas. En este sentido esta--mos incursionando en lo relacionado con la formación del hombre en su sentido más amplio, pues así tendrá en principio mayor conciencia de lo que son las políticas y los objetivos de la unidad productiva a la cual se encuentra integrado.

Finalmente, otras implicaciones de una adecuada capacitación, dentro del proceso de producción, sería: la disminución de "tiempos muertos", de accidentes, de cuellos - de botella, de desperdicio de materia prima, de descomposturas de maquinaria y equipo, de costos de operación, de fluctuaciones en la producción y de tiempo para introducir cambios en el proceso de producción.

Lo anterior traería como consecuencia entre otras - cosas, incrementos en la producción, en la productividad y en la calidad de los productos.

Los puntos más sobresalientes de la capacitación que tienen implicaciones económicas en el individuo son: - -
1) que se convierte en un elemento potencial de la fuerza laboral y 2) la relación entre la forma de satisfacer sus necesidades y las cualidades de un saber hacer "algo", es-

ta dada por un ingreso.

Con lo expuesto hasta aquí creemos haber presentado las vinculaciones más importantes que existen entre la capacitación y la función económica cuyo objeto principal es racionalizar los recursos para lograr su óptima utilización.

1.- La planificación y la programación de la capacitación y adiestramiento.

La capacitación y adiestramiento se han venido dando prácticamente desde que existe el hombre en la tierra (los padres han enseñado a sus hijos todas sus actividades). - Hoy en día las empresas requieren de sistemas que permitan aprovechar más los servicios de las personas que trabajan en las mismas. Un sistema de capacitación y adiestramiento debe incluir 6 subsistemas:

- a) Planificar la función de capacitación y adiestramiento.
- b) Determinar las necesidades de capacitación y adiestramiento.
- c) Elaborar el programa de capacitación y adiestramiento.
- d) Habilitar el programa de capacitación y adiestramiento.
- e) Ejecutar el programa de capacitación y adiestramiento.

miento.

- f) Evaluar la función de capacitación y adiestramiento.

El propósito de la planificación es que se cuente con una guía para que la capacitación y adiestramiento se den ordenadamente. Los elementos que incluye son políticas de capacitación y adiestramiento y para lograr las metas de la función, definir los recursos para implantar ó mantener la función, así como los instrumentos que ayuden a controlarla.

Para elaborar el programa de capacitación y adiestramiento hay que tomar en cuenta la información arrojada por la previa determinación de las necesidades de capacitación y adiestramiento. Los elementos siguientes integran el programa:

- Metas del programa.
- Grupos de destinatarios.
- Objetivos del aprendizaje.
- Tipo de evento.
- Estretegia del evento.
- Recursos para la realización de los eventos.
- Actividades para habilitar y ejecutar el programa.
- Horario, fecha y duración de los eventos.
- Estimación del costo del programa.
- Beneficios de la capacitación y adiestramiento.

Con la planificación y la programación de la capacitación y adiestramiento, se estará en posibilidades de llevar la función dentro de la empresa de una manera productiva, ya que todas las acciones relativas responderán a necesidades reales de la empresa y de las personas que en ella trabajan.

En estos tiempos en que los cambios se suscitan con cada vez mayor rapidez, en que la tecnología avanza a grandes pasos, es necesario que el hombre se actualice y se adapte constantemente a estos cambios.

Ante esta circunstancia, es necesario que las empresas utilicen fórmulas que les permitan tener a su personal con los conocimientos y habilidades que faciliten su mayor desenvolvimiento, y una mejor utilización de su más importante recurso, que es el humano.

Otras razones por las cuales se necesita dar adiestramiento en las empresas son:

- Asegurar las inversiones en instalaciones, maquinaria y equipo.
- Que las relaciones entre los trabajadores sean favorables.
- Tener personal preparado para promociones ó transferencias.
- Disminuir los índices de accidentes.

En esta investigación tratamos lo referente a los elementos que debe incluir tanto la planificación de la función adiestramiento y capacitación como la programación de eventos de adiestramiento.

Es necesario antes de tratar acerca de los planes y programas, definir lo que se entiende por capacitación y adiestramiento.

Capacitación: es el proceso de enseñanza-aprendizaje orientado a dotar a una persona de conocimientos, desarrollarle habilidades y prepararla para realizar eficientemente las actividades de una área de trabajo.

Adiestramiento: es el proceso enseñanza-aprendizaje orientado a dotar a una persona de conocimientos, desarrollarle habilidades y adecuarle actividades indispensables para realizar eficientemente las responsabilidades de su puesto de trabajo.

En cualquier organización se da el adiestramiento, aunque sea de manera empírica, ya que es básico pedir a los trabajadores mejor preparados, que enseñen a los de nuevo ingreso aquellas actividades ó tareas de su puesto de

trabajo. Esto trae como consecuencia, entre otras cosas, - que el tiempo utilizado en el aprendizaje sea mayor, compa -rándolo con un sistema bién establecido y que los desperdi -cios ó lo que se pierde en el adiestramiento, sea mayor. - Todo esto ha hecho que muchas organizaciones adopten siste -mas de capacitación y adiestramiento que les permitan ace -lerar el aprendizaje y eliminen, hasta cierto punto, la -serie de vicios que muchas veces tienen los trabajadores y que eran enseñados de unos a otros.

El primer paso en el sistema de capacitación y adies -tramiento es hacer una planificación de la función, que -servirá de guía para desarrollarla y permitirá tener un -control de las actividades de capacitación y adiestramien -to, pues así existe una base para evaluar los resultados.

La planificación incluye los siguientes elementos:

- Establecer la política de capacitación y adiestra -miento.
- Definir las metas de la función capacitación y - - adiestramiento.
- Definir las actividades a realizar para lograr - las metas de la función.
- Determinar los recursos para implantar ó mantener - la función.
- Elaborar los instrumentos que ayuden a controlar - la función de capacitación y adiestramiento.

Cada una de dichas etapas a su vez consisten en:

- Políticas de capacitación y adiestramiento:

Delimitan el marco de referencia bajo el cual se desarrollará la función. Este marco influye el pensamiento de la empresa acerca del adiestramiento y constituye un conjunto de principios en los que se basará cualquier actividad de adiestramiento, una serie de objetivos generales que pretenden lograrse y una descripción de los términos en que la empresa se compromete a dar adiestramiento, tomando en cuenta lo señalado por la Ley Federal del Trabajo.

- Definir las metas:

Se establecen tomando en cuenta las áreas, niveles, departamentos ó funciones de la empresa que se ven atendidas por la función de capacitación y adiestramiento, dentro de cierto período. Estas deben avivarse con los planes de trabajo que se tienen en los diferentes departamentos; las metas deben expresarse de manera tal, que permitan medir los resultados que se vayan teniendo y deben satisfacer los principios enunciados en la política de capacitación y adiestramiento.

- Actividades a realizar para lograr las metas de la función:

Son las etapas a desarrollar para el logro de las -

metas y son: determinar las necesidades de adiestramiento y capacitación, elaborar el programa de capacitación, implementar el programa de capacitación y adiestramiento, ejecutar la capacitación y el adiestramiento, evaluar la función.

Además de la descripción de estas etapas, se incluye la estrategia ó manera de realizar cada una de ellas, tomando en cuenta las otras políticas de la empresa.

- Recursos para implantar ó mantener la función:

Incluyen los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para llevar a cabo la función. Esto es, además, qué personal se requerirá para hacerse cargo de la función, ya sea a tiempo parcial ó completo y una descripción de sus responsabilidades.

Los recursos materiales son el mobiliario, la papelería y el equipo necesario para iniciar ó continuar la función.

Los recursos financieros se contemplan en el presupuesto asignado a la función para el período del plan de capacitación-adiestramiento.

- Instrumentos de control:

Son los medios que permiten tener información sobre el grado de avance en las diferentes actividades, las dis-

crepancias en relación a lo previsto, las acciones correctivas que se vayan tomando, los eventos a los que asistido cada persona de la empresa, etc.

Como resultado de la planificación, se deberá tener un documento que muestre toda la información enunciada anteriormente, y es conveniente que sea dada a conocer a todo el personal de la organización, con el fin de sensibilizarlos sobre las acciones que se piensen llevar a la práctica. Resulta importante mencionar que, para la planificación, es necesario tomar en cuenta las actividades y recursos con que cuenta la empresa, es decir, hacer un análisis de la organización antes de hacer la planificación.

Los altos mandos de la empresa deben estar de acuerdo con la planificación, para seguir adelante de manera satisfactoria.

Para la elaboración del programa de capacitación y adiestramiento es necesario hablar con los ejecutivos, determinando las necesidades de capacitación y adiestramiento. Se debe definir lo siguiente:

- Los objetivos y metas de la empresa que no se cumplen.
- Los objetivos y metas futuras de la empresa.
- Nombre de las personas que tienen la necesidad de capacitarse.

...

- Tareas en la que se requiere el adiestramiento ó - capacitación.
- Cuándo es necesario que estén adiestrados ó capaci-
tados.
- Datos administrativos de las personas que presen--
ten necesidades.
- Nombres de las personas que se puedan utilizar - -
como recurso para satisfacer las necesidades de -
capacitación.

Con los anteriores datos se estará en posibilidades de elaborar el programa de capacitación y adiestramiento, -
siendo los elementos que integran dicho programa los si- -
guientes:

- Metas del programa:

Indican lo que se pretende lograr en la empresa como re- -
sultado de que los participantes hayan tenido la oportu-
nidad de aplicar lo aprendido en sus puestos de trabajo. -
Estas metas deberán establecerse en relación de las mejo--
ras que se pretende lograr en la empresa al llevar a cabo la
función capacitación y adiestramiento. Deben estable--
cerse en forma cuantitativa, de manera tal que pueda medir se
el grado en que se logre. Para la determinación de una
meta es necesario consultar la información arrojada en la Determinación de Necesidades de Adiestramiento y Capacita-
ción.

Las metas de un programa deben considerar tanto los problemas presentes como las previsiones que se tengan, y que también se consignan en la Determinación de Necesidades de Adiestramiento y Capacitación.

- Grupos de destinatarios:

Son las personas que se van a capacitar. Para seleccionar las, se les analiza, teniendo en cuenta sus necesidades, - agrupando las afines; esto es, si se tienen varias actividades relacionadas entre sí, en las que se requiere adiestramiento se podran agrupar de tal manera que sean atendidas en un solo evento de adiestramiento. Evidentemente el costo será menor que si se realiza un evento para cada necesidad.

Otro aspecto es asignar un orden de atención a las necesidades, de acuerdo a su importancia, tomando en cuenta los riesgos personales ó de grupo, debido a la falta de conocimientos ó habilidades; la trascendencia ó magnitud de la - deficiencia, tiempo de que disponga el personal para su - adiestramiento, de acuerdo con sus respectivas cargas de - trabajo.

- Objetivos del aprendizaje:

Deberán contener tres elementos:

a) Forma de conducta: muestra la acción, ejemplo; cortará,
...

medirá, torneará, etc.

- b) Condiciones de operación: dicen a partir de qué información, con qué equipo, herramientas, etc., realizará la acción.
- c) Nivel de eficiencia: de qué manera nos vamos a dar cuenta si se logró ó no el objetivo de aprendizaje, expresado en términos de tiempo, calidad ó cantidad. Por ejemplo: en un máximo de 10 minutos, sin cometer errores, - de acuerdo con las especificaciones "X", ó un mínimo de 10 piezas. Es necesario que los objetivos de aprendizaje estén bien planteados, de tal manera que no den lugar a ambigüedades ó a diversas interpretaciones.

- Tipo de evento:

Se deberá seleccionar de acuerdo al objetivo de aprendizaje que se haya planteado y al número de características de los destinatarios del evento. Algunos tipos de evento serían: curso, seminario, conferencia, demostraciones, etc.

- Estrategia del evento:

Se refiere al lugar físico en el que se desarrollará el evento.

Son tres las estrategias:

- a) En el puesto de trabajo de los destinatarios.
- b) Fuera del puesto, pero dentro de la empresa.

c) Fuera de la empresa.

Para determinar la estrategia que debe seguirse, se toma en cuenta: el costo del evento, si se tienen ó no instructores en la empresa, las posibles interrupciones, las posibles reacciones de los adiestrados, el medio ambiente, el número de participantes, aspectos legales, naturaleza del trabajo, seguridad, responsabilidad del lugar de trabajo, etc.

- Recursos para la realización de los eventos:

Tanto humanos como materiales, siendo los primeros los que se encarguen de rehabilitar y ejecutar el adiestramiento de acuerdo al tipo de evento y a lo que se tiene en la empresa; puede ser necesario un elaborador del curso "X", - mecanógrafos, dibujantes, instructor responsable del evento. Los materiales son: aula, películas, pantallas, proyector, etc.

En resumen, los recursos humanos y materiales son aquellos que se requieren para que tengan lugar en capacitación y adiestramiento de la mejor manera.

- Actividades para habilitar y ejecutar el programa:

Se incluye toda la gama de actividades necesarias para preparar los cursos para la formación de instructores, la mecanografía de los documentos del evento y su impresión, la

habilitación del local, etc.

- Horario, fecha y duración de los eventos:

Las fechas de realización de los eventos, se seleccionarán de acuerdo a la importancia que tiene cada uno de los eventos y la situación que atraviesa la empresa. El horario se establece de acuerdo a la política de capacitación, es decir, dentro de la jornada del trabajo, fuera o mixta.

La duración de los eventos se establecerá de acuerdo con el grado de dificultad de los objetivos y a las características de los destinatarios y el tipo de recursos materiales que se hayan asignado al evento.

- Presupuesto del programa:

Se deberá tener en cuenta todo lo que la empresa va a desembolsar con motivo de cada evento, incluyendo el alquiler del equipo, el pago a elaboradores de cursos, a los instructores, en el caso que sean externos ó el costo que representa la participación del personal de la empresa, si éste es el caso; el tiempo empleado por los destinatarios, en el caso que se de en la jornada de trabajo ó ésta sea mixta; todos los materiales que se utilicen en el adiestramiento-capacitación; gastos de transportación, viáticos, en caso que sea fuera de la empresa.

En suma, se deberán tomar en cuenta todos los gastos que - tendrá que hacer la empresa para realizar cada uno de los eventos.

- Beneficios del programa:

No solamente sale beneficiada la empresa sino también - los trabajadores. En este apartado se hará una estimación de los beneficios, tanto para la empresa como para los trabajadores, una vez que estos hayan tenido la oportunidad - de aplicar lo aprendido en sus puestos de trabajo.

Ya elaborado el programa de capacitación-adiestramiento, - se podrá representar gráficamente con el fin de tener una ayuda adicional y poder controlar cada una de las actividades previstas en el programa.

Contando con el programa de capacitación-adiestra- - miento, los siguientes pasos son habilitarlo y ejecutarlo, para después evaluar la aplicabilidad, ó sea, de la capaci- dad de que las personas que tomarán parte en los eventos - pongan en práctica lo aprendido y determinar si valió ó - no la pena de dicho evento. Con este sistema de capacita- ción-adiestramiento se podrá aprovechar de una mejor mane- ra el recurso humano de la empresa y todos los gastos que origen estarán plenamente justificados, además de que se consideran como inversión y no como un gasto más.

...

Por último, para asegurar mayores resultados de la - planificación y programación de la capacitación-adiestra-- miento es necesario que:

- El encargado de capacitación-adiestramiento se ac-- tualice constantemente en las actividades inheren-- tes a su puesto de trabajo.
- Se tome en cuenta a todo personal involucrado, - - cuando se realice cualquier actividad dentro del - marco del sistema de capacitación y adiestramien-- to.

2.- Adiestramiento y capacitación de trabajadores:

México tiene una necesidad elevada de personal cali-- ficado. De aquí se desprende la importancia que tiene la formación de recursos humanos.

La capacitación-adiestramiento de los trabajadores - es aplicable a toda la actividad laboral, independientemen-- te del nivel jerárquico ó posición que la persona ocupe - como trabajador en una empresa ó institución. La capaci-- tación-adiestramiento trae consigo mejores decisiones en - los niveles superior y medio, en lo que concierne a la or-- ganización y administración de los centros de trabajo mis-- mo; en los niveles operativos ocasiona una mejor califica-- ción. Redunda directamente en un incremento de la produc--

tividad, en la mejoría de la calidad de los productos y en la disminución de los accidentes, cuyo índice es elevado.

De manera general, la capacitación-adiestramiento - permite satisfacer la necesidad que tiene México en materia de mano de obra calificada y que necesariamente debe - surgir de la población que por su edad esta demandando empleo.

Toda empresa ó institución, para lograr sus objetivos, sistematiza sus actividades y establece una serie de funciones, como son, en el caso de una organización industrial: dirección, suministros, producción, financiamiento, mercadeo, recursos humanos, etc., con la que facilita la - administración eficiente de los recursos de los que dispone.

El personal en todos los niveles debe contar con los conocimientos, destrezas y actitudes requeridas para el - desempeño de las actividades ó funciones que se deben de - realizar en una organización.

La naturaleza de los conocimientos y destrezas por - adquirir y en consecuencia el programa-de capacitación-- - adiestramiento a que debe de sujetarse el trabajador, será, evidentemente, función del trabajo a desempeñar y de los - antecedentes de la persona que esta destinada a ejecutar - el trabajo.

El proceso de capacitación-adiestramiento debe crear las condiciones para que sus trabajadores de todos los niveles cuenten en todo momento con los conocimientos, destrezas y actitudes que les permite desarrollar sus funciones con calidad y seguridad, pasando a ser una más de las funciones de la empresa, integrada al sistema general de la organización.

Una manera de llevar a cabo el adiestramiento y la capacitación es la denominada tradicional que se deriva de formas de producción y que consiste en que el nuevo trabajador (antes el aprendiz) permanezca durante cierto tiempo junto a otro que ya domina la actividad (supervisor, maestro, oficial u otro trabajador con experiencia) para que de él, conforme a las circunstancias lo permitan, adquiera los conocimientos y habilidades requeridos para el trabajo.

Las consecuencias de esta forma de capacitación y adiestramiento tanto en la actitud de los trabajadores como en el tiempo para su realización y en el deterioro de los equipos y en el desperdicio de materiales, salen a la superficie cuando se toca el tema con trabajadores y empresarios.

En algunos casos para la capacitación y el adiestramiento, se parte de bases supuestas y no se identifican las necesidades, originando que todo lo que a continuación

se haga, por bién hecho que esté, no contribuya a los propósitos de la capacitación-adiestramiento. Las personas - que asisten a los cursos no tienen oportunidad de aplicar_ en el trabajo los conocimientos y habilidades aprendidos - y en la empresa no se resuelven los problemas que se pretendía resolver, desperdiciándose así los recursos destinados a dicha capacitación.

Insistimos por lo tanto, en que para atender a la capacitación y el adiestramiento de sus trabajadores, la empresa debe establecer el sistema que haga posible la integración de las diversas actividades requeridas en el proceso necesario para lograr el fin último de la capacitación-adiestramiento, es decir, contar con los recursos humanos_ calificados en forma oportuna y dar satisfacción al derecho de los trabajadores para obtener mejores condiciones - de trabajo y alcanzar niveles mayores de bienestar. El - sistema de capacitación-adiestramiento por su naturaleza, - debe ser considerado como una responsabilidad compartida entre empresarios, directivos y todo el personal de la_ empresa. Se deberá contar como elemento clave de la actividad con un cuerpo coordinador, preparado debidamente en materia de capacitación-adiestramiento, para que se responsabilize de la función.

Los trabajadores participan en diferentes instancias establecidas en la estructura para la capacitación-adies-

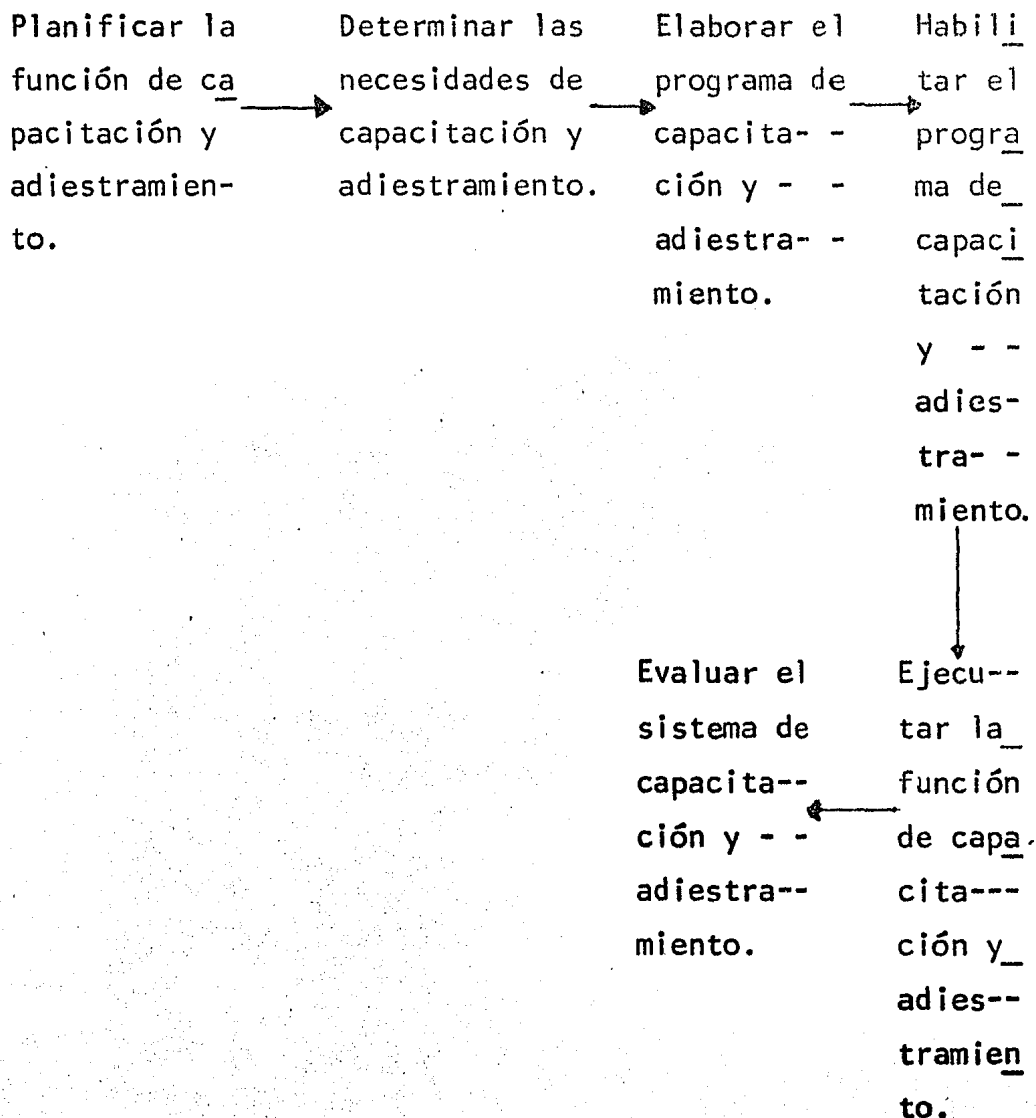
tramiento. Se ha instituido en México la existencia de Comisiones Mixtas de Capacitación-Adiestramiento, cuyas funciones son las de vigilar el cumplimiento de los programas que al respecto se hayan establecido por las empresas.

El sistema de capacitación-adiestramiento necesariamente debe tener:

- a) Objetivos y políticas definidas claramente.
- b) Las actividades que van a realizarse, bien definidas y estructuradas.
- c) La comunicación entre los diferentes subsistemas establecidas con claridad.
- d) Los propósitos de cada subsistema definidos claramente.

Para fortalecer las actividades a cabo tendientes a la creación de programas de capacitación-adiestramiento de trabajadores, el Servicio Nacional A.R.M.O. (Adiestramiento Rápido de Mano de Obra) ha configurado un sistema que, por cuyas características, tiene amplia posibilidad de ser aplicado en empresas ó instituciones, sin distinción de tamaño, rama económica ó nivel de tecnología. (Ver figura 1)

Modelo A.R.M.O. de Capacitación y Adiestramiento:



(figura 1)

Los propósitos de los subsistemas de capacitación-
adiestramiento, son los que a continuación se describen:

1o. Planificar la función de capacitación-
adiestramiento:

El propósito de este subsistema es que la empresa cuente con una guía-un plan-para que la capacitación-adiestramiento se de ordenadamente, definiendo los objetivos de la función, las etapas para lograr los objetivos, así como los recursos para su realización la cual permite tener el control de las actividades de capacitación-adiestramiento y también una base para evaluar los resultados. El producto de este subsistema es un - - plan que toma en cuenta las necesidades presentes y futuras de la empresa. Debe ser flexible, de tal manera que satisfaga todos los requerimientos y permita los ajustes necesarios durante su ejecución.

Al elaborar dicho subsistema se debe:

- Establecer las políticas y objetivos de la capacitación.
- Definir las metas de la función.
- Definir las actividades para el logro de los -
objetivos.

- Determinar los recursos para implantar la función.

El resultado de cada una de las actividades anteriores presentadas en un documento, será el plan de la función capacitación y adiestramiento.

Los objetivos y políticas de la función deben plantearse a partir de un análisis de la organización, para que de esta manera atender efectivamente las necesidades de capacitación y adiestramiento de los trabajadores y coadyuvar el logro de los objetivos organizacionales.

2o. Determinar las necesidades de capacitación-adiestramiento:

Este subsistema permite identificar las diferencias que existen en conocimientos y habilidades, entre los requerimientos de un puesto de trabajo y el desempeño de la persona que lo ocupa. Los elementos de este subsistema son:

- a) Elaborar las descripciones de puesto considerando los objetivos organizacionales.
- b) Medición del desempeño de los individuos que ocupen estos puestos.
- c) Determinación de necesidades de capacitación-adiestramiento.
- d) Establecer prioridades.

Esta actividad debe planearse adecuadamente compartiendo responsabilidad con todos los integrantes del departamento.

tamento, sección ó empresa que se investiga.

El plan para determinar necesidades de capacitación- -
adiestramiento consta de:

- Los objetivos ó resultados que se obtendrán al término de la determinación de necesidades de capacitación-adiestramiento.
- Las actividades técnicas e instrumentos que se utilizarán para la determinación de necesidades de capacitación-adiestramiento.
- Los recursos humanos y materiales para su realización.
- Los instrumentos de control.

Se debe llegar a los siguientes resultados:

- A la descripción de las actividades en que se requiere la capacitación-adiestramiento. Y,
- El orden en que las personas requieren esta capacitación-adiestramiento.

3o. Elaborar el programa de capacitación-adiestramiento:

En éste subsistema se preveen las acciones de capacitación-adiestramiento, necesarias para satisfacer las necesidades detectadas en el subsistema anterior.

Los elementos que integran el programa son:

- Establecer las metas del programa.
- Definir los objetivos del aprendizaje.
- Formar el grupo de destinatarios para cada objetivo de aprendizaje.
- Definir el tipo de acción a seguir.

- Definir fecha, horario y duración del curso.
- Definir recursos para realizar el programa.
- Elaborar el presupuesto.

4o. Habilitar el programa de capacitación-adiestramiento:

El propósito de este subsistema, es contar oportunamente con los recursos necesarios para la ejecución de los cursos y otras acciones de capacitación-adiestramiento previstas en el subsistema anterior. La habilitación cubre dos áreas; prevee y asegura que los cursos y materiales sean seleccionados y adquiridos de acuerdo a los objetivos del aprendizaje que se persiguen, ó bién si no existen, que se elaboren, considerando los recursos de la empresa. Además, la habilitación debe apoyarse con personal capacitado, como los instructores que conduzcan los cursos, y con aquel personal técnico que, en un momento, participe en las acciones de instrucción, ya sea elaborando los cursos ó produciendo los materiales didácticos.

Es el subsistema de habilitación el que propicia que la empresa forme a sus cuadros de instructores habilitados ó internos y de elaboradores de cursos ó productores de material didáctico. Por último, en esta etapa se deberá confirmar la participación de los destinatarios y la disponibilidad de los recursos

internos y externos de la empresa.

5o. Ejecutar la función de capacitación-adiestramiento:

El propósito de este subsistema es el de satisfacer las necesidades de capacitación-adiestramiento por medio de la realización de los cursos que sean previstos dependiendo de la preparación que se haya tenido en los anteriores.

El desempeño de los instructores es el punto clave de la ejecución y éxito de este subsistema, ya que la mayor parte de la responsabilidad de este subsistema recae en ellos; dependerá de su eficiencia frente a sus participantes que se logre los objetivos de aprendizaje.

La evaluación del aprendizaje es parte fundamental de la ejecución; se realiza antes, durante y después de la instrucción y proporciona la información que identifica si los participantes han logrado el nivel de eficiencia deseado, ó si es necesario realizar algunas actividades necesarias ó complementarias que les permitan alcanzarlo.

6o. Evaluar el sistema de capacitación-adiestramiento:

Los propósitos de este subsistema son determinar la efectividad de la capacitación-adiestramiento, así -

como proporcionar información útil que permitan -
mejorar el diseño, habilitación y operación del -
sistema.

Cada subsistema es de hecho una etapa en el proceso, responde a objetivos perfectamente definidos y por lo mismo es susceptible de una evaluación, lo que favorece el - cumplimiento de las disposiciones legales en la materia y - la participación de las Comisiones Mixtas que por ley han - de crearse en cada empresa, para la vigilancia de la ins- - trumentación y operación del sistema y de los procedimien- - tos que se implanten para mejorar la capacitación-adiestra - miento de los trabajadores, y para sugerir las medidas ten - dientes a perfeccionarlo.

La instrumentación del sistema requiere de recursos - humanos, materiales y una tecnología adecuada.

El adiestramiento que se lleva a cabo en la planta, - al utilizar los recursos propios de la empresa (maquinaria, - herramientas, equipo) introduce elementos de economía en - el proceso.

Es frecuente que en las empresas, se encuentren per- - sonas conocedoras de la actividad en que se requiere adies- - trar a otros trabajadores.

Los recursos humanos y los recursos materiales de -

...

las empresas son así fuentes potenciales de satisfacción de la necesidad de la calificación de trabajadores. En México el uso de equipos de la industria y el empleo de personal de las empresas para fines de la enseñanza, ha sido prácticamente constante pues gran parte de nuestros trabajadores se han formado en las propias empresas, en otros tiempos bajo el régimen de aprendiz y ahora bajo el de ayudante.

El proceso, sin embargo, presenta aspectos que tienen que revisarse desde el punto de vista de la tecnología aplicada, tanto en el proceso de enseñanza-aprendizaje como el de organización y administración en general.

Para estar en posibilidad de establecer la capacitación-adiestramiento de trabajadores en las empresas ó instituciones, se requiere personal idóneo para llevarla a cabo eficientemente, pues deberá conocer los principios utilizados en la administración de programas de capacitación-adiestramiento y la estructura general de la organización.

Las funciones del administrador de capacitación-adiestramiento son:

- a) Establecer los lineamientos generales, políticas,

...

- objetivos y metas de las acciones de capacitación-adiestramiento de la empresa.
- b) Coordinar las actividades encaminadas a la determinación de necesidades de capacitación-adiestramiento y a la evaluación del desempeño de los trabajadores en su puesto de trabajo.
 - c) Elaborar el programa de capacitación-adiestramiento y supervisar la ejecución del mismo.
 - d) Coordinar la evaluación del adiestramiento proporcionado.

El administrador de la capacitación-adiestramiento es el responsable de la organización y la puesta en práctica del sistema de capacitación-adiestramiento frente a los trabajadores de una empresa ó institución.

La función concreta de la capacitación-adiestramiento es la realización de acciones de instrucción. Dicha instrucción puede darse de formas ó modalidades diversas de acuerdo a las necesidades de capacitación-adiestramiento, detectadas las características de los trabajadores y los recursos disponibles.

La instrucción puede darse en el propio puesto de trabajo, en forma de instrucción, hombre a hombre ó de manera grupal; cualquiera de estas formas se requiere de un instructor capaz de planificar, conducir y evaluar las actividades de instrucción.

El instructor no es solo el conductor del curso ó fa
cilitador del aprendizaje, es también el encargado de dise
ñar la mejor estretegia didáctica para satisfacer las nece
sidades identificadas.

La necesidad de una tecnología pedagógica requiere -
de la elaboración de cursos u otras modalidades didácticas
que permitan al instructor definir los objetivos de apren-
dizaje y el contenido, diseñar las actividades de instruc-
ción mediante la selección de técnicas y materiales que -
se utilizarán en la instrucción así como la forma e ins--
trumentos de evaluación que permitan observar el nivel de_
aprendizaje logrado.

A partir del curso elaborado, el instructor tiene la
responsabilidad de preparar en caso necesario, los materia_
les didácticos propuestos.

La realización de un curso requiere de la participa-
ción oportuna y eficiente del instructor, de su conocimien_
to profesional del tema de instrucción, del manejo de la -
tecnología de conducción del proceso enseñanza-aprendizaje
y de la comprensión, y respeto hacia los participantes.

Es así como el instructor ante la capacitación-adies
tramiento es el responsable directo de que las estrategias
de enseñanza-aprendizaje respondan en las necesidades de--
tectadas, responsabilidad que se manifiesta tanto al pla-

nificar la instrucción como al conducirla y evaluarla.

C A P I T U L O I I

MARCO LEGAL DE LA CAPACITACION:

- 1.- Perspectivas legales en materia de capacitación.
- 2.- Compendio de las disposiciones legales en materia de capacitación y adiestramiento.
- 3.- Trabajo y capacitación.

CAPITULO II

MARCO LEGAL DE LA CAPACITACION

El marco jurídico del adiestramiento y la capacitación de los trabajadores en México esta determinado, primero, por la constitución que en su artículo 123, fracción 13, establece la obligación de las empresas de proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento para el trabajo; segundo, por la ley reglamentaria la Ley Federal del Trabajo, modificada al respecto en mayo de 1978, que establece los procedimientos y sistemas para cumplir con dicha obligación patronal.

La ley señala que la capacitación y adiestramiento deberán tener por objeto:

- 1o. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella.
- 2o. Preparar al trabajador para ocupar una vacante ó puesto de nueva creación.
- 3o. Prevenir riesgos de trabajo.
- 4o. Incrementar la productividad.
- 5o. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

...

Lo anterior, conforme a planes y programas formulados de común acuerdo por el patrón y el sindicato ó sus trabajadores.

En su artículo 153-B la ley indica que los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación ó adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa ó fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, ó bién, mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

1.- Perspectivas legales en materia de capacitación:

El desarrollo de este tema va en relación "al aumento de la productividad a través de la capacitación", a lo que se refiere el apoyo legal para la capacitación que se rige por el apartado "B" del artículo 123 constitucional y lo que se refiere a la capacitación y formación profesional en la empresa según el apartado "A" del propio artículo 123.

Sobre el marco jurídico de la capacitación del apartado "B" del artículo 123 constitucional, los regímenes gubernamentales del país se llevan a cabo con la finalidad de modernizar y agilizar la función administrativa. El

marco jurídico dispone "que el estado organizará escuelas de administración pública y que los trabajadores además de mantener su aptitud profesional, para obtener ascensos conforme al escalafón y en apoyo a aptitudes y antigüedad", - fracción VII y VIII.

Al sector público se le dió la orientación más importante desde el régimen del Presidente Cárdenas en 1934, al buscar crear un grupo de trabajadores organizados y responsabilizados, con preparación, eficacia, rapidez y honestidad para adoptar y atender los negocios públicos; más tarde, en 1938, él mismo, se anticipó a los actuales programas de reforma administrativa al advertir que los empleados del servicio público podrían implicar con el tiempo un obstáculo a la innovación de los procedimientos técnicos del servicio, logrando constituir una masa conservadora y de resistencia si no se procuraba mantener presta su habilidad para la intervención de permanentes sistemas que simplificarán e hicieran expedito las funciones encomendadas.

Y es así como el 5 de diciembre de 1938, se expide el primer estatuto de los servidores públicos, señalando entre otras, la obligación de los poderes de la unión de establecer academias a las que pudieran concurrir voluntariamente los trabajadores para mejorar su preparación técnica. También merece especial señalamiento el que haya exigido para el ascenso escalafonario, además de la efi-

ciencia de los candidatos, su posición ideológica. Con éllo se asentaron las dos bases del sistema de capacitación del personal público: la eficiencia (los conocimientos y aptitudes necesarias para el desempeño del puesto) y la postura ideológica (la identificación del trabajador con las tesis políticas sustentadas por el gobierno del que forma parte).

Posteriormente, el 30 de diciembre de 1947 se promulga la Ley de Pensiones Civiles, la que fue derogada por la creación del actual I.S.S.S.T.E., el 28 de diciembre de 1959, Organismo que debe promover la capacitación administrativa y realizar la promoción y coordinación ante las distintas dependencias del gobierno federal.

Esta acción se ve actualizada y robustecida mediante acuerdos presidenciales de enero y febrero de 1971 que crean la comisión externa de administración (CIDA), las unidades de organización y métodos (UOM) y las unidades de programación.

Posteriormente, en diciembre de 1972 se crea la Comisión de Recursos Humanos del Gobierno Federal, que en el año de 1974 hace un censo de sus recursos que le permitiría obtener el número de empleados, ubicación y su calificación por aptitudes y preparación, para así poder realizar programas de capacitación en cada una de las entidades públicas, con participación de las Secretarías de Educa-

ción Pública, del Trabajo y Previsión Social, del I.S.S.S.T.E. y del sindicato de la dependencia respectiva.

El avance económico de México y el crecimiento demográfico e institucional, no permite de ninguna manera que se continuara siendo manejado con los sistemas establecidos, y es así que al partir del primero de diciembre de 1976 se ha iniciado un programa de reforma administrativa con la finalidad de proporcionar al servidor público los conocimientos necesarios para que responda con eficiencia, sentido del deber y con lealtad a la confianza que se ha depositado en él, dentro de un equipo de trabajo. En primer lugar se ha buscado que esté capacitado para cumplir con su tarea y, en segundo lugar, convencido que de su cumplimiento, depende al menos en parte, el éxito de los programas vinculados con los objetivos generales del país; se ha buscado generar en él aptitudes y conductas de colaboración y apoyo a las políticas gubernamentales, se ha buscado procurarle mejoramiento en sus aptitudes técnicas específicas, pero sin descuidar de ninguna manera el darle una formación profesional que le desenvuelva como ser humano y como encargado de una función de interés general. Dentro de estas labores no quiere decir que acepte plenamente lo que se le instruye, sino que tenga una actitud crítica frente a su administración, pero esta crítica debe ser en favor de su administración y no en contra de ella, es decir, una crítica constructiva y de acción compartida.

Pues el desarrollo nacional en lo económico, social, cultural del país son las metas de esta reforma administrativa, la capacitación y formación profesional del servidor público es el mejor de sus instrumentos, quien participa consciente de su responsabilidad para el logro del bienestar mexicano.

Hacemos a continuación una breve reseña histórica de la formación profesional en la empresa, según el apartado "A" del artículo 123 Constitucional. En México, las primeras actividades tendientes a la educación de los trabajadores son atribuidas al ideólogo del movimiento social en México, Ricardo Flores Magón, cuyos conceptos aparecieron fundamentalmente en el periódico "Regeneración" en el año 1900.

Posteriormente, en 1912 surgió la Casa del Obrero Mundial, que contó con la colaboración de eminentes intelectuales, entre ellos el Lic. Isidro Fabela.

En 1916, al desaparecer la Casa del Obrero Mundial, fué creada la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), cuyos intentos de robustecer la educación obrera no llegaron a manifestarse plenamente.

Si tomamos la constitución de 1917, en primer término está su artículo tercero que tipifica en forma general la educación, cómo debe ser, quién la puede impartir y

sus reglamentos generales.

Después tenemos el artículo 123, en su apartado "A", fracción XII, que obliga a toda negociación situada fuera de las poblaciones a establecer escuelas y demás servicios necesarios a la comunidad y la fracción XXXI, que señala la competencia de las autoridades laborales federales para hacer cumplir las obligaciones que en materia educativa corresponde a los patrones.

También tenemos la Ley Federal del Trabajo en su artículo 7o. que se refiere a la obligación solidaria del patrón y los trabajadores extranjeros de capacitar a trabajadores mexicanos de la especialidad de que se trate.

El artículo 9o. que al señalar que el salario mínimo debe ser suficiente para proveer de la educación obligatoria a los hijos de un jefe de familia.

Y el artículo 132, en sus fracciones I, XI, XII, XIV y XV, así mismo hay referencias sobre la educación y capacitación en los artículos 180-III, que indica las facilidades para los menores de 16 años, el 283-VII que obliga a fomentar la alfabetización entre los trabajadores del campo y la familia, y el 337-III, para los trabajadores domésticos, con quienes es preciso cooperar para su instrucción general.

Por ser importante mencionamos el artículo 132-XV, - cuyo texto señala la obligación de los patrones de organizar permanente ó periódicamente cursos ó enseñanzas de capacitación profesional ó de adiestramiento para sus trabajadores, según planes y programas hechos de común acuerdo entre empresas y síndicatos ó trabajadores, cuya ejecución será vigilada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El gobierno de la república ha estado consciente de apoyar los programas de capacitación y de formación profesional que traen consigo beneficios a la colectividad y a la empresa. En este aspecto la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que cuenta con la Dirección General de Capacitación y Productividad.

Además existen institutos de educación obrera dependientes de la C.T.M. en casi todas las capitales de los estados. También hay centros de capacitación cuyo funcionamiento depende de otras organizaciones sindicales tales como el Taller y Escuela de Artes Gráficas, el Instituto de la Industria Azucarera, el Centro de Capacitación, la Comisión Federal de Electricidad, la Industria Hotelera y el de la Industria petro-carbo-química y otros.

La política laboral del país esta apoyada en la legalidad, la paz y la justicia social con la finalidad de lo-

grar un desarrollo compartido de la riqueza, la cultura, - la salud y la seguridad.

Padecemos serias dificultades económicas, destacando el crecimiento demográfico, el cual impide muchas soluciones que se intentan, sin embargo debemos admitir la realidad para descubrir qué podemos hacer, para lograr que los fines nacionales se transformen en programas factibles, - en acciones realizables y concretas.

Hay que buscar mecanismos de justa distribución social, destacando la creación de oportunidades de empleo - productivo para la población en general, la conquista de - mejores oportunidades para el progreso individual y el conjunto social, el logro de mejores condiciones de vida en - aspectos tales como nutrición, salud y vivienda; la reducción de las enormes desigualdades sociales existentes; asegurar que el empleo se realice en condiciones adecuadas, - tanto en materia de salarios, de seguridad social como de higiene y recreación; organizarse para una concientiza- - ción de responsabilidad compartida y encauzar las decisiones individuales para mejorar resultados de la colectivi- - dad.

La solución del problema obliga a marcar prioridades y secuencias que en este caso repercuten en el bienestar - social, destacando: la promoción de oportunidades de em- - pleo, la elevación de la productividad, el mejoramiento de

los niveles de bienestar de los trabajadores, la promoción de la justicia de las relaciones laborales y el desarrollo y fortalecimiento de las autoridades e instituciones de política laboral y del bienestar social.

Todo esfuerzo por elevar la productividad resulta en tareas de organización y empeños educativos, del establecimiento de comites de productividad ó ramas de la industria, diseñando y estableciendo un sistema nacional de formación profesional en coordinación de la SEP, fomentando el cooperativismo y promoción de la organización social para el trabajo y la promoción de proyectos específicos de productividad.

El proceso de capacitación-adiestramiento para y en el trabajo, permite preparar y adaptar al individuo para que ejerza un empleo, inicial ó no, en una rama de actividad económica. Se puede impartir en ese caso en las escuelas ó instituciones especializadas y en los centros de trabajo ó bién una combinación de ambas. Lo más efectivo es establecer la escuela-empresa.

La educación abierta en el trabajo impulsa y fomenta la formación profesional. Este sistema, que tiene entre otras ventajas que quien la recibe lo hace por voluntad, además ayuda a resolver el grave problema de la falta de instalaciones y profesorado, logrando de esta manera uniformidad en la enseñanza.

La investigación de la formación profesional requerida por el sistema productivo requiere la elaboración de un directorio de los organismos y entidades que puedan participar en programas de promoción económica, apoyo financiero y comercialización, realizando estudio en el mercado para determinar las ofertas y las demandas, localizando las sociedades productoras y consumidoras por zonas y regiones de acuerdo a su rama de actividad y asesorando en la constitución y la organización de sociedades.

Todo lo anterior es con la finalidad del mejoramiento de las condiciones físicas y ambientales con los centros de trabajo, fortaleciendo las comisiones mixtas de seguridad e higiene, la elevación de la productividad y la distribución equitativa de los beneficios que produzca, así como el establecimiento de los sistemas de capacitación y adiestramiento logrando el aprovechamiento óptimo de la capacidad instalada y la utilización óptima de la capacidad ociosa del aparato productivo, reemplazando la insuficiencia de capital con el excedente de mano de obra, haciendo un uso racional de nuestros recursos naturales, fundamentalmente los enérgicos, y el agua, produciendo más, pero no con el simple hecho de producir, sino basarlo en determinar el qué, cómo, cuánto y para qué producimos, por lo tanto que todos unidos configuremos el modelo del país al que aspiramos, es decir, una colectividad que organice sus esfuerzos de manera congruente, para alcanzar ni-

veles óptimos de productividad y eficiencia, logrando establecer mecanismos de justa distribución social que garanticen la participación de todos los sectores, en beneficio del desarrollo del país.

2.- Compendio de las disposiciones legales en materia de capacitación y adiestramiento:

En México, el derecho es uno de los más relevantes instrumentos de cambio, a través del cual nuestra sociedad busca afirmar la democracia social.

Las instituciones laborales han permitido transformar señalamientos, adiciones y reformas normativas de incorporación reciente en nuestro derecho del trabajo. Los principales logros fueron durante el período presidencial del Lic. José López Portillo, como los referentes a la capacitación de los trabajadores y a la justicia laboral, teniendo como finalidad proteger al trabajador de las fuerzas que pudieran oprimirlo, puesto que las autoridades del trabajo establecen el equilibrio en los procesos sociolaborales, mediante el cuerpo normativo de la Ley Federal del Trabajo, instrumento de lucha por la justicia social.

El progreso del país depende de una mayor productividad por medio del mejor aprovechamiento del esfuerzo humano, aumentando la capacidad y destreza del trabajador. --

Por lo que las empresas cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación ó adiestramiento para el trabajo. Los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán -- cumplir con dicha obligación, lo determinará la ley reglamentaria (Art. 123 constitucional fracc. XIII).

La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a la obligación patronal en materia educativa, en los términos de ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales (Art. 123 constitucional fracc. XXXI).

Se establece, dentro de las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 26 de abril de 1978, lo siguiente: Es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores (Art. 3o. Ley Federal del Trabajo).

Con tal objeto se introdujeron en la Ley Federal del Trabajo los mandatos necesarios y obligatorios para reglamentar las modificaciones constitucionales, ordenando que, en el escrito en que consten las condiciones de trabajo, este, deberá contener la indicación de que el trabajador será capacitado ó adiestrado en los términos de los planes y progra-

mas establecidos ó que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en ésta ley (Art. 25 fracc. VIII).

Evidentemente el estado reconoce que una de sus funciones prioritarias es procurar que cada uno de los ciudadanos esté en idénticas condiciones para aspirar a una vida -- más digna y beneficiosa en proporción directa a sus capacidades, por lo que resulta imperativo hoy en día capacitar la fuerza de trabajo, con la finalidad de acrecentar su calidad y prepararlo al cambio económico y tecnológico que el país requiere.

Dicho cambio sólo es posible mediante la mencionada reforma constitucional consagrando la capacitación como un derecho de los trabajadores, siendo el objetivo fundamental el aumentar el nivel de vida cultural, productivo y socioeconómico del trabajador de lo que se desprende que:

a) La finalidad de la capacitación y adiestramiento es:

- Actualizar los conocimientos del trabajador en la actividad que desempeña proporcionándole información sobre la nueva tecnología de su actividad.
 - Preparar al trabajador para ocupar una nueva vacante ó puesto de nueva creación.
 - Prevenir riesgos de trabajo.
 - Incrementar la productividad, y
- ...

- En general, mejorar las aptitudes del trabajador. -
(Art. 153 F).

b) Por lo que el trabajador a quien se imparta capacitación ó adiestramiento estará obligado a:

- Asistir puntualmente a los cursos y actividades que formen parte del proceso de capacitación.

- Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación y cumplir con los programas -- respectivos.

- Presentar los exámenes de evaluación que sean requeridos. (Art. 153 H).

c) Son obligaciones del patrón:

- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus -- trabajadores sin distinción.

- Constituir comisiones mixtas de capacitación y - -- adiestramiento, y en su caso, participar en la integración de comites por rama ó actividad. (Art. 132).

- Elaborar planes y programas de capacitación y adiestramiento, y presentarlos para su aprobación ante - la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

- Expedir a los trabajadores constancias de capacitación y adiestramiento.

- Cubrir el costo de la capacitación.

d) Lugar y forma de proporcionar capacitación:

- Puede convenirse con los trabajadores en que la capacitación se proporcione dentro de la misma empresa ó fuera de ella.
- Por conducto de personal propio ó instructores especializados ajenos a la empresa. ó
- Mediante la adhesión a los sistemas generales que se establezcan. (Art. 153 B).

e) Registro y autorización de instituciones:

- Las instituciones ó escuelas que deseen impartir capacitación ó adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizadas y registradas -- por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. - (Art. 153 C).
- Este registro se otorgará a las personas ó instituciones que satisfagan los siguientes requisitos:
 - I. Comprobar que quienes capacitarán ó adiestrarán a los trabajadores, están preparados profesionalmente en la rama industrial ó actividad en que impartirán sus conocimientos.
 - II Acreditar satisfactoriamente, a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tener bastantes conocimientos sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial ó actividad en la que pretendan impartir dicha capa-

citación ó adiestramiento; y

III No estar ligadas con personas ó instituciones - que propaguen algún credo religioso, en los términos de la prohibición establecida por la fracción IV del artículo 3o. Constitucional.

f) Cursos y programas:

- Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento, podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas ó respecto a una rama industrial determinada. (Art. 153 D).

g) Capacitación inicial:

- El trabajador de nuevo ingreso que requiera capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar, prestará sus servicios conforme a las condiciones de trabajo que rijan en la empresa ó a lo estipulado en el contrato colectivo. (Art. 153 G).

- En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores. (Art. 153 M).

h) Horario de la capacitación:

La capacitación ó adiestramiento deberá impartirse a los trabajadores durante las horas de su jornada de trabajo. Excepto:

- Qué atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan de otra manera.
- Qué en caso de que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la ocupación que desempeña, dicha capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo. (Art. 153 E).

i) Constancias de capacitación y adiestramiento:

- Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas. (Art. 153 T).
- Cuando un trabajador se niegue a recibir capacitación para el puesto que desempeña y del inmediato superior, deberá acreditar dicha capacidad documental ó presentar y aprobar el examen de suficiencia que determine la autoridad competente, y en caso de aprobarlo, se le extenderá al trabajador constancia de habilidades laborales. (Art. 153 U).

j) Función y objetivo de las constancias:

Las constancias de habilidades laborales son el documento expedido por el capacitador, con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación.

Las empresas están obligadas a enviar a la Secreta-

ría del Trabajo y Previsión Social para su registro y control listas de las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores.

Estas constancias surtirán efecto para fines de ascensos, dentro de la empresa en que se haya proporcionado la capacitación y adiestramiento.

Sí en una empresa existen varias especialidades o niveles en relación con el puesto, a que la constancia se refiera, el trabajador mediante exámen que practique la comisión mixta de capacitación y adiestramiento, acreditará para cuál es apto.

(Art. 153 V).

k) Requisitos para los planes y programas de capacitación y adiestramiento:

- Referirse a períodos no mayores de 4 años.
- Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa.
- Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa.
- Señalar el procedimiento de selección a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría.
- Especificar el nombre y número de registro en la Se

cretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras, y

- Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación. (Art. 153 Q).

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, aprobará y dispondrá las modificaciones pertinentes, durante los 60 días hábiles que sigan a la presentación de los planes de capacitación y adiestramiento, los planes y programas no objetados en ese límite - se considerarán aprobados. (Art. 153 R).

Contratos:

El contrato ley deberá contener entre otras:

- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo.
- Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate. (Art. 412).

El contrato colectivo deberá contener entre otras:

- Las cláusulas relativas a la capacitación ó adies--

tramiento de los trabajadores en la empresa ó establecimiento que comprende.

- Disposiciones sobre la capacitación ó adiestramiento inicial que se debe impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa.
- Las bases sobre la integración y el funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo. (Art. 391).

Empresas con contrato colectivo de trabajo:

- Dentro de los 15 días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, los patrones deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se hayan acordado establecer, ó en su caso las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados, con la aprobación de la autoridad laboral. (Art. 153 N)

Empresas sin contrato colectivo de trabajo:

- Las empresas que no firmen contrato colectivo de trabajo presentarán ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en el período correspondiente a los primeros 60 días de los años impares, los planes y programas que hayan decidido implantar.

Así mismo deberán informar acerca de la constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento. (Art. 153 O).

- En cada empresa se constituirán comisiones mixtas - de capacitación y adiestramiento, integradas por -- igual número de representantes de los trabajadores_ y del patrón, las cuales vigilarán la instrumenta-- ción y operación del sistema y de los procedimien-- tos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y surgirán -- las medidas tendientes a perfeccionarlo; todo esto_ conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas. (Art. 153 I).

m) Objetivos del Servicio Nacional del Empleo, Capaci_ tación y Adiestramiento. (ST y PS) (Art. 537).

- Organizar, promover y supervisar la capacitación y_ el adiestramiento de los trabajadores; y,
- Registrar las constancias de habilidades laborales. En materia de capacitación y adiestramiento de tra- bajadores le corresponde;
- Cuidar de la oportuna constitución y el funciona- - miento de las comisiones mixtas de capacitación y - adiestramiento.
- Estudiar y sugerir la expedición de convocatorias - para formar Comités Nacionales de Capacitación y -- Adiestramiento en aquellas ramas industriales ó ac- tividades en que lo juzgue conveniente,
- Estudiar y sugerir, en relación con cada rama in--

dustrial ó actividad, la expedición de criterios generales que señalen los requisitos que deban observar los planes y programas de capacitación y adiestramiento.

- Aprobar, modificar ó rechazar, según el caso, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que los patrones presenten.
- Establecer coordinación con la Secretaría de Educación Pública para implantar planes ó programas sobre capacitación y adiestramiento para el trabajo y, en su caso, para la expedición de certificados.

3.- Trabajo y capacitación:

El estado actual de la sociedad muestra cómo el crecimiento económico propicia continuas modificaciones en los procesos de producción. Para los trabajadores estas transformaciones se manifiestan, a su vez, en frecuentes cambios en los procesos de trabajo, en los distintos sectores económicos y en un incremento de la movilidad ocupacional entre ramas y actividades productivas. De esta manera, los naturales requerimientos del crecimiento intensifican las necesidades de formación profesional, y en donde éstas cobran mejor evidencia es en las unidades productivas, ó sea en las empresas. Bajo este orden de ideas, son las empresas las afectadas y favorecidas directamente de la formación profesional en su medio interno, en lo relativo al costo-beneficio de la

misma, dadas las necesidades y características específicas - que se presentan en cada una de ellas. Por otra parte, los trabajadores reclaman una mayor formación a fin de hacer - frente, con mayor y menor preparación el cambio tecnológico, a la movilidad ocupacional y a la solicitud de aumento salarial, entre otros.

Por estos motivos, el gobierno ha adoptado la medida de elevar a rango constitucional el derecho a la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, en ese sentido la Dirección General de Capacitación y Productividad perteneciente al sector laboral, es una institución que con base al aprovechamiento de los conocimientos y experiencias adquiridas históricamente en el campo de la formación de los recursos humanos en la industria, cuenta con estrategias de acción que permiten coadyuvar a un mejor cumplimiento de tal precepto.

La relación entre trabajo y capacitación:

El trabajo es una característica privativa del ser humano.

En lo general, el trabajo es el elemento básico de los factores productivos que en combinación con la tierra y el capital, genera y produce el total de los bienes y servicios que una sociedad requiere ahora para la satisfacción de sus necesidades; en lo particular "El trabajo es una actividad consciente del hombre por medio de la cual trata de supe

rar la escasez y tiende a acrecentar la cantidad de bienes - destinados a la satisfacción de sus necesidades." (1).

Concebimos al trabajo como fuente imprescindible de - la producción en sus 2 manifestaciones, a saber: Trabajo manual y trabajo intelectual, aunque éstas jamás se presentan disociadas, sino con diferentes grados operativos de predominio, y de su distinta combinación adoptan entonces las siguientes modalidades:

Trabajo de invención, creación e investigación, trabajo de dirección, trabajo de organización y trabajo de ejecución.

La formación profesional implica tanto a la capacitación como al adiestramiento, dependiendo de la orientación - que reciba la acción formativa como, es decir, para el trabajo y en el trabajo. De este modo la formación profesional - es toda acción que permite que un individuo desarrolle los - conocimientos necesarios, para ocupar un puesto de trabajo ó para ser promovido, sea ó no por primera vez (ó para alcanzar mayor eficiencia) en cualquier rama de actividad económica ó en su propio puesto de trabajo.

"Por capacitación de los recursos humanos, se entien-

(1) Barre Raymond, Economía Política, Ediciones Ariel, Barcelona, 1967, Tomo I, p. 259.

de toda acción educativa intencionada, destinada al desarrollo de las actividades, los conocimientos y las destrezas de la población, para los fines de su participación en las actividades productivas. Dicho de otra manera capacitación de recursos humanos, se interpreta como sinónimo de educación para el trabajo". (2)

"Adiestramiento es toda acción intencionada como orientada al óptimo desarrollo de las actitudes del hombre que persigue proporcionar ó incrementar los conocimientos, habilidades intelectuales, destrezas manuales y actitudes, directamente relacionadas con su participación en las actividades productivas".

Capacitación para el trabajo.

Frecuentemente escuchamos opiniones opuestas respecto a la formación de los recursos humanos para el trabajo; unos opinan que el problema de nuestro país "subdesarrollado no es tal, sino que se trata de un país "subcapacitado" y que el problema del desempleo es debido a la existencia de una gran masa de personas "inempleables", significando con esto sin capacitación; otros opinan, esgrimiendo la tesis acerca de la inutilidad de la formulación de un programa de forma--

(2) Comisión Nacional Tripartita, Desempleo y Capacitación de Recursos Humanos, Pedagogía para el Adiestramiento, ARMO, México, Vo.. IV, No. 14, 1974, Pág. 10.

ción de recursos humanos, ante las restringidas posibilidades de empleo y que aunando a ésto a la aceleración del progreso tecnológico, provocan que los individuos ejerzan diferentes oficios, es decir, que no alcanzan una máxima calificación ó especialización determinada.

Ambas posiciones carecen de total razón. Las primeras estan negando la posibilidad de capacitación y adiestramiento en el lugar de trabajo, estableciendo esta responsabilidad exclusivamente para los sistemas de formación formal, extraescolar públicos y privados existentes; además demuestran un total desconocimiento de las implicaciones que guarda en primera instancia, el desenvolvimiento económico sobre los sistemas de formación para el trabajo y no en sentido contrario. Y por último el desempleo es debido a las propias deficiencias estructurales de la economía, y en caso de existir escasez de trabajadores calificados en los mercados de trabajo, subsiste la posibilidad antes mencionada, ó sea la capacitación en planta. Por otra parte, los segundos con sus posturas más academistas, obstaculizan la realización de una planificación de la formación de los recursos humanos, que preveen los requerimientos y por las disponibilidades efectivas en los mercados de trabajo, y por tanto regulen y detecten calificaciones y especializaciones escasas y obsoletas.

Por tanto la capacitación para el trabajo pretende superar algunas deficiencias que se han notado en lo relativo

al desmesurado crecimiento de ciertas ocupaciones como son - las de un abogado ó un médico, y por otro lado, estimular el insuficiente incremento de otras ocupaciones como la de los ingenieros, técnicos y obreros calificados entre otras. Ade más la capacitación para el trabajo persigue solucionar la - dicotomía existente entre la educación formal y extraesco- lar y las situaciones y condiciones reales de trabajo, de ma nera tal que se establezca un vínculo entre la capacitación y el trabajo, para que los sistemas formativos le movilicen en igual sentido que el crecimiento económico.

La capacitación en el trabajo.- Es la capacitación - que se imparte bajo la responsabilidad de los empresarios, - tendiente a dar solución a necesidades específicas de la em presa en dicha materia. Esta formación puede ser administra da en el centro de trabajo, en centros de capacitación, ó en una complementación de ambos. Para lo cuál es menester rea- lizar previamente una determinación de necesidades de capa- citación y adiestramiento, proceso que permite el conocimien to cuantitativo y cualitativo de los niveles ocupacionales - internos de la empresa que constituyen limitaciones de cali- ficación para las operaciones administrativas.

La capacitación en el trabajo puede interpretarse co- mo formación profesional permanente siendo su objetivo, ade- cuar los requerimientos de capacitación a los cambios en la org anización interna de la empresa a la evolución tecnológi- ca, y en general, a las fluctuaciones del crecimiento econó-

mico.

La estrategia de capacitación en el interior de las unidades productivas, responde a las propias necesidades del crecimiento económico que para su mantenimiento y su expansión exige la utilización óptima de los recursos humanos, financieros y materiales, potencial y efectivamente existentes en la empresa. De esta manera al proporcionar capacitación con los recursos propios de la empresa se propicia una mejor y mayor utilización, además de que se prepara al trabajador para que desempeñe sus tareas más eficientemente bajo condiciones reales de trabajo; consecuentemente se eleva la productividad, pudiéndose revertirse ésta, vía inversiones, a la economía en su conjunto siguiendo esta lógica de capacitación y adiestramiento de los trabajadores debe verse como una acción necesaria para la buena marcha de las empresas.

El proceso de enseñanza-aprendizaje es llevado a cabo por la empresa como un proceso sistemático de aprendizaje y medio principal para adquirir la competencia y la experiencia, lo que se pretende con la capacitación es superar el divorcio entre los aspectos teóricos y las sesiones prácticas productivas, lo cuál reclama un proceso sistemático enseñanza-aprendizaje para cada empresa, ó en grupos de empresa con condiciones análogas, y que también tomen en consideración las características de los trabajadores, suscitándose en el trabajo, sus condiciones en el medio de trabajo, su adecuación al proceso de aprendizaje y sus aspiraciones de ascenso

social y educacional.

La capacitación en la empresa sigue dos vertientes: - en empresas de nueva creación ó en vías de establecimiento - (en su fase de proyecto), y en las empresas ya establecidas. Para el primer caso, tenemos que seguir altamente recomendable incluir un estudio que permitiera conocer las necesidades de personal calificado a diferentes niveles, el contenido y forma que deberá contener la capacitación y el adiestramiento, el personal instructor, las instituciones asesoras, las instalaciones requeridas, la disponibilidad del material didáctico necesario, etc. Todo esto como un estudio de recursos humanos del proyecto mismo.

Para las empresas ya establecidas observamos que la capacitación y el adiestramiento adoptan las siguientes modalidades, en lo referente a sus requerimientos:

Capacitación y adiestramiento para personal de nuevo ingreso, adaptación al trabajo, readaptación al trabajo, ascenso en el trabajo, alcance de la eficiencia normal en el puesto de trabajo, renovación y rotación de personal. Siendo las modalidades de capacitación y adiestramiento no exhaustivas, reflejan la necesidad de la existencia de un responsable de la planificación de las acciones de capacitación y adiestramiento, tomando en consideración los requerimientos específicos de la empresa, así como su disponibilidad de los recursos.

La organización empresarial tecnológica requiere una capacitación y adiestramiento de acuerdo a su organización - de tal suerte que en función de ésta, los resultados de las acciones se vean afectados. La realidad actual no muestra una homogeneidad en cuanto formas de organización empresarial, para cuyo efecto se observa determinada influencia de teorías provenientes del exterior, tales como la escuela alemana y norteamericana.

La escuela alemana tiene como propósito la normalización y estandarización de la producción basada en la división del trabajo que consiste en el desmenuzamiento del trabajo, en labores tan pequeñas que los obreros invierten toda su jornada, ejecutando operaciones continuamente pequeñas. Existe una dicotomía entre la dirección y la ejecución del trabajo en virtud de la verticalidad de la toma de decisiones, de arriba hacia abajo.

La escuela norteamericana persigue la eficiencia operacional y organizacional basada también en la división del trabajo, con la característica de la creación de departamentos ó secciones de producción específicos con elevada especialización. La dirección y ejecución del trabajo están separados en la transmisión de las órdenes, donde se aceptan sugerencias de los responsables especializados de cada departamento, pero finalmente la toma de decisiones esta dada por los directivos.

Ambas escuelas están inspiradas en los principios de administración científica de Taylor y en los ensayos de Max Weber, básicamente su objetivo común es la racionalización del trabajo, al "constatar que era lo que constituía un buen trabajo durante la jornada y en el ordenamiento de las labores en secuencias, de manera que diese como resultado las operaciones de producción más efectivas posibles".(3). Además, "la idea básicamente de Taylor no era la reducción de costos sino la racionalización del trabajo sin pérdida de tiempo laboral ni de Materia prima (supuestamente) ello permitiría pagar mejores salarios a los trabajadores y sobre todo remunerar en forma más equitativa".

Las técnicas administrativas de la producción se basan en la utilización de mano de obra, estableciendo el volumen de mano de obra requerido para cada fase de una operación. Donde "la producción media, el trabajo a destajo, los estudios de tiempos y movimientos, han constituido la base en lo que el lenguaje administrativo se conoce como paga de aliciente ó de estímulo" (4), y la productividad se convierte en la norma única de valor de eficiencia de la producción y el medio para elevar al máximo de beneficio económico.

Actualmente se planifica la producción alrededor de -

(3) Pfiffner, John M. y Sherwood, Frank P., Organización Administrativa, Herreros Hnos. Sucesores, S.A., México, -- 1970, p. 135.

(4) Pfiffner, John M., Ibid., P. 136.

la máquina y la tendencia general, es hacerlo en torno al -- trabajador.

Recientes investigaciones en psicología y sociología del trabajo, han demostrado la ineficiencia de dichas teorías, máxime que el trabajo se ha hecho más complejo, concretamente tales investigaciones se han concretado a la dinámica de grupos y las relaciones humanas, como soporte teórico de la organización empresarial. Con este enfoque se pretende superar la dicotomía entre la dirección y la ejecución del trabajo, de forma tal que los trabajadores que son los que tienen conocimiento de la situación y las condiciones -- reales del trabajo, tengan acceso a la toma de decisiones de la empresa.

En ese sentido, en la organización empresarial han -- operado una serie de cambios que a continuación resumimos:

TENDENCIAS EN LA TEORIA DE LA ORGANIZACION

DE

A

Tradicionalismo	Dinámica social
Jerarquía cargo-labor	Proceso social
Eficiencia como proceso mecánico	Eficiencia como proceso humano
Control por el mando	Control por medio de la comunicación.
Autoridad de la cumbre por abajo.	Autoridad procedente del grupo

Dirección mediante autoridad	Dirección por convencimiento
Acuerdos como actos individuales centralizados	Acuerdos colegiados y producto de la situación.
Empleo como subsistema	Empleo como experiencia satisfactoria.

Lo expuesto nos sirve de base para ejemplificar la interrelación entre la organización y el adiestramiento, y la capacitación. La forma tradicional de organización constituye limitaciones para la obtención de los óptimos beneficios que reporta la capacitación, dado que está demostrada que el adiestramiento para puestos de supervisión no cambia el comportamiento de la persona a menos que el clima social al que vuelve el sujeto, éste a punto para tal cambio, este hecho - se hace presente también para otros niveles ocupacionales y para otro tipo de cursos tal es el caso de relaciones humanas.

El ejemplo contrario es cuando se capacita y se adiestra al personal con la implantación ó existencia de la organización "moderna", donde los resultados de un curso de relaciones humanas son más satisfactorios, ya que la mayor parte de los que reciben preparación para puestos de supervisión - se comportan como si fuesen dirigentes de grupo, más que como comites provistos de un látigo.

Se puede concluir que la organización científica del trabajo juega un papel preponderante para que las acciones de capacitación y adiestramiento cumplan eficientemente sus ob-

jetivos, y que esta administración debe perseguir la adecuación entre las actividades directivas y las de ejecución, para efectos de una racional toma de decisiones en la empresa, que redundaría en mayores beneficios y una mejor escala de compensaciones y recompensas a los trabajadores.

La formación profesional permanente en la empresa se encuentra íntimamente ligada a los conceptos de capacitación -adestramiento y cambio tecnológico.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se entiende como cambio tecnológico "a cualquier cambio en materiales, equipo, método, organización ó producto que altera la cantidad ó calidad de la mano de obra que necesita una unidad de producto". Había que aclarar que estos cambios -- han sido de carácter cualitativo (en avance) y son propiciados gracias a la constante elevación de la productividad -- del trabajo.

De esta forma, los adelantos tecnológicos operados imprimen dinamismo a las acciones de capacitación y adiestramiento, de suerte tal que hace que se genere un proceso continuo y sistemático de formación profesional en el interior de las empresas. Por lo tanto, un programa de capacitación y adiestramiento deberá contemplar los requerimientos ó expectativas de incorporación de nuevas tecnologías, a mediano y largo plazo, esto preverá la naturaleza y contenido de estas acciones.

Otro aspecto de la capacitación y la tecnología está dada por el hecho ya reconocido que la automatización comporta una disminución de los trabajadores de la producción directa y un aumento de las labores de ingeniería, técnicas y administrativas. Esto suscita que los trabajadores requieran especialización en procesos productivos repetitivos (de vigilancia de máquinas) relativamente sencillos.

Y por contraparte aumentar la importancia de las operaciones de mantenimiento, reparación y control de máquinas, actividades que demandan mayor calificación. Lo anterior resalta lo evidentemente negativo que resulta para los niveles de empleo el desplazamiento de mano de obra resultante de la automatización, en particular para el caso de México.

Finalmente, se postula la hipótesis, que dice que en la medida que avanza la mecanización de los procesos productivos, los niveles de calificación tienden a decrecer, y, por lo contrario, los niveles de especialización del trabajo se elevan con dicho proceso.

C A P I T U L O I I I

PEDAGOGIA DE LA CAPACITACION:

- 1.- El adulto frente al proceso de aprendizaje.
- 2.- Educación permanente y adiestramiento.
- 3.- Proceso de enseñanza-aprendizaje.
- 4.- Metodología de la educación para adultos -
en la capacitación.

CAPITULO III

PEDAGOGIA DE LA CAPACITACION

La educación de adultos ó andragogía tiene por finalidad provocar la reflexión y el diálogo, identificando las tendencias y posiciones filosóficas y sociales que adoptan quienes trabajan en ella.

La educación para adultos adopta varias formas de acción, pués ha surgido de la propia experiencia educativa, de la práctica misma del hecho educativo con los adultos, de la derivación de principios y supuestos básicos acerca del adulto como unidad biológica, psicológica y social pero especialmente la andragogía nace de la crítica a la pedagogía.

La pedagogía es un concepto y un conjunto de conocimientos, principios, métodos, procedimientos, técnicas y materiales de enseñanza, referidos a la conducción ó educación de los niños. A la pedagogía le ha interesado la investigación y la práctica del aprendizaje y la formación integral del niño, especialmente en el ámbito escolar. La educación de adultos se lleva en forma inadecuada porque se sustenta en principios y métodos tomados de la educación de los niños ó pedagogía.

Si a la pedagogía le compete el estudio del aprendizaje y la conducción del niño y para ello debe identificar las características bio-psico-sociales del menor, a la andragogía ó educación de adultos le interesa explorar la psicología del aprendizaje del adulto; sus características evolutivas biofisiológicas; los efectos de la influencia social, familiar y especialmente laboral en su desarrollo.

La verdad es que la distinción entre pedagogía y andragogía no sólo es de carácter semántico, la realidad es que nos encontramos ante dos formas distintas de estudiar e interpretar el hecho educativo, las diferencias objetivamente notorias:

Mientras al niño se le conduce a la escuela donde se transmiten los conocimientos básicos de la ciencia y la cultura, el adulto busca la instrucción y acude a ella voluntariamente, con plena conciencia de que podrá completar sus conocimientos y su formación.

Mientras el niño recibe en la escuela la instrucción dosificada de acuerdo con las normas pedagógicas, conformando poco a poco su bagaje cultural y científico, el adulto cuenta ya con una experiencia vital que consciente e inconscientemente utiliza para adquirir nuevos conocimientos y nuevas habilidades ó para modificar los conceptos inútiles u obsoletos.

Mientras los contenidos de la educación infantil tienen un sentido de utilidad para ayudar al educando a comprender el mundo que les rodea, los contenidos de la educación de adultos tiene una utilidad práctica, que permite al individuo superarse profesionalmente, actuar mejor en la vida social y capacitarse para desempeñar más eficientemente su trabajo.

Sin embargo a pesar de estas diferencias, el futuro cercano del proceso educativo tiende a estructurarse sobre la pedagogía y la andragogía para conformar la educación permanente.

La concepción de la educación permanente, (1) desarrollada en los últimos años por educadores de Europa, América y Asia principalmente, buscan definir el proceso educativo en dos dimensiones:

1o. CONTINUIDAD, el hecho educativo debe correr paralelo a la existencia del ser humano no hay una edad para la educación, la educación debe empezar con el nacimiento y terminar con la muerte; el concepto de "educación a lo largo de toda la vida" implica necesariamente la conjunción de la pedagogía y la andragogía. Para la concepción educativa tradicional, existe una radical separación entre la "edad escolar" de un individuo, esto es la infancia y la juventud, y la "edad productiva", es decir la edad adulta. Para la concepción de educación permanente no hay tal separación.

(1) S.E.P. Tercera Conferencia Internacional Sobre Educación de Adultos, Tokio, Japón. Edit. S.E.P., México, 1972.

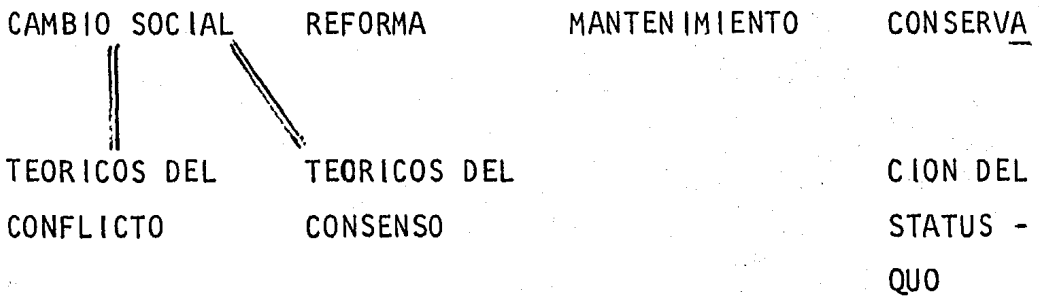
2o. INTEGRIDAD, para la educación permanente el - -
hecho educativo debe cubrir todas las posibilidades
de desarrollo del ser humano, en este sentido
la educación es el conjunto de experiencias y es-
fuerzos que acerca a los hombres a la conforma- -
ción de valores propios, a la libre expresión de
su creatividad, de su efectividad, de su potenciadad
laboral.

La pedagogía y la andragogía deberán caminar parale-
las.

Las finalidades de la educación de adultos pueden -
ser clasificadas en cuatro grandes grupos a lo largo de un
continuum educativo: En un extremo tenemos a quienes con-
sideran que la educación de adultos debe proponer como fi-
nalidad EL CAMBIO SOCIAL. En ese sentido, los "teóricos -
del consenso" que ven la necesidad del cambio social sólo_
a través de su compatibilidad con los intereses del individuo.

En el otro extremo del continuum están en quienes -
abogan por la CONSERVACION DEL STATU QUO. En esta posi- -
ción los educadores de adultos trabajan por la defensa, -
por las formas de vida y valores establecidos como buenos_
para la sociedad, vale mencionar que rechazan terminante-
mente el cambio social.

En puntos intermedios dentro de este continuum encontramos dos posiciones, la de los educadores de adultos que trabajan para la REFORMA de la sociedad sin modificar sus estructuras fundamentales y finalmente los que consideran que la educación de adultos debe ser un recurso para el MANTENIMIENTO de las formas de organización y funcionamiento de la sociedad.



Según Paulo Freire, personaje situado en el extremo del cambio social, la finalidad de la educación de adultos es la de liberar a los oprimidos. Esto se logra, dice él, mediante un proceso de concientización, el aspecto revolucionario entra en el proceso cuando los individuos oprimidos, habiéndose dado cuenta de su lamentable educación, no toleran más su condición y luchan por cambiar la estructura básica de la sociedad.

Para Malcom Knowles, la educación de adultos es un asunto central y fundamental para lograr que el hombre corra al mismo ritmo que los cambios científicos, tecnológicos y sociales que se dan en el mundo. El dice que "el

hombre corre el peligro de hacerse obsoleto"; para él es evidente que lo que se aprende a los 19 años es un conocimiento arcaico, cuando se llega a los 30, y eso sucede por primera vez en la historia de la humanidad, los valores, actitudes sociales y verdades científicas, tienen validez solamente durante una década y están en decadencia en la próxima.

R.W. Paterson rechaza de que la idea de educación de adultos debería estar ligada de alguna manera al cambio social. Argumenta que si el cambio social fuera la meta de la educación para adultos convertiríamos a esta en una auténtica "arena política" en donde las cuestiones sociales, económicas y políticas resultarían más importantes que las cuestiones auténticamente educativas. No es función de los educadores el promover el cambio social, puesto que cuando lo hacen, dejan de ser educadores y se transforman en políticos.

Para Paterson la meta ó finalidad de la educación de adultos es la transmisión de conocimientos educacionalmente válidos, y ese conocimiento es "moral, social y políticamente neutral".

El análisis de las distintas posiciones manifestadas por los educadores de adultos tiene importancia, ya que depende de dónde se situen éstos y cuáles sean sus simpatías para que manifiesten su aceptación y recomendaciones en el

empleo de determinados métodos y técnicas de instrucción, su aceptación ó rechazo por las diversas teorías del aprendizaje y su forma de integrar y estructurar los planes y programas de estudio.

Hasta ahora se discute si deben ó no considerarse como educación de adultos, formas ó estrategias formativas e instruccionales distintas de la alfabetización y la formación profesional.

En México esta duda surge porque una tarea primordial de los educadores de adultos fué y es la de alfabetizar y llegar a la educación básica a los mayores de 15 años. En sus orígenes la educación de adultos tuvo esta función, pero ahora la expresión tiene una connotación más amplia; si su función primordial es la superación y el desarrollo integral del individuo y de la sociedad, es claro que debe adoptar diversas formas de acción para cumplir con éxito su cometido. Estas formas de acción son:

- ALFABETIZACION. sin duda esta es la forma más explorada de la educación de adultos, a ellos se han consagrado los esfuerzos pedagogos, sociólogos y legisladores, precisamente por creer que constituya el punto de partida de toda acción educadora.
- CULTURA POPULAR: esta forma surge como un complemento a las actividades de los centros de alfabeti

zación, su expresión básica es la enseñanza de oficios, y algunos tipos de actividades artísticas.

- . EXTENSION AGRICOLA: esta forma educativa contempla la capacidad del campesino para la utilización racional de los recursos agropecuarios.
- . DESARROLLO DE LA COMUNIDAD: se identifica de esta forma educativa las acciones tendientes a incorporar a la población a programas de elevación de sus propios niveles de vida, salubridad pública, caminos, mejoramiento de la vivienda, etc..
- . ADIESTRAMIENTO EN EL TRABAJO: los aprendizajes que permiten a una persona desempeñar mejor el punto de trabajo que ocupa, reciben el nombre de adiestramiento, si este se realiza dentro del ámbito laboral entonces se le denomina adiestramiento en el trabajo.
- . CAPACITACION EN Y PARA EL TRABAJO: la capacitación, al igual que el adiestramiento, ocupa un lugar de excepcional importancia dentro de la educación de adultos - pues le da al individuo la posibilidad de integrarse a las actividades productivas y de ascender en la escala ocupacional.
- . RECREACION-UTILIZACION DEL TIEMPO LIBRE: el adulto también necesita educarse para utilizar provechosamente su tiempo libre, las actividades recreativas deben ser

...

adecuadamente seleccionadas para que contribuyan -
al sano esparcimiento. La educación de adultos -
debe ser el motor para el desarrollo de todas las -
facetas de la personalidad del ser humano.

A partir de 1978 se ha dado en México un notable im-
pulso a la educación de adultos, conocida bajo diferentes -
denominaciones: capacitación, adiestramiento, entrenamien-
to, desarrollo de personal, desarrollo de recursos humanos,
formación profesional, actualización, reciclaje, etc.. El
común denominador de todas estas acciones es que mediante -
cualquiera de ellas se pretende generar cambios en las -
habilidades intelectuales, las destrezas manuales, los co-
nocimientos, las actitudes y las aptitudes de las personas
que ocupan un puesto de trabajo, a fin de que mejoren el -
desempeño de sus tareas, sean aptos para ocupar un mejor -
puesto, ó puedan desempeñar nuevas funciones.

La capacitación y adiestramiento en México constitu-
yen, hoy en día, una importante forma de acción de la edu-
cación de adultos; es ya notable la expansión que ha alcan-
zado y que seguramente se incrementará como consecuencia -
de las recientes reformas a la constitución política y a -
la Ley Federal del Trabajo, en donde se consigna como un -
derecho de los trabajadores. En México se viene realizan-
do la capacitación-adiestramiento, desde hace mucho tiem-
po, los empresarios que conocieron sus bondades no conocie

ron de la existencia de una reglamentación federal para ponerla en práctica. La capacitación abarca prácticamente a todos los sectores de la actividad económica; así en el sector primario-agropecuario-se desarrollan programas de capacitación conducidos por especialistas de los organismos públicos como la S.A.R.H. y la F.A.O., los cuáles asignan recursos, financieros, materiales y humanos.

En el sector secundario-industrial- y en el de los servicios, las empresas privadas y paraestatales, asumen responsabilidades educativas, que tienen su expresión objetiva y práctica en los planes y programas de capacitación-adiestramiento, destinados a cubrir necesidades de desarrollo de sus trabajadores y empleados. En estos momentos la capacitación-adiestramiento se han convertido en una gran preocupación, participando organismos de todos los sectores: El congreso del trabajo, el I.M.S.S., la S.E.P., cámaras de comercio, cámaras empresariales e instituciones privadas, etc..

En la capacitación-adiestramiento se invierten fuertes sumas que provienen de los recursos financieros de las empresas, las instituciones y los organismos que por obligación legal, deben pagar los gastos que generen la realización de los planes y programas de capacitación. En realidad la capacitación gana más terreno, ya no es una actividad periférica y esporádica en México; tampoco es una

...

función que realizan sólo los empresarios que saben de sus beneficios, es ahora una acción educativa que deben realizar todos los empresarios, pequeños, medianos ó grandes y todos los organismos del sector público, pues es con el fin de educar al adulto empeñado en aumentar su propia capacidad de respuesta frente a los retos que cada día le imponen las tareas productivas.

No obstante el desarrollo alcanzado, la capacitación ha sido relativamente eficaz en cuanto al cumplimiento de misión, la verdad es que la capacitación parece no tener los resultados que de ella se esperan, entre otras causas porque no se han desarrollado las actividades básicas indispensables para generar métodos y sistemas de enseñanza-aprendizaje altamente eficaces, que tomen en cuenta el contexto socio-económico de las organizaciones productivas y las características del adulto como trabajador y destinatario de esta forma de educación.

1.- El adulto frente al proceso de aprendizaje:

El aprendizaje en el adulto es un proceso que dura toda la vida, y considera al sujeto como un ser único, auto-dirigido, lleno de recursos, que busca esclarecer, aumentar el significado de sus experiencias y aplicar su

aprendizaje a los problemas de la vida. (2)

Para que se den las condiciones básicas en el aprendizaje en el adulto se requiere que él mismo esté dispuesto a aprender, que tenga una idea clara de lo que quiere lograr y que se sienta capaz de enfrentarse al cambio.

El aprendizaje en el adulto depende de sus motivaciones y necesidades, que se relacionan con las diferentes etapas de su vida y con las tareas de su edad adulta. Sus intereses tienden a reflejar preocupaciones profesionales; necesidades personales, sociales y sus actividades cotidianas.

En los últimos años se han realizado numerosas investigaciones en torno al aprendizaje de adultos mediante las cuales se ha comprobado que en el adulto persiste su capacidad para aprender, desechando la idea de que sólo el niño y el joven podían hacerlo, creencia que lleva a las personas de cierta edad a perder la confianza en sí mismas para aprender.

Se ha observado que a partir de los 20 años de edad

(2) CENAPRO. Algunos Temas de Educación de Adultos. Varios Autores. Serie Educación de Adultos, México, 1978, 1979, 1980.

la velocidad en cuánto al ritmo de aprendizaje disminuye ó sea que se torna más lento que en los años anteriores, además de que existen una gran cantidad de características personales y sociales de que en alguna manera influyen en el aprendizaje en el adulto.

Las características personales, es decir, los cambios fisiológicos, las motivaciones, las actividades y los intereses que son factores que influyen sobre el aprendizaje en el adulto. Estas no están necesariamente separadas, pues se encuentran relacionadas unas con otras.

Podemos observar que el organismo sufre continuos cambios a medida que avanza la edad, estos cambios biológicos abarcan la declinación sensorial, la pérdida de fuerza muscular, la disminución de los reflejos, así como una declinación general de energía total. Estos cambios ocurren gradualmente, pero la mayoría de los adultos no los percibe hasta que alguna experiencia lo señala abiertamente.

Los cambios pueden inducir al adulto a subestimar su capacidad para aprender ó para realizar tareas, subestimación que puede manifestarse con una modificación de sus intereses y de su motivación.

La disminución de la agudeza visual puede ser uno de los cambios fisiológicos observados en el adulto, la agudeza auditiva declina de la misma manera que la visual, cons

tituyendo ambas una limitación importante para el aprendizaje.

Estos cambios pueden promover reacciones que lleven hasta la evasión ó la desersión de acciones de aprendizaje; Si bién es cierto que los cambios fisiológicos implican ciertas limitaciones, se puede afirmar que el adulto puede aprender casi todo lo que quiera, como lo hubiera hecho en su infancia ó juventud, si reconoce su capacidad y pone en juego sus recursos.

Sus pasadas experiencias de aprendizaje influyen notablemente en la adquisición de las nuevas experiencias. Cuanta mayor experiencia haya tenido un individuo para aprender cosas nuevas, mayor será la facilidad con que podrá encarar otras.

Los adultos que tienen ocupaciones que exigen una actividad intelectual, tienden a conservar durante más tiempo su habilidad ó actitud para aprender.

El deseo de aprender y el interés por las cosas que van a ser aprendidas parecen ejercer mayor influencia sobre la capacidad de aprendizaje que cualquier otro factor. La motivación y el interés son fuerzas importantes en el aprendizaje, pero también se alteran con la edad. Las actitudes y los intereses ejercen profunda influencia sobre

...

el adulto en sus nuevos aprendizajes.

Además de las características personales hay una serie de factores denominados características sociales que pueden entenderse como el papel de la experiencia, los compromisos, la percepción del tiempo y la concientización del aprendizaje en el adulto.

En la medida en que el individuo se desarrolla, acumula una amplia reserva de experiencias que son un recurso para aprender.

Los diferentes períodos por los que atraviesa el individuo a través de su vivir, le llenan de experiencias decisivamente importantes por su formación, estas experiencias van a producir en el adulto cambios que se observan en su desarrollo integral.

Otra forma útil de ver los cambios a los que se enfrenta una persona al pasar a la edad adulta es la idea de compromisos; el cambio puede ser visto como un proceso que se incrementa y se acumula. Por ejemplo, el adulto está vinculado con el trabajo mismo, después con los compañeros de trabajo y los conocimientos del servicio que realiza; en forma similar con los compromisos de su comunidad y puede añadirse el problema de la resistencia para aprender, que no necesariamente refleja renuencia para el aprender, sino, simplemente su falta de voluntad para deshacer uno de sus

compromisos básicos, alrededor de los cuáles esta organizada gran parte de su vida y puede estar libre para aprender.

Otro factor que obstaculiza el aprendizaje en el - - adulto es su percepción del tiempo, ya que provoca un profundo impacto en su actitud al paso de los años, pués, hay una gran evidencia de que alrededor de los treinta años, - las personas empiezan a darse cuenta de que el tiempo no - es ilimitado y que conforme pasa su límite de opciones con respecto al trabajo, la familia y otras áreas de vida se - reducen.

Un poco más tarde, empiezan a dejar de medir su vida desde la fecha de su nacimiento y comienzan a hacerlo por_ los años que faltan antes de su muerte.

Una característica relacionada con la percepción del tiempo, es la experiencia común de que este parece pasar - más rápidamente cuando uno empieza a envejecer, haciendo - que las dudas acerca de la habilidad y la oportunidad para aprender comiencen a aparecer.

Todas estas características tienden a encajar en las pautas del ciclo vital de los individuos, ejerciendo una - gran influencia sobre la participación en el aprendizaje - en el adulto.

El aprendizaje debe considerarse por una parte, como

algo valioso para resolver problemas y, por otra, como un medio para obtener mayor felicidad y éxito. Es necesario que el adulto tome conciencia que al aprender se obliga a algo más que enterarse sencillamente de cosas que no sabía, así, es probable que mejore muchas de sus actitudes y modifique su manera de pensar.

Cuando el adulto piense que el aprender y que la aventura intelectual son una parte importante y natural de su vida, tanto de su trabajo como de sus obligaciones familiares, estará mucho más apto para lograr un mayor nivel de relación personal y social.

La educación del adulto es un proceso que se da durante toda la vida conforme a las necesidades individuales y sociales, debe ser completa e integral para que el adulto desarrolle al máximo sus posibilidades y haga de él mismo elemento social y económicamente útil.

Como respuesta a este planteamiento surge la educación permanente con un nuevo enfoque que se traduce en un conjunto de principios que implican cambios dentro de la educación tradicional. En esta nueva perspectiva no debe confundirse a la educación permanente como una reforma educativa que proponga una simple adición de materias y contenidos a los programas ya existentes en el sistema educativo, tampoco debe ser concebida como una simple escolaridad

prolongada ó como el proporcionar a los adultos nuevas - - oportunidades de aprendizaje después de la educación básica.

La educación permanente es un proceso susceptible de realizarse en múltiples lugares y en muy diversos momentos. La sociedad es el medio educativo donde las instituciones que lo integran deben multiplicar las oportunidades de - - aprendizaje y proporcionar, a individuos y grupos en forma continua los medios necesarios para la realización de un - proceso educativo permanente.

2.- Educación permanente y adiestramiento:

Toda concepción educativa se encuentra estrechamente vinculada a la organización social en la que habrá de realizarse, ahora bién, en el caso de la educación permanente se enfatiza la vinculación, de esta forma los cambios sociales se presentan como condición de los cambios educativos, situando a la concepción de la educación permanente como una concepción educativa y desarrollada, principalmente a nivel teórica y con experiencias poco generalizadas, así pues, nuestro objetivo ha sido recopilar información a efecto de establecer criterios sobre éste tema.

Factores que intervienen en el surgimiento y establecimiento de la educación permanente. Existen diferentes -

...

movimientos identificables con los actuales postulados de la educación pública y se puede afirmar que la mayoría de ellos tienen su origen en las primeras iniciativas por aprender, en forma sistemática las demandas propias de la población adulta y a su vez, que todos ellos culminan en las conferencias internacionales (Dinamarca 1949, Canadá 1960, Japón 1972).

En nuestra opinión los principales factores de la perspectiva de permanencia en la educación son tres:

- a) Transformaciones sociales y cambios de tipo científico y tecnológico.
- b) El desarrollo de la educación de adultos.
- c) El reconocimiento de la educación extraescolar y de la perspectiva de continuidad en la educación.

Habremos de referirnos a estos factores enmarcándolos en lo posible dentro del contexto de las conferencias mencionadas.

- a) Transformaciones sociales y cambios de tipo científico y tecnológico: Surgida a partir de importantes movimientos sociales, tales como la constitución de la era industrial, la crisis económica de 1929 y la segunda guerra mundial, la educación pública se formula con base en la negación de la concepción tradicional de la educación; los cam--

bios sociales ocurridos, habían transformado de manera radical las antiguas formas de organización social, reclamando la correspondiente readecuación de la educación ante nuevas características y problemáticas sociales.

Una pauta comunmente reconocida y a partir de la cual se da lugar a una basta producción, tendiente a permitir la readecuación de los organismos educativos, es la crisis general de la educación por lo que se podría considerar el reconocimiento explícito de la existencia de características sociales cualitativa y cuantitativamente diferentes, a las referidas por los principios formulados con base en la concepción tradicional de la educación.

Diversas son las interrogantes que ocupan a los estudiados de la educación, siendo la más comunmente citada la derivada del supuesto educativo de preparación para la vida, pues en una época caracterizada por acelerados cambios científicos y tecnológicos no podría validarse como una acción registrable en un período dado de la vida del educando, a partir del cuál se suponía que éste se encontraba en posibilidad de desenvolverse socialmente, una realidad diferente se va contraponiendo ante dicho supuesto.

El desarrollo científico y tecnológico, los cambios sociales y el acelerado ritmo de evolución, característica general y predominante del siglo XX, invalidaban todo tipo de educación enfocada a proporcionar una formación para la

vida y perdurable a lo largo de ésta, (3) problemas que habrían de manifestarse principalmente en la población adulta. Una educación tendiente a formar personas educadas y no educables, habría de convertir al adulto en una persona que difícilmente podría explicarse las transformaciones sucesivas y aún más, en una persona que se encontraría desprovista de una preparación que le permitiera actuar en su medio ambiente, fuera éste físico ó social.

Así, con base en los cambios sociales sucedidos a partir de la implantación de la era industrial y prevalentes en nuestra sociedad, se va conformando una nueva concepción de la educación, misma que habrá de comprender como uno de sus principales argumentos, la necesidad de atender a la problemática de la educación de adultos.

b) El desarrollo de la educación de adultos: En este contexto surge y se desarrolla la educación pública, desarrollo que consecuentemente guarda una íntima relación con la problemática de la educación de adultos. De tal forma se da ésta relación que en sus orígenes la educa-

(3) S.E.P. Tercera conferencia internacional sobre Educación de Adultos. Tokio, Japón, Edit. S.E.P., México, 1972.

ción permanente, es considerada como un postulado referido y válido únicamente para la educación del adulto.

Hacemos referencia a tres diferentes acepciones adjudicadas al concepto de educación pública en las que se pueden observar éste hecho.

- a) La educación permanente como una forma especializada de la educación de adultos.
- b) La educación permanente como un sinónimo de la educación de adultos.
- c) La educación permanente como un proceso de aprendizaje durante la vida del individuo.

Se puede observar un cambio fundamental entre las dos primeras y la última acepción del concepto de educación permanente, cambio que a su vez ejemplifica la trayectoria seguida en el establecimiento de dicha concepción.

En las dos primeras, la educación pública se encuentra claramente circunscrita a la educación de adultos, en la tercera se indica ya como válida para todo educando sea éste, niño, adolescente ó adulto, es decir, en las dos primeras la educación pública no ha alcanzado el rango de enfoque educativo general, sino se plantea como un concepto paralelo al de educación de adultos quedando en ocasiones reducido a la designación de ciertas formas organizativas de la educación de adultos. Ahora bien es innegable que la edu-

cación de adultos como hecho educativo ha tenido un desarrollo previo a la concepción de la educación pública y que la relación de una y otra no podría situarse de una manera determinante, sin embargo es importante - - subrayar que las formas ó experiencias educativas en - materia de educación de adultos, puntualizan algunas de las diferencias de la educación tradicional y enriquecen los indicadores que dan lugar a la formación de la educación permanente.

- c) El reconocimiento de la educación extraescolar y de la perspectiva de la continuidad en la educación: Como se ha dicho en las conferencias internacionales sobre educación de adultos son los principales foros internacionales en que se da el debate por la transformación de los principios referidos de la educación de adultos. - En estas conferencias además de señalarse las deficiencias del concepto tradicional de la educación, se van - cristalizando los estudios y experiencias que concluyen con la aceptación del concepto de educación permanente.

Dos son- en nuestra opinión- las principales perspectivas que cristalizan y se estudian en dichos foros: La educación extraescolar y la educación continua.

En la educación extraescolar se agrupa la tendencia educativa que niega la institucionalización de la escuela.

como principal centro de aprendizaje que a su vez enfatiza la importancia de instituciones tales como las bibliotecas, los medios masivos de comunicación, los centros de trabajo, los centros sociales recreativos, etc. Como factores que intervienen en la educación y que ejercen, de por sí - una acción educativa; además de presentarse en las sociedades industriales y tecnológicamente desarrolladas, una alternativa potencialmente explotable en cuanto al empleo de recursos que permitan atender la presente demanda educativa.

Varias son también las acepciones que pueden adjudicar a la educación extraescolar, variando desde posiciones radicales que se pronuncian por una extinción de la escuela, hasta algunas otras que señalan la necesidad de coordinar las funciones, objetivos y recursos de la escuela con los disponibles por la sociedad ó, en su caso, de una comunidad educativa.

Podemos afirmar que, la escuela ha dejado de ser el centro único en donde puede efectuarse la educación y aún más, en donde puede realizarse el proceso de enseñanza-aprendizaje convirtiéndose en uno más de los organismos educativos, que deberá ser contemplado en relación a los diferentes organismos ó instituciones que integran una sociedad ó comunidad, asumiendo el papel de centro colaborador con características similares con respecto a otros organismos so

ciales.

La educación continua en el proceso educativo es articular a los diferentes niveles educativos, transformándolos de formas ó modalidades dirigidas a un determinado educando y con un fin propio, es una serie de posibilidades que convergen en un fin único; provee al educando de conocimientos, habilidades y valores dirigidos a desarrollar en él la capacidad de autorregir su aprendizaje a lo largo de la vida.

Las implicaciones de los cambios sociales y educativos son el desarrollo científico y tecnológico que son imposibles de explicarse sin un desarrollo social, las transformaciones sociales producto de la revolución social y la crisis económica habrían de plantear un desequilibrio característico de los cambios sociales, de tal forma que aún en las sociedades más desarrolladas, la educación y la cultura habrían de formar un carácter de mecanismos, de reproducción de las condiciones sociales imperantes en dicha sociedad.

Una educación tendiente a perpetuar el carácter estabilizador de la antigua organización social, no podría en ningún momento encontrarse acorde con una sociedad inspirada en el principio de democracia, en lo político y basada

...

en una compleja estructura productiva, regida por rápidos cambios científicos y tecnológicos.

El paso de las sociedades agrarias a las sociedades industriales, habrá de traducirse en sociedades con una mayor movilidad social, habrá de transformar a las antiguas sociedades cerradas en sociedades evolutivas y habrá, por último, de replantear la relación entre la sociedad y la educación, teniendo lugar el postulado de sociedad educativa, postulado que hasta el momento se considera factible bajo una perspectiva de la educación permanente.

A su vez y con base en los cambios científicos, tecnológicos y sociales la concepción de la educación abandonará la idea de la educación inicial, referente a la formación dentro del hogar y enfocada principalmente al niño, al adolescente y al joven. Así mismo, se invalidan los supuestos tradicionales que reconocían en la educación una función relacionable y registrable en un período determinado de la vida, período que al partir del cual todo individuo se encontraba apto para incorporarse a su sociedad, y por lo tanto, pasar a desempeñar una función productiva en la que habría de aplicar los contenidos aprendidos durante el proceso de formación.

La educación, se afirma, no es más un hecho particular de una sola etapa de la vida del hombre, por el contra

rio, se deberá entender como un proceso que se realiza a lo largo de la vida del individuo y cuyo objeto es formar individuos capaces de desenvolverse y crear un medio de formación permanente. (4)

La función de adiestramiento dentro del contexto general de la función educativa, conforme a la tendencia actual de ésta última, ó sea la de constituirse cada vez más en una acción planificada y estructurada, debe estudiarse en relación a la problemática general de la educación a efecto de delimitar, tratando sus características propias, como su inserción y proyección dentro de la problemática educativa. A su vez, es necesario reconocer que la estructuración y planificación de la educación obedecen a las características de una estructura social específica y a concepciones ó tendencias educativas de reconocimiento nacional y universal; ahora bién, la función adiestramiento en relación a los principios y valores de carácter universal, tienden a demarcar la trayectoria que siguen y debe cumplir la educación, se identifica en la educación permanente un marco significativo de referencia para una de las características básicas del adiestramiento, esto es, la problemática propia de la educación de adultos.

(4) La Escuela y la Educación Permanente, II, Sep. Setentas, México 1976, página 122.

El adiestramiento situado en un contexto educativo - se circunscribe a la educación de adultos en el trabajo. - A diferencia de la educación de adultos en general, implica un aprendizaje comprometido ante una situación de trabajo. En ese sentido es un proceso generado y realizado en el propio ámbito laboral y mediante el cuál se aprenden una serie de conocimientos y se adquieren habilidades y destrezas para la ejecución correcta y eficiente de un trabajo.

Los principales postulados generales de la educación permanente en cuanto a la preparación del individuo en general son los siguientes:

- La formación del individuo no puede concebirse en ningún momento como un estado acabado.
- La educación deberá dotar al individuo de conocimientos, actitudes, habilidades, etc., tendientes a desarrollar en el sujeto la capacidad de impulsar y realizar, y en ocasiones autoregular su aprendizaje.
- La educación deberá reportar a todo individuo la posibilidad de explicarse mediante diversos mecanismos, problemas concretos de su medio ambiente social y físico, desarrollando en el sujeto habilidades para transformarlo.

El educando deja de ser un elemento receptivo y a la vez relegado de la toma de decisiones, tanto en la planificación como en el desarrollo y evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

- Los contenidos, las metodologías didácticas y los objetivos educativos deberán guardar una estrecha relación con el contexto socio-cultural en que se desenvuelve el individuo.

La formación del individuo deberá realizarse con base en las experiencias que éste adquiere, en su desenvolvimiento social, ya sea mediante su relación con la familia, los medios masivos de comunicación, lugares de trabajo, etc..

- La escuela es una más de las instituciones que intervienen en el proceso educativo, los museos, los centros de trabajo, los centros sociales ó recreativos, medios masivos de comunicación, pueden adquirir una función educativa, bajo una adecuada planificación de los recursos con que cuenta una determinada sociedad.

La educación permanente plantea que, debido a las situaciones sociales, características del adulto, éste no posee condiciones favorables para continuar un aprendizaje de tipo escolar, sin que de ello se deba deducir que sus necesidades y sus posibilidades de aprender hayan concluí-

do, de donde:

- Plantea la constante educación del individuo, sin diferenciar edades o funciones.
- Adjudica y reconoce en el trabajo un proceso educativo espontáneo, que debe ser incorporado y considerado en la planificación y desarrollo de las estrategias y políticas educativas actuales.
- Enfatiza la necesidad de ofrecer al adulto las más amplias posibilidades para la adquisición y perfeccionamiento sistemático de conocimientos, habilidades y destrezas, y a la vez fundamenta la importancia de crear y desarrollar formas, sistemas y metodologías y extraescolares de la educación, dirigidas particularmente a la educación del adulto.
- Plantea una estrecha relación entre la teoría y la práctica, y a su vez entre la escuela y el trabajo, vinculando la adquisición de conocimientos a la acción inmediata, hecho que deberá de efectuarse tanto en las acciones educativas que se realicen en la escuela, como en aquellas que tengan lugar en ésta.
- Impulsa el empleo y aprovechamiento de la industria y en general de las organizaciones productivas como recursos de amplias perspectivas para el desarrollo de acciones educativas.

- Diferencia la formación profesional de la educación del adulto en el trabajo, no obstante su especialización, reporta conocimientos y habilidades de carácter general, y satisface el desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas que requiere un adulto en su desenvolvimiento cotidiano, pues el trabajador de nuestra época debe poseer grandes habilidades para adaptarse a nuevos principios y técnicas, su educación se debe dar a lo largo de la vida y se inscribe también dentro de una de las grandes consignas educativas por afrontar, la de aprender a aprender.

Este aprender a aprender, forzosamente requiere de un contrato social que posibilite al individuo para realizar, asimilar y comprender su aprendizaje. (5) De esta forma la comunidad de aprendizaje y sociedad educativa, son conceptos igualmente desarrollados bajo una perspectiva de permanencia de educación. Se enfatiza la determinación que ejerce la organización social sobre los fines y formas de realización de la educación, se puntualiza y se cuestiona el carácter conservador y en ocasiones los efectos de estancamiento que puede ejercer una educación está-

(5) La Escuela y la Educación Permanente, I, Sep. Setentas México, 1976, pág. 155.

tica, planteando y reclamando la intervención planificada de diversas instituciones sociales que ejercen una función educativa al incidir en las diferentes experiencias ó formas de desenvolvimiento del individuo, desechando la idea de una sociedad escolarizada, ya que en ese sentido es necesario validar la premisa de que la acción ejercida, principalmente por los medios masivos de comunicación, ha venido a cuestionar el monopolio educativo que ejercía la escuela.

Es evidente que una política basada en la acción institucionalizada de las escuelas, es en el presente, una política que hace abstracción de las posibilidades que ofrecen otras instituciones para atender a la creciente demanda educativa y que por última instancia hace abstracción del porqué y el para qué de la educación.

En ese sentido es necesario reconocer en la educación permanente una visión transformadora del objeto y del sujeto de la educación. Con respecto al objeto se enfatiza la necesidad de posibilitar al individuo para afrontar y resolver los problemas de su época y particularmente para conocer y modificar su sociedad, en cuanto al sujeto, se transforma de sujeto pasivo en un ser eminentemente activo, tanto en el propio proceso de aprendizaje como en su participación educativa.

En nuestra época al referirse a instituciones educa-

tivas quizás sería necesario establecer una diferencia tajante entre las instituciones educativas existentes en una sociedad feudal ó poco desarrollada y lo que se denomina - como sociedad industrial.

Es claro que en la primera encontramos una estructura social sólidamente respaldada por las funciones educativas que ejercían instituciones tales como la escuela y la familia; en la segunda prevalece la importancia y función de estas dos instituciones y se desarrollan algunas de igual relevancia tales como las ya mencionadas de comunicación y las organizaciones de trabajo.

Evidentemente el reconocimiento de las posibilidades didácticas de los centros de trabajo se basa en la importancia del papel que en las sociedades industriales desempeñan estos organismos. Concretamente si consideramos a grandes rasgos la situación que prevalece en nuestro país-económico en vías de desarrollo, encontraríamos razones para dicho reconocimiento, esto es una economía tendiente a la industrialización por ser ésta una condición de desarrollo.

Consideramos por otra parte, el significado de un proceso de industrialización, en el cuál es reconocido el hecho de que la gran mayoría de la mano de obra se caracteriza por un escaso nivel de especialización y en los países ese desarrollo se trata principalmente de fuerza de

trabajo proveniente del campo, es decir, se encuentra constituída por población que en su mayoría se puede situar - con un nivel de educación fuera del radio de acción del - sistema educativo ó en dado caso en los primeros años del nivel primario y en raras ocasiones secundario.

Podríamos afirmar que la alfabetización no es el simple hecho mecánico de leer y escribir, sino que constituye el derecho de todo individuo para actuar en su sociedad, - el desarrollar una función productiva constituye en nues--tra sociedad y particularmente en un proceso productivo industrial, un proceso de educación ó reeducación que en forma natural se da como resultado de la influencia del medio ambiente- en este caso del medio de trabajo sobre todo individuo.

El trabajador al incorporarse a una determinada fun--ción laboral se inserta en un mundo regido por relaciones teccnológicas y sociales pre-determinados; mediante su tra--bajo adquiere una relación determinante en su desenvolvi--miento, su ámbito familiar, así como sus relaciones que - sus intereses personales habrán de contrastar y verse - - fuertemente influídos por la función productiva que desempeña, ésta le reporta un ingreso económico y a su vez un - status social; le posibilita el acceso a su participación en la sociedad en que se desenvuelve y le pone en contacto estrecho con la misma.

Conforme a las condiciones concretas en que se incorpora en su trabajo, el individuo se desenvuelve cotidianamente en un proceso de negación, revalorización ó adquisición de hábitos, costumbres, formas de pensar, etc., que de manera consciente e inconsciente realiza; ya que tanto los procesos de trabajo como los propios individuos que se encuentran en una constante situación de cambio y transformación.

A este hecho cabría agregar la rapidez e importancia de los cambios tecnológicos, mismos que repercuten en toda situación de trabajo, y que se producen en pautas de educación ó reducción por todo trabajador.

Las instituciones de educación formal tienen una evidente importancia, sin embargo es necesario señalar que por sí solas no cumplen con la función educativa para y en la vida que se requiere conforme a la organización social en que nos desenvolvemos.

Si bien una escuela ó institución formal de educación ha adquirido a lo largo de la historia reconocimiento como principal centro de aprendizaje ó formación, sus funciones presuponen la separación entre la formación y la incorporación al trabajo; Ahora bien, ciertamente las nuevas metodologías y técnicas pedagógicas tienden a interrelacionar al aprendizaje y su aplicación, la teoría y la práctica, sin embargo se trata todavía de una situación

escolarizada que se realiza bajo la separación entre las - condiciones concretas en que se manifiestan en una socie-- dad determinada, los procesos, fenómenos ó problemas cien-- tíficos, tecnológicos y sociales de la misma, y el aprendi-- zaje escolar.

La integración de la escuela a otras instituciones - educativas es un largo proceso por recorrer, esta posición además de presuponer la propia transformación de la escue-- la ó centros educativos formales, conduce al reconocimiento y aprovechamiento de otros recursos para atender en la de-- manda educativa.

Al supuesto de que la incorporación a cualquier pues-- to de trabajo habrá de derivar en un proceso de educación-- ó reeducación, cabe agregar que es en la industria y al - realizarse el proceso de producción- que se da la conjun-- ción de instrumentos, materiales, maquinaria, materia pri-- ma, equipo de trabajo, con los conocimientos y las habili-- dades acordes a las características y condiciones cultura-- les, tecnológicas ó técnicas de una determinada nación.

Afrontar el desafío de la integración y aprovecha-- miento de la industria, así como de otras organizaciones - sociales, viene a reafirmar las necesidades de desarrollar experiencias prácticas que vayan conformando criterios de-- aceptación y validación, para la transformación, no sólo -

de nuestras instituciones educativas, sino en general de nuestra organización social tendiente a transformar ésta en factor determinante para el impulso y desarrollo de la función educación a los diferentes niveles sociales requeridos.

3.- Proceso de enseñan-aprendizaje:

Hacemos referencia al proceso enseñanza-aprendizaje y a los elementos para lograr su efectividad que interactúan dentro de él. El término de instrucción se aplica generalmente para nombrar las actividades que realicen los profesores ó instructores para conducir el aprendizaje de sus alumnos ó participantes.

La capacitación y el adiestramiento, por su papel social dentro de las empresas ó instituciones donde se desarrollan, conciben a la instrucción como un hecho educativo por medio del cual se propicia el aprendizaje de los trabajadores para el dominio de sus tareas. Por este motivo, en el campo de la capacitación y el adiestramiento se considera a la instrucción como: el momento en que se lleva a efecto el proceso enseñanza-aprendizaje.

El aprendizaje es un proceso que da como resultado un cambio de conducta en el individuo, considerando a la conducta como las manifestaciones intelectuales, afectivas ó motoras que el individuo presenta ante un hecho determi-

nado, enfrentándolo con nuevas experiencias y mayores posibilidades.

El aprendizaje esta presente en todos los aspectos - de la vida del hombre, es algo que todo el mundo ha hecho, está haciendo y hará. Tal vez toda conducta humana sea - producto del aprendizaje, aunque no necesariamente resulte de un proceso de enseñanza-aprendizaje, es decir, de una - situación sistemática, formal ó intensionada. Los temores, algunos rasgos de la personalidad, gran número de habilida - des intelectuales y destrezas son aprendidas sin necesidad de que existe un sistema formal y un instructor ó maestro - que lo dirija.

La enseñanza es un proceso mediante el cuál el instructor - selecciona los contenidos que deben ser aprendidos y reali - za una serie de actividades cuyo propósito consiste en lo - gar el aprendizaje en el trabajador. Aclarando más el - concepto, la enseñanza se inicia con las actividades de - planificación mediante las cuales el instructor determina - los objetivos y contenidos educacionales, motivo del adies - tramiento y la capacitación, así como los medios con que - se apoyará la conducción de tareas ó actividades durante - las sesiones de instrucción.

El proceso enseñanza-aprendizaje es una función edu - cativa en la que la enseñanza constituye el complemento - ...

indispensable para que se de el aprendizaje y a la vez se sustente en él para formar, entre ambos, el hecho de la instrucción.

En el proceso enseñanza-aprendizaje existe siempre la presencia de tres elementos que son: alguien que enseña, alguien que aprende y algo por aprender. Dentro de dicho proceso se manejan una serie de factores que al interactuar determinan en que el aprendizaje se logre.

Fundamentalmente estos factores son la motivación, la información, la ejercitación, la síntesis y la evaluación.

La motivación es el proceso individual que provoca cierto comportamiento, mantiene la actividad ó la modifica. Esta motivación nace de una necesidad y lleva al individuo a fijarse un objetivo y a esforzarse por alcanzarlo para establecer su equilibrio.

Motivar desde el punto de vista didáctico es estimular la motivación personal del que aprende para que se empeñe en hacerlo. Consiste en un intento de proporcionar a los destinatarios situaciones que los lleven a una actividad constante y orientada hacia resultados interesantes y válidos para la satisfacción de sus necesidades.

Los propósitos de la motivación consisten en despertar el interés, animar el deseo de aprender y estimular

los esfuerzos para alcanzar los objetivos definidos.

En el proceso enseñanza-aprendizaje, la motivación es factor decisivo, ya que tiene por objeto por establecer una relación entre lo que el instructor espera que el capacitando realice y los intereses de éste.

El participante está motivado cuando siente la necesidad de aprender lo que se le está planteando, por que no le es ajeno. Este estímulo a su motivación lo lleva a aplicarse a esforzarse y a perseverar en el trabajo hasta sentirse satisfecho.

La tarea del instructor será la de incentivar la motivación existente en cada individuo. Los términos incentivos, interés y estímulo sirven para indicarnos el significado de la motivación didáctica. Es el motor mismo del proceso de aprendizaje. Una adecuada motivación no sólo pone en marcha la actividad, sino que también la sustenta y la dirige.

La forma más adecuada para estimular la motivación al inicio de un curso es:

- Plantear un problema real de trabajo relacionado con el tema de instrucción.
 - Definir los objetivos con la participación del grupo.
- ...

- Enfocar su interés y su atención hacia los objetivos, relacionándolos con sus necesidades personales.
- Discutir el contenido del curso en relación a las inquietudes de los participantes.

La estimulación de la motivación no puede quedarse en un primer plano al inicio del curso, sino que se deberá mantener a todo lo largo del mismo para conservar e inclusive incrementar el grado de interés del participante.

Por último, es conveniente señalar el peligro de recurrir a estímulos demasiado intensos, que en muchos casos provocan ansiedad y dificultan el aprendizaje.

La información ó contenido de lo que el participante va a aprender reviste una significancia importante como la de los otros cuatro factores mencionados.

La información debe presentarse dándole un sentido lógico a las partes y a todo de manera clara y ordenada para facilitar su comprensión, refiriéndolo a la realidad circundante del que aprende y apoyándola y comparándola con contenidos previamente aprendidos.

Al presentar la información es importante que se realice de manera interesante sin caer en la monotonía, de manera tal que el propio contenido estimule la motivación.

Las técnicas y los materiales didácticos son los recursos básicos de que se puede valer el instructor para presentar el contenido. La participación del que aprende debe ser procurada por todos los medios brindando la oportunidad de desarrollar su espíritu crítico y descartando las actitudes de recepción pasiva.

Es necesario ayudar al participante a comprender que la información no es ofrecida para que simplemente la acepten, sino para que la evalúe y la determine lo que puede ó no aceptar de ella.

El uso práctico ó ejercitación de la información es el medio más importante para lograr la unidad de la teoría con la acción ó práctica.

La ejercitación proporciona al que aprende la oportunidad de experimentar el contenido; de plantearse interrogantes originadas en la ejercitación, no a partir de lo que se le informa sino a partir de su propia experiencia en la práctica de la información.

Cuando únicamente se ha presentado la teoría no puede considerarse de que el participante haya aprendido, ya que para aceptar tal consideración es necesario que maneje el contenido en situaciones prácticas, ya sean éstas intelectuales, manuales ó de relación social. De esta manera el

que aprende podrá verificar conceptos, estructurar esquemas, valorar el conocimiento manejado al relacionarlo con sus propias actividades y establecer conclusiones partiendo de bases más consistentes proporcionadas por la ejercitación.

El factor de síntesis en el proceso enseñanza-aprendizaje resulta un análisis global de la presentación de la información y de su ejercitación. Es el momento de organizar lo que se está aprendiendo, en el que se consolidan los conceptos, los criterios, se establecen conclusiones, se estructuran los procedimientos y se relaciona éste todo con las expectativas y necesidades del que aprende, de tal forma que se refuerze el significado y relevancia de lo que se aprende.

El comprobar en que medida se logran los objetivos previstos, es un factor importante en tanto que, al evaluarse reconocen los esfuerzos, se aprecian los logros y se refuerza el interés por aprender.

La evaluación en la instrucción se había visto como una tarea y una responsabilidad exclusiva del instructor, actualmente se considera que es el que aprende quien tiene la responsabilidad de valorar su propio desarrollo, apoyado por el instructor.

La evaluación considerada como indicador del avance de la instrucción y del aprendizaje, es esencial e inherente al proceso de adiestramiento. La evaluación es pues, - el elemento que permite constatar, tanto al instructor como al que aprende; hasta que grado y de que manera están alcanzando los objetivos.

Con la evaluación se obtienen indicadores para observar si el programa ha cumplido sus propósitos, así como para identificar sus fallas ó deficiencias.

Como conclusión de lo expuesto anteriormente se podrían establecer una serie de observaciones acerca del papel del instructor dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje:

- El instructor es un guía de las actividades, es el asesor que orienta a los participantes a lo largo de todo el proceso.
- Deberá fungir como un recurso de apoyo al que los participantes puedan recurrir en el momento necesario, estimulando el análisis crítico del que aprende y comprendiendo la responsabilidad que implica el facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- La condición para que el asesoramiento resulte productivo esta relacionada totalmente con las actitudes ó posiciones que manifieste el instructor. Su

...

actitud deberá ser abierta y respetuosa ante las -
diversas posiciones de los participantes, tratando
siempre de encausarlas hacia el logro de los obje-
tivos.

4.- Metodología de la Educación para Adultos en la Capaci- tación:

La metodología didáctica dirigida a los adultos da _
un impulso notable a la capacitación de personal de cual--
quier institución, con el fin de mejorar los servicios y -
capacitar al personal para el mejor desempeño de su trabajo.

La capacitación en los centros de trabajo cae dentro
de la educación extraescolar, ya que se da fuera de los -
centros institucionalizados de educación y se imparte con_
una intencionalidad manifiesta en forma general, por los -
documentos que le dan base y origen, y en particular por -
los programas específicos de acción.

Las experiencias llevadas al cabo han demostrado que
la edad no es determinante para la capacidad del rendimiento,
de la adaptabilidad social y del volúmen de la activi-
dad desarrollada.

Varios autores han abordado éste aspecto y parece -
ser que lo que disminuye no es la capacidad de aprendiza--

je, sino el ritmo de aprendizaje y aún ésta disminución se da en los adultos que abandonan el hábito del estudio. Los que siguen trabajando, ejercitándose, pueden aprender la mayor parte de las cosas, lo mismo a los 20 años que a los 70 años, si interviene el factor experiencia.

Las diferencias de la capacidad de aprendizaje dependen más de la edad, de las diferencias de la inteligencia, en el acervo cultural, en el status social y en el nivel profesional, pues en los adultos existen etapas y momentos propicios para el aprendizaje. Lo mismo que en los niños y jóvenes. En uno y otro caso se aprende mejor aquellas cosas que son necesarias para pasar una fase a otra de desarrollo, a base de una predisposición para aprender, momento propicio para la enseñanza.

Caracteres del hombre adulto; existe una significación sustantiva en la educación de los adultos en cualquiera de sus etapas y fases, debe responder a situaciones como motivaciones y necesidades peculiares de cada uno de ellos y no de etapas anteriores.

Podemos señalar como caracteres más destacados del hombre adulto los siguientes: (6)

- (6) Enciclopedia Técnica de la Educación. Tomo VI, Editorial Santillana. Madrid, 1975.

- Los adultos pueden aprender a lo largo de toda su vida - y la inferioridad que a veces muestran, en relación con las generaciones anteriores, es debido más a diferencias de actitudes respecto a los aprendizajes que a la capacidad para realizarlos.
- Durante la edad adulta se experimentan algunos cambios - como positivos y negativos respecto al aprendizaje, - que progresivamente y con la lentitud van acentuando su positividad ó negatividad; pero aún éste último caso, - con posibilidades de variadas formas de compensación.
- El adulto tiene una gran capacidad para la autoeducación y es sujeto especialmente preferido por la llamada educación informal, con capacidad para apreciar el cambio de intención por parte del que educa y conciencia de ser educado.
- El adulto tiene mayor capacidad que las generaciones anteriores para la previsión fundada en la experiencia.
- El adulto, especialmente en los tiempos presentes, necesita estar actualizado respecto a las transformaciones del mundo y capacitarse, por la educación para adaptarse a ellas.
- El adulto, incluso el analfabeto, tiene una cultura forjada en la experiencia de su propio vivir con apetencias en todo caso de autonomía, libertad y responsabilidad; - y por eso le repugna ser tratado como a un niño que vuel

ve a la escuela cuando se trata de emprender estudios.

- El hombre adulto aprende involucrando toda su persona, inteligencia, vida emocional, axiología personal y mundo de intereses.

Estos caracteres del hombre adulto en relación a la educación nos muestra que es indispensable profundizar más en lo que se refiere a su tratamiento dentro del marco de la capacitación. En general se considera que las instituciones públicas están llevando a cabo lo mejor posible, los programas de capacitación, propósito del gobierno federal; pero parece ser que ha faltado implementar más dichos programas con enfoques didácticos correspondientes a los adultos.

En México, el presente gobierno, está dando un impulso notable a la educación de adultos, mediante el Sistema Nacional de Educación de Adultos, con el cuál se pretende incorporar ó reincorporar a todas aquellas personas que por alguna razón, no tuvieron la oportunidad de estudiar ó continuar sus estudios, dentro del sistema escolarizado con que cuenta el país. Esta acción del gobierno es de gran trascendencia para los programas de capacitación, ya que a medida en que los adultos logren el nivel de conocimientos y habilidades, correspondientes a la educación general básica, en esa medida los programas de capacita-

ción estarán en mejores posibilidades de alcanzar sus objetivos.

El adulto raras veces tiene un plan definido para lograr ciertos objetivos de desarrollo individual, y por ello las instituciones encargadas para la educación de adultos, deben proporcionar las mejores formas que motiven y conduzcan a los adultos a definir sus perspectivas de desarrollo.

La metodología de la educación de adultos tiende a fundamentarse más en el aprendizaje fundamental y menos en la transmisión de conocimientos.

El adulto, (2) como estudiante posee cuatro características que lo diferencian del joven y que, de hecho, está surgiendo una pedagogía de adultos que parte de esos rasgos definidos con una fuerte repercusión en la transacción aprender-enseñar. Esas características diferenciales son:

- Diferencia en el autoconcepto.
- Diferencia de experiencia acumulada.
- Diferencia en la disponibilidad para aprender.

(2) Idem.

- Diferencia en la perspectiva temporal.

Relacionadas con las características anteriores podemos formular algunas de las recomendaciones fundamentales de la pedagogía de los hombres maduros.

a) En relación con la diferencia de autoconcepto:

- No utilizar, de ser posible las instalaciones destinadas a niños para la educación de adultos.
- El adulto debe participar en la evaluación de su progreso.
- Una adecuada instalación que facilite la integración y la dinámica del grupo es indispensable en la organización de las clases.
- Crear desde el primer momento un ambiente favorable de respeto entre los alumnos y el educador.
- Los alumnos adultos, orientados por el educador, pueden y deben ayudar al diagnóstico de sus propias necesidades y en cualquier caso, debe suscitarse y oírse su opinión.

b) En relación con la experiencia acumulada:

- La pedagogía de adultos exige el desplazamiento de los recursos tradicionales de transmisión de conocimientos; lección magisterial, apuntes, etc.
- El educador debe infundir en los adultos un espíritu de confianza y de esperanza en los cambios, un

...

deseo y una destreza para "descongelar hábitos fijos" y para producir cambios que mejoren las condiciones de vida individual y social adaptándose a ellos.

- El profesor, monitor, líder ó educador de adultos_ debe conocer a fondo y aplicar las técnicas de discusión de grupo, la práctica de destrezas, el método de proyectos, etc.

c) En relación con la disponibilidad para aprender:

- Para facilitar el aprendizaje, los adultos serán - agrupados en sectores homogéneos ó heterogéneos, - según las circunstancias y hacer posible con libertad de asociación según directrices sociométricas.
- El aprendizaje en su proceso debe ser consecuencia no de la lógica de las asignaturas y materias ni - de las exigencias del organismo patrocinador; sino de las "tareas de desarrollo".

d) En relación con la perspectiva temporal:

- El punto de partida, es su problemática de necesidades al incorporarse a la realización de un aprendizaje.
- Por un lado, la educación se plantea para el adulto como una tarea centrada en problemas inmediatos, en previsiones vitales. De ello depende su -

mayor ó menor motivación.

Las características generales anteriores citadas, se deben aplicar a la capacitación de los mismos, con el objeto de obtener mejores resultados, tomando en cuenta que el adulto requiere de éstas formas, y si carece de ellas, necesariamente repercutirá en forma negativa de los objetivos fijados.

Para llevar a cabo eficazmente la tarea de capacitación, es de vital importancia que todo el personal involucrado en ella, tenga plena consciencia de que la capacitación logrará acercarse más a los objetivos predeterminados, en la medida en que los programas se adecuen a las características específicas de los adultos a quienes va dirigida, razón por la cuál se propone que para coadyuvar al éxito de la labor de capacitación, se incluye en las instituciones que esten realizando éstas tareas ó que las vayan a efectuar, lo siguiente:

- Un curso específico de capacitación sobre metodología de la capacitación de los adultos; con participación de todas las personas que directamente ó indirectamente tengan ingerencia en la labor.
- En las instituciones en las cuales no se pueda llevar a cabo el curso propuesto, se deberá sensibilizar al personal involucrado en la capacitación, mediante un manual básico que trate la metodología -

de adultos.

En muchas instituciones la implementación del manual básico propuesto, motivaría al participante, (aunque no tan eficazmente como un curso) a emplear la metodología de la capacitación de adultos.

En general se puede señalar que se cuentan con buenos instructores, conferencistas, ponentes, etc., pero considerándose también que en muchos casos los programas no logran el éxito deseado, debido a que los enfoques de la capacitación en lo que se refiere a la didáctica empleada, no se adecuan a las características tan particulares de los adultos.

El curso propuesto deberá contener las siguientes características:

1.- Preparación del curso, considerando:

- a) Presupuesto: el que se consideran todos los gastos que originará la realización del evento.
- b) Selección de los participantes: se considerará el número de ellos, con el fin de formar grupos de 30 a 35 personas como máximo. La homogeneidad es un tanto difícil de conseguir, pero se puede tomar en cuenta la experiencia docente, los estudios realizados y las necesidades del curso, implícitas en -

...

sus objetivos, todo esto con el fin de adecuar la metodología del curso a las características más representativas del grupo.

- c) Composición del personal docente: el personal que fungirá como instructor del curso, deberá estar ampliamente preparado en la metodología de la capacitación de adultos.
- d) Lugar y duración del curso: de preferencia se deberá desarrollar en aulas apartadas del centro de trabajo y que faciliten la dinámica del curso (corrillo, mesa redonda, simposium, etc), la duración del evento se ajustará a las necesidades específicas de la institución en que se desarrolle.

II.- Contenido general y desarrollo del curso:

Las clases, en sus diferentes modalidades tenderan a capacitar a los participantes, tratando de que en el desarrollo de las mismas, los conocimientos se incorporen en forma activa, mediante la aplicación simulada de los principios transmitidos.

Se consideran los siguientes aspectos:

- a) Objetivos: de cada uno de los diferentes aspectos abordados.
- b) Generalidades: en las que se abordan aspectos globales de la educación de adultos.

- c) La educación permanente: en la que se defina que la capacitación de los adultos forma parte importante - de ella.
- d) Metodología didáctica de los cursos de capacitación: se desarrollará la metodología didáctica que se recomienda aplicar con los adultos. (en relación, al - - autoconcepto, la experiencia acumulada, la disponibilidad para aprender y la perspectiva temporal).
- e) Ejercicios de aplicación: en los que se apliquen los conocimientos adquiridos, mediante situaciones simuladas como; sociodrama, trabajos de equipo, etc.

III.- Evaluación del curso:

Tendrá como finalidad determinar a través de los participantes, hasta que punto se han podido cumplir - los objetivos fijados para el mismo. Para ello se - puede recurrir a diversos procedimientos:

- a) Análisis de la capacidad del participante para formular problemas, planear metodologías y desarrollar - clases.
- b) Pruebas aplicadas al inicio del curso, durante y después del mismo.
- c) Observación directa de las diversas aptitudes del - participante durante el curso.
- d) Envío de encuestas a los participantes una vez que - se hayan incorporado a su centro de trabajo. En ta-

Las encuestas se pueden abordar los siguientes aspectos:

- Críticas al curso recibido y sugerencias para un nuevo curso.
- Aptitudes y respuestas de los participantes una vez que se haya puesto en práctica lo aprendido.
- Aplicación y utilidad de lo que el participante aprendió en el curso.
- Actitud respecto al curso, de los compañeros, funcionarios y directivos del centro de trabajo del participante.

La unidad ó departamento de capacitación del organismo, deberá estar en condiciones de prestar toda la asesoría necesaria para auxiliar a los participantes sobre cualquier consulta relacionada con el curso y además deberá contar con los apoyos didácticos necesarios para el cumplimiento de la tarea de capacitar adultos en su organismo.

El manual básico sobre metodología didáctica de la capacitación de adultos, deberá contener los siguientes aspectos:

- **Objetivos:** especificar los objetivos que se pretenden cubrir con el manual.

...

- **Introducción:** se deberá resaltar la importancia que tiene el conocimiento de la metodología didáctica empleada para los adultos.
- **Generalidades:** se anotarán las principales consideraciones de la pedagogía contemporánea, sobre la educación de adultos.
- **Contenido:** se describirán los diferentes tratamientos didácticos que el instructor, conductor, ponente, etc., pueda poner en práctica en los eventos en que participe.
- **Ejercicios:** poner en práctica, algunos ejercicios en lo que el instructor haga uso de los conocimientos expresados en el manual.
- **Evaluación:** se lleva a cabo mediante una cédula en la que se observe la actuación del instructor, en el desarrollo de los cursos y detectar en que grado está aplicando los conocimientos del manual y en caso necesario llevar a efecto una retroalimentación con el instructor de que se trate.
- **Bibliografía:** tiene la finalidad de reforzar, ampliar ó aclarar aspectos de los conocimientos expresados en el manual. La bibliografía que se anote en el manual deberá estar a disposición de los instructores que lo soliciten, con el objeto de atender su interés al respecto.

Las experiencias metodológicas acumuladas hasta ahora pretenden integrar los avances de diversas disciplinas como la comunicación, la teoría de sistemas, la teoría del aprendizaje y otras, para optimizar el proceso de Enseñanza-Aprendizaje en la capacitación-adiestramiento.

Los supuestos básicos en que se sustenta el aprendizaje de los adultos, presentan características distintivas, tanto sociales como psicológicas entre las cuales sobresalen las siguientes:

- 1o. Los adultos son capaces a dirigirse a si mismos, por ello, los sistemas, métodos y materiales que se empleen en su capacitación, deben propiciar que el aprendizaje a experimentado el goce de autodirigirse, de sentir que no se le limita su iniciativa y su capacidad de decisión.
- 2o. La autodirección debe estar basada en una precisa definición de necesidades, el adulto no tiene de aprender por aprender, por ello, los capacitadores deben contar con recursos suficientes para involucrar al individuo adulto en el auto-diagnóstico de sus propias necesidades y satisfactores de aprendizaje.

Estas, entre otras muchas características del adulto, obligan a pensar en utilizar metodologías y tecnolo-

gías educativas diferentes a las que tradicionalmente se usan en los planteles escolares, de hecho la capacitación se hace fuera de este tipo de recintos, ocupandose normalmente las mismas instalaciones laborables, construyendo simuladores de esas instalaciones ó acudiendo a instalaciones pensadas para desarrollar programas pedagógicos de capacitación.

Con todo esto la capacitación en México debe dejar mera transmisión de conocimientos, para desarrollar ó adoptar modelos formativos, en donde el aprendizaje se fundamente en necesidades reales y se manifieste mediante cambios de conducta perdurables.

C A P I T U L O I V .

EL INSTRUCTOR:

- 1.- Responsabilidad y formación.
- 2.- La imagen en la instrucción.
- 3.- La televisión en la formación de instructores.

CAPITULO IV./ EL INSTRUCTOR:

1.- Responsabilidades y formación:

El instructor es la persona encargada del adiestramiento en la industria y en otros tipos de capacitación post-escolar. En México se le ha prestado poca atención a la formación de instructores, pues no están cubiertas cuantitativamente y cualitativamente las necesidades del país, puesto que son en realidad pocas las instituciones descentralizadas y privadas a las que verdaderamente se les reconoce en su intento en la formación de instructores y no es conveniente, ni económica, ni pedagógicamente soslayar por más tiempo ese problema.

Resulta altamente provechoso investigar y clasificar las funciones del instructor, erradicando su imagen tradicional, estableciendo el inventario de sus tareas y responsabilidades, actualizando el manejo de recursos audiovisuales, técnicas de instrucción y especialización tecnológica.

En el presente trabajo presentamos una serie de lineamientos y sugerencias generales que intentan contribuir a determinar y especificar el papel del instructor en el proceso de capacitación, y sentar las bases de su formación.

La importancia del instructor radica en que son indispensables en todo programa de adiestramiento, la correcta planeación del programa y las óptimas condiciones materiales

de que dispongan sean necesarios; pero sin la participación de instructores competentes, el éxito no puede ser garantizado.

La importancia de su labor radica en que es el principal agente en el adiestramiento. Los nuevos avances en la enseñanza, más que desplazarlo, le han creado nuevas responsabilidades. La imagen del instructor se acrecentó. No es posible seguir considerándolo simplemente como un transmisor de informaciones y aplicador de exámenes; hoy en día el instructor desempeña el papel de organizador de las actividades del adiestramiento, el de conductor y responsable del aprendizaje y de la dinámica del curso, en suma es uno de los medios que unen al participante con los objetivos del programa de capacitación.

El papel del instructor es importante para determinar las bases de su formación y para precisar las adquisiciones y actividades que lo preparan para cumplir eficazmente las responsabilidades que dicho papel tiene.

El conjunto de tareas que desempeña el instructor es interesante y variado, puede decirse que es la persona que organiza y conduce el adiestramiento en oficios específicos dentro de la empresa o en centros de capacitación y adiestramiento.

Especificando un poco más sus deberes se comprende el valor y el alcance de sus tareas, siendo las más importantes

las siguientes:

- Instruye individualmente y/o en grupo, con base en programas de adiestramiento, capacitación y oficios específicos a participantes provenientes de su empresa ó de otras.
- Prepara las actividades que realizarán los participantes durante la instrucción.
- Valora el aprendizaje de los participantes aplicando instrumentos de evaluación ajustados a cada situación, manteniendose actualizado en lo que se refiere a las innovaciones, tanto en el campo profesional en que se instruye como en las técnicas y en ayudas didáctica relacionadas con la instrucción que imparte.
- Analiza y determina los objetivos, el contenido del programa de acuerdo a las características de los participantes, seleccionando las técnicas de instrucción y los materiales adecuados a cada situación, y los elabora en caso necesario, dirigiendo el proceso de la instrucción, manejando con propiedad las técnicas y materiales seleccionados y estimulando la participación individual y de grupo.

Las cualidades del instructor, es decir, sus características esenciales, son el conjunto de rasgos y actitudes -

que éste debe poseer.

Así mismo debe ser responsable y tener el dominio eficaz del curso ó de la materia que imparte él, y que debe poseer para demostrar seguridad y firmeza de los conocimientos; y le brinda respeto; si por el contrario se ve titubeante ó inseguro, los participantes se sienten defraudados y pierden todo interés por la instrucción.

La habilidad en el manejo de las técnicas de instrucción es otra de las herramientas necesarias en el proceso de aprendizaje y el instructor debe conocer a fondo dichas técnicas como son la expositiva, interrogativa, dinámica de grupos, pequeños grupos de trabajo, la dramatización, etc.. --
Pues conociéndolas y manejándolas correctamente conforme a las circunstancias, se le facilita el trabajo de enseñanza, contribuyendo a desarrollar su habilidad para manejarlas en forma correcta y no utilizar invariablemente un mismo método, pues las técnicas que arrojan buenos resultados en un individuo ó grupo, son susceptibles de fracasar en otras circunstancias, por lo cuál, debe estar alerta para detectar las --
confusiones ó el desinterés que puedan presentarse y adaptar con habilidad procedimientos que corrijan rápidamente las dificultades, por lo que es indispensable la versatilidad y --
creatividad en el instructor, para modificar sobre la marcha los procedimientos de acuerdo a la forma de aprender de los participantes, motivándolos al improvisar modelos dentro de --
clase ó al descubrir un modo más efectivo de evaluar el pro-

greso avanzado.

El instructor debe ser sensible a los resultados que su labor vaya alcanzando, y esforzarse por comprobar la cantidad y calidad del aprendizaje que el participante presente, además le permite formular una autocrítica que le estimule y ayude a corregir mejorando su tarea. Debe ser capaz de entablar buenas relaciones con sus participantes, pues la interacción instructor-participante, influye poderosamente en el aprendizaje si su conducta es cordial y comprensiva.

El deseo que el instructor tenga por enseñar, el cariño que sienta por su trabajo debe demostrarlo con sus habilidades intelectuales y emocionales que no cualquier persona puede poseer, esta cualidad es continuamente desatendida al improvisar instructores que nunca llegarán a serlo.

Esta cualidad es singularmente importante, máxime si consideramos que el instructor forma parte del modelo a seguir, pues provoca en sus participantes interés y gusto por aprender.

El instructor debe satisfacer un conjunto de requisitos respecto a su constitución, así, la agudeza de sus sentidos y la velocidad de sus reacciones, en términos generales, deben ser buenas, otro tanto puede decirse de sus habilidades intelectuales, insistiendo, en su excelente capacidad de observación y juicio objetivo. Con todo lo anterior describimos a grandes rasgos el perfil del instructor.

Es indudable que la formación de instructores es una cuestión de suma importancia, en donde la cantidad no constituye la única clave del problema, ya que la calidad es otro elemento clave e importante, dado que la mayoría de los individuos que fungen como instructores dentro de las empresas son improvisados.

El problema es evidente y complejo, y demanda solución; pero debe reconocerse que la solución no es sencilla. La importancia de las tareas del instructor y el desarrollo de sus habilidades y cualidades exige de estrategias para vencer los obstáculos de ésta problemática, siendo los más evidentes: El número insuficiente de instructores de nivel superior que capacita al personal responsable de la instrucción dentro de las empresas, pues los trabajadores de los diversos niveles que realizan funciones de instructor en forma empírica carecen de la información tecnológica y pedagógica indispensables para instruir, otro obstáculo evidente es la insuficiencia de planes y programas de instructores, pues las empresas no siempre se encuentran dispuestas a suministrar los recursos necesarios para establecer la capacitación de su personal.

La mayor parte de la literatura especializada no se ha difundido suficientemente, de ahí de la diversificación de esfuerzos y el escaso intercambio de experiencias entre los organismos oficiales y privados dedicados a la capacitación.

La solución no es fácil, sin embargo empleando las experiencias presentes es posible elaborar los planes y programas de capacitación que beneficien verdaderamente a los ins-tructores, para que estos realicen el adiestramiento dentro - y/o fuera de la empresa.

Las áreas críticas fundamentalmente son la coordina--ción de las acciones y la elaboración de programas de forma-ción y perfeccionamiento de instructores de empresas.

Para coordinar las actividades tendientes a satisfa--cer las necesidades de adiestramiento, es recomendable el es-tablecimiento de centros coordinadores responsables de la investigación de necesidades de adiestramiento, de la elabo-ración de programas y de materiales didácticos ó de divulga-ción, y de la evaluación de programas. El intercambio y discusión de las experiencias acumuladas por las distintas ins-tituciones dedicadas al adiestramiento de los trabajadores y el funcionamiento de centros de documentación e información es indispensable para actualizarse en dicha materia.

Para la elaboración de programas de formación y per--feccionamiento en el adiestramiento, es necesaria la forma-ción de instructores en actividades tecnológicas y sean capaces y responsables de capacitar, formar y perfeccionar ins-tructores para el manejo de programas preestablecidos.

El programa incluiría todos los contenidos y actividades necesarias para dominar los aspectos específicos de un -

oficio, así como los conocimientos y técnicas indispensables para cubrir las tareas del instructor.

La instrucción sería acelerada, de tiempo completo pero con períodos de descanso y desarrollada en centros de formación público ó privado siendo en ésta donde los participantes ejerciten lo aprendido y se adapten al ambiente de trabajo, variando la duración de éstos programas según su complejidad.

La formación de instructores, para la capacitación de instructores y personal responsable del adiestramiento en las empresas, es indispensable, pues aún incrementándose el número de establecimientos dedicados a la capacitación, habría un déficit que sólo es posible cubrir a base de factores de multiplicación, es decir, por medio de la formación de instructores que, a su vez, formen a otros instructores y así sucesivamente.

En ésta modalidad, se capacitaría en las técnicas de instrucción actualizados, destinados a la formación de personal nuevo, perfeccionando al ya existente y procurando que los contenidos cubran lo esencial de las informaciones y los procedimientos y recomendaciones, esperando sean susceptibles de aplicarse a toda situación.

El carácter de programas flexibles y multiplicadores obliga a elaborar en forma modular, manuales y textos de enseñanza programada, ofreciendo la oportunidad de aplicarlas

en las áreas de dominio de los participantes, facilitando su aplicación en forma total, ajustandose a las necesidades específicas de cada empresa ó región.

Los instructores de nivel superior ó de las instituciones elaboradoras de los programas, conducirán a los participantes, capacitándolos en la revisión e interpretación de los programas y materiales de la información necesaria, para el manejo de las técnicas y materiales que el programa requiere, en base a estudios psicopedagógicos relativos al proceso de aprendizaje y manejo de grupos.

El desarrollo industrial de México trajo consigo innumerables problemas, debidos a la obligada incorporación y baja calificación del personal que ingresa al trabajo, pues tiene éste que aprender el oficio u ocupación dentro de la propia empresa, además, los problemas de organización y administración de los programas recomendados, por lo que es recomendable se les imprima a todos ellos una tónica de formación acelerado, con la finalidad de ser aplicados dentro ó fuera del trabajo, balanceando adecuadamente la información, la práctica y el ser financiados fundamentalmente por la empresa, siendo importante proporcionar a los instructores, la oportunidad de actualizarse permanentemente, mejorando constantemente su trabajo, y modifique y adapte los programas, las técnicas de enseñanza, las ayudas didácticas y sus actitudes personales, puesto que, el instructor desempeña un papel importante dentro de la vida económica y es un imperati-

vo actual el satisfacer las necesidades de su formación.

En el adiestramiento y la capacitación de los trabajadores, es el instructor quien tiene la responsabilidad de -- analizar y sistematizar los contenidos del programa de capacitación de acuerdo a los intereses y necesidades específicas de los trabajadores, debido a la amplitud y complejidad de la cultura de éstos. Este proceso sólo puede concebirse como un quehacer compartido a nivel de participación y compromiso, entre el responsable de la enseñanza y el responsable del aprendizaje. Tal concepción determina el rol del instructor, no como transmisor directo de la cultura, sino como constructor de puentes diversos entre la cultura y el individuo. La función del instructor es determinada por las dificultades que el propio contenido plantea siendo su principal responsabilidad proponer situaciones que faciliten la relación del que aprende con el contenido, pues el instructor es el facilitador del aprendizaje.

De lo anterior se desprende que la responsabilidad -- que el instructor debe incorporar al individuo a un proceso de aprendizaje en el que reconozca que él puede definir sus objetivos, establecer sus procedimientos de trabajo y examinar las implicaciones de sus propias soluciones. La responsabilidad es compartida con el trabajador y va más allá del aprendizaje de contenidos de programas de capacitación y -- adiestramiento, pues se orienta a lograr que el individuo -- aprenda a aprender, a reconocer y utilizar sus mecanismos de

aprendizaje, a desarrollar su razonamiento, es decir, a desarrollar sistemas lógicos de pensamiento que le permitan a lo largo de la vida, a encontrar informaciones, a analizarlos y establecer conclusiones de acuerdo a sus necesidades inmediatas y futuras.

En base a esto se considera a la instrucción como un sistema en el que se precisan las tareas y responsabilidades del instructor, que es quien provee todos aquellos recursos necesarios para la ejecución de la acción capacitadora, a partir de los objetivos de aprendizaje, los contenidos, los apoyos didácticos y los sistemas de evaluación a utilizar en el adiestramiento, pues éste debe evolucionar en la búsqueda de opciones tecnológicas que promuevan un aprendizaje integral, afectivo y psicomotriz, que tenga sentido para cada trabajador y repercusiones económicas y sociales en el seno de la organizaciones mexicanas.

2) La imagen en la instrucción:

El uso de la imagen en los medios masivos de comunicación cobra cada día mayor importancia, por ser un elemento que facilita la adquisición de más información en menos tiempo. En la actualidad, el creciente desarrollo de los medios masivos de comunicación permite al hombre el manejo de gran cantidad de información de todo tipo. Esta información le facilita la adquisición de conocimientos y experiencias que, de otra forma, tendrá que adquirir con las vivencias direc-

tas.

La aplicación de los medios de comunicación en la enseñanza requiere el estudio de sus características y de la manera en que éstas influyen en el aprendizaje. La selección y elaboración de materiales didácticos se deben realizar tomando en cuenta, la relación que existe entre las características de los materiales y las respuestas que propician en el observador.

Se ha elegido la imagen como objeto de estudio, debido a que es la base de los materiales didácticos; el hombre recibe un 80% de la información del medio ambiente a través de la observación de imágenes, podemos concluir que el ser humano es un organismo fundamentalmente visual.

Desde la antigüedad las imágenes eran un medio visual de comunicación. En ésta época, la utilización de la imagen cobra mayor importancia ya que se requiere que las personas manejen más información en menos tiempo. La imagen sirve a éste propósito, al resumir cantidades considerables de información, representandolas con muy pocos elementos.

En la situación de la enseñanza, el empleo de imágenes apropiadas, estimula la imaginación del observador y le permite hacer uso de su propia experiencia de manera creativa.

Las imágenes en los materiales didácticos cumplen di-

ferentes funciones y pueden ser utilizadas con propósitos variados: Para apoyar un texto, sintetizando la información - en forma gráfica, para guiar un comportamiento, indicando -- que hacer ó evitar, etc.

La imagen en latín significa; figura, imitación ó sombra. En general, incluye toda representación visual que - - guarda relación con el objeto representado. A partir de la definición anterior, se desprenden dos elementos esenciales en cualquier tipo de imagen:

- Representatividad: La semejanza que tiene la imagen con el objeto original.
- Fidelidad: El grado en que se presenta esa semejanza.

A cada momento se nos presentan multitud de imágenes que traen mensajes a nuestros sentidos. A algunas de éstas imágenes no les prestamos atención y carecen de significado para nosotros. Sin embargo, otras imágenes son tan llamativas que atraen más nuestra atención, este hecho no es accidental. Dichas imágenes tienen ciertas características en cuanto a forma y contenido, que nos impulsan a atenderlas de inmediato.

Reconocer este fenómeno es importante, principalmente en las situaciones de enseñanza, en donde un propósito fundamental es el de comunicar conceptos. La imagen es un medio de apoyo apropiado para facilitar esta meta, y la atención -

es el antecedente requerido para percibir las imágenes y descubrir su significado.

La atención hacia un objeto ó imagen es un paso previo a la respuesta de percepción. Nuestra atención es selectiva y nos permite captar aquellas características de la imagen que nos resultan más atractivas en ese momento; por ejemplo; influyen sobre nuestra atención: El movimiento, la intensidad, la frecuencia de presentación y el contraste marcado entre las imágenes claras y confusas, las novedosas y las comunes, las importantes y las que nos parecen indiferentes.

Existen, así mismo, características de personalidad que determinan la atención ante diversas imágenes del medio ambiente. De esta manera, el contenido de una imagen se relaciona con la historia personal del observador, con sus necesidades e intereses.

Para lograr la lectura de imágenes, es necesario que la atención se mantenga, para lo cuál, se deben propiciar las condiciones siguientes:

- Facilitar el reconocimiento del estímulo visual, que dura sólo fracciones de segundo. Este reconocimiento depende de las características formales de la imagen.
- Asegurar la duración de la atención y la percepción a partir de la óptima selección de imágenes y del procedimiento adecuado para su manejo.

- Propiciar una interacción más completa con la imagen que requiere de reconocimientos constantes y de mayor atención. Para ello debe partirse de imágenes sencillas y avanzar gradualmente a imágenes con características complejas y múltiples, a las que el observador les asigne un significado.

Algunas imágenes captan mejor nuestra atención que otras y dentro de una misma imagen, algunos detalles nos parecen más importantes, además, a mayor número de detalles se requiere más tiempo de captar el mensaje.

Sería que atendieramos a todos los estímulos a los que estamos expuestos. Nuestra atención es selectiva y depende del grado en que los elementos de las imágenes la estimulen, ya sea por sus elementos externos. En si mismos ó por la asociación de dichos elementos con nuestros motivos e intereses.

En situaciones de instrucción, es importante asegurar que la imagen capte la atención de los participantes por sobre otros estímulos y que los detalles relevantes se destaquen.

Después de la atención, lo que determina cuál va a ser el comportamiento más adecuado ante un estímulo visual, es la percepción del mismo. La percepción, como característica orientadora, define el comportamiento ante la imagen. Se puede evaluar la reacción que sigue a la percepción, que

puede ser desde sentimientos expresados por medio de gestos, ademanes y movimientos corporales, hasta verbalizaciones de agrado ó desagrado.

Se sabe actualmente que la percepción de imágenes esta íntimamente relacionada con la formación de conceptos y significados. Conociendo el hecho de que constantemente interpretamos las sensaciones que captan nuestros sentidos, po demos decir en general, que aprendemos el contenido de las imágenes al interactuar con ellas.

Los elementos ó características de las imágenes, desde el punto de vista del observador de imágenes, el campo vi- sual es el que tenemos frente a nosotros. Las figuras que percibimos poseen características que las integran en un cam po de 4 dimensiones (largo, ancho, profundidad y tiempo) y facilita la observación de un campo organizado. Al mirar -- por ejemplo un árbol lo vemos como una forma de tronco y ho- jas, diferente del paisaje, lo que se encuentra más alla del contorno del árbol, que ocupa un lugar periférico en nuestro campo visual y carece de unidad.

El proceso de percepción del campo visual no es momen táneo ni inmediato, se desarrolla desde la infancia, cuando las imágenes de los adultos representan solo manchas de colo res para los niños. Posteriormente, esas manchas van adqui riendo una forma, se distingue su contorno, su cercanía ó le janía y, finalmente, se les "bautiza" con un nombre. Este proceso que lleva al niño varios años, le permite, en un mo-

mento dado, denominar a un objeto redondo, anaranjado y jugo so como la naranja.

En cualquier imagen podemos percibir elementos formales que se refieren a las características físicas; color, forma de figura, etc., y elementos de contenido: lo que expresan las imágenes, su significado ó el mensaje que transmiten.

En relación a la forma ó elementos formales, entenderemos aquí la organización de los elementos que componen una imagen:

- Figura: aquello que sobresale del fondo y tiene forma.
- Fondo: la parte posterior a la figura y que no tiene forma.
- Perspectiva: el elemento que indica profundidad en la relación entre figura y fondo.
- Detalle: cualquier porción de la imagen total.
- Conjunto: la totalidad de los elementos de una imagen.
- Acción: combinación de movimientos y dirección.
- Color y brillantez: elementos que sirven para discriminar la figura y el fondo.
- Tipo de línea: el espesor del trazo que se relaciona con la diferencia entre fondo y

figura.

- Representatividad: los elementos comunes de la imagen con el objeto original.

A los contenidos de las imágenes les adjudicamos un sentido, un significado que depende del estado de motivación en que nos encontramos, de nuestros antecedentes culturales, nuestra experiencia, etc.

Al hablar de las características de contenido, nos referimos a aquellas propiedades que describen la organización de los elementos formales de la imagen en relación con la experiencia del observador.

Las características del individuo que determinan es el significado y son fundamentalmente las siguientes:

- Podemos considerar como fuentes de motivación cualquier condición que facilite la ejecución de una -- conducta previamente desarrollada para el logro de una meta.
- Una imagen puede tener la función de incentivo cuando motiva ó evoca en el observador, una expectativa ó promesa de recompensa.
- La motivación se relaciona con el contenido de las imágenes, cuando los impulsos, deseos ó necesidades del observador se identifican con el significado expresado en la imagen.

Por ejemplo, es más fácil percibir un anuncio sobre un restaurante cuando estamos hambrientos que cuando no lo estamos.

Una condición positiva favorecerá que el observador reconozca objetos ó eventos importantes, y de manera recíproca, una condición negativa, sin elementos interesantes, limitará la capacidad perceptiva del observador.

El medio ambiente y las experiencias del sujeto pueden facilitar ó dificultar la comprensión del significado de una imagen. Además se sabe que es más fácil comprender una imagen cuando se relacionan elementos conocidos con aspectos novedosos.

Para asegurar la comprensión del significado de una imagen, es importante considerar los conceptos que manejan los observadores, para adaptar a ellos el lenguaje, el contenido de las imágenes y su secuencia de presentación.

Sin embargo, debe tenerse en cuenta, que, si consideramos las capacidades ó características personales, siempre habrá diferencias individuales en la captación de las imágenes, y que se requiere de una secuencia que conduzca poco a poco al observador, de lo conocido hacia lo desconocido. En resumen, para que un mensaje visual sea percibido correctamente, necesitamos identificar el aprendizaje social y cultural anterior.

La educación está en posibilidad de aprovechar como son los materiales didácticos, los recursos que le brindan los medios de comunicación, sin embargo, la utilización de estos materiales en las situaciones de instrucción, debe ir precedida de un análisis que permita seleccionar las imágenes en función de los objetivos y del contenido del aprendizaje.

La selección de imágenes requiere de una serie de reflexiones en relación a sus características formales y de contenido, al uso que se le va a dar en la instrucción y a la fuerza que debe tener para que su contenido permanezca y sea utilizado posteriormente.

La serie de cuestionamientos señalados debe iniciarse a partir de la determinación del grado de significado que las imágenes tienen para los observadores.

Al elaborar ó seleccionar los materiales didácticos, debe asegurarse que las imágenes sean comprensibles para el observador.

La comprensión del mensaje de una imagen se refiere al significado que ésta tiene para el observador, a la lectura que se hace del contenido; sin esa comprensión no se puede interpretar una imagen.

Una forma de determinar el nivel de significación que las imágenes de los materiales puedan representar para los

observadores, consiste en confrontarlas con las siguientes - preguntas:

- a) ¿ Qué elementos componen la imagen ?
- b) ¿ Es clara la diferencia entre los detalles importantes y los relevantes ?
- c) ¿ Qué actividad sugiere la actividad?
- d) ¿ Es adecuada ésta imagen a la experiencia del observador ?
- e) ¿ Se capta el mensaje ?
- f) ¿ Qué sugiere a la imaginación ?
- g) ¿ Qué título se le pondría ?

Es importante hacer notar el papel que juega la imaginación en relación con la lectura de imágenes. Al responder las preguntas:

¿ Qué sugiere a la imaginación ? y ¿ Qué título le pondría ?, estamos entrando en contacto personal con ella, le atribuimos un título ó una actividad en función de nuestra imaginación, en una palabra, los identificamos con la imagen. Ese proceso es importante porque permite recordar posteriormente el mensaje.

El aprovechamiento del contenido estará en función de la manera en que se manejó los materiales didácticos. Al seleccionar los materiales debe definirse el procedimiento más conveniente de acuerdo a los objetivos y al contenido es

tablecido, para asegurar que la imagen funcione didácticamente y sea comprendida por los observadores dentro de este contexto.

Las imágenes pueden seleccionarse aisladamente para -mostrar un contenido concreto, ó seleccionarse integradamente en secuencia, para describir con una serie de informaciones, los pasos de un proceso.

Cuando se ordenan las imágenes en una secuencia adecuada, la relación temporal en que se presenta, facilita encontrar su significado.

El orden de presentación de una serie de imágenes con fines didácticos, debe empezar con imágenes sencillas, de pocos detalles, que sean concretas y con significado único, y progresivamente seguir con imágenes más complejas, de mayor número de detalles, más abstractas y con diversas posibilidades de interpretación.

Dentro de una secuencia de imágenes hay algunas que -representan la idea central ó en resumen la información de -varias imágenes anteriores. Es conveniente, utilizarlas periódicamente durante el proceso y al finalizar la instrucción para recordar los aspectos básicos del material.

Un criterio importante al realizar la selección de -- imágenes es que por la integración de todas sus características, el contenido de la imagen debe ser tan definido en rela

ción al mensaje que se refiere, como fuerte y significativo, de tal forma que permita su recuerdo posterior y facilitar con ello su aplicación.

El recuerdo de las imágenes posee algunas características que han sido estudiadas en el campo de psicología del aprendizaje.

Para que una imagen sea recordada, debe establecer una relación directa como un concepto preciso y debe tener significado para el observador.

Las imágenes se recuerdan en forma inmediata, mejor que los contenidos verbales, sin embargo, el recuerdo mediato de las imágenes es menos consistente a través del tiempo, en comparación del recuerdo de contenidos verbales. En resumen, el recuerdo de imágenes debe reforzarse cuando éstas estimulen la imaginación del observador, cuando le son significativas, cuando su estructura formal es simple y su contenido es concreto.

En el momento de elaborar ó seleccionar los materiales didácticos, es importante considerar tanto las posibilidades de trabajo que brinde el material, como las imágenes que presenta.

Si se pretende lograr la comunicación de conceptos, procesos, descripciones ó instrucciones, la imagen bien seleccionada es un apoyo eficaz.

Finalmente para que la imagen cumpla con su función, debe seleccionarse en relación a las metas de instrucción, a las características del destinatario y al contenido que represente.

3) La televisión en la formación de instructores:

La creciente importancia de los medios audiovisuales como es la televisión, en nuestras vidas, ha demostrado que el hombre actual invierte gran parte de su vida frente al aparato receptor. Sin embargo, la televisión se ha desarrollado como vehículo de entrenamiento e información y no debemos olvidar que tiene otro propósito que es precisamente el de formar.

La televisión se puede utilizar para fomentar la educación en el sentido más amplio de la palabra y adquirir los conocimientos de diversas materias. La aplicación de este medio para la instrucción ha dado en ocasiones mejores resultados que el método tradicional, pues las emisiones de televisión constituyen un recurso didáctico de reconocido valor y actualmente se experimentan métodos para sacar el mejor provecho de este medio.

En la formación de instructores, uno de los problemas radica en encontrar la estrategia óptima de retroalimentación, que aporta de manera eficaz, la información necesaria para alcanzar con éxito el cambio de actitud del capacitando.

En ese aspecto, la televisión ha abierto nuevas oportunidades para proporcionar retroalimentación precisa e instantánea, registrando en su repetición valores reales que permiten la autoconfrontación de los participantes, y de esta forma facilitar los cambios conductuales.

Es importante destacar que éste medio posee propiedades intrínsecas, que pueden afectar y enriquecer el proceso de instrucción, entre las que destacan el control de sonido e imágenes, la facilidad de integrarse con otros medios, la simultaneidad y la multiplicación de audiencia.

El mensaje televisivo aporta a las técnicas didácticas:

- Fijación de la atención; la imagen sirve para fijar al participante en el campo temático, los contravalores pueden ser controlados por el instructor.
- Motivación; la imagen de televisión es básicamente dinámica, es decir, es fuente de interés y participación, si es controlada directamente por el instructor.
- Descubrimiento y observación de la realidad; la televisión representa la única técnica conocida que permite la observación directa de fenómenos que acaecen a distancia, utilizando la imagen con interés, para el fortalecimiento de la pedagogía.

- Función de la técnica proyectiva; el mensaje televisivo ofrece además de imágenes que cumplen con una función de documentación y enriquecimiento, con el de presentar en imagen a personajes de la vida real que actúan de modo espontáneo y directo sus actitudes, permitiendo poner en práctica técnicas de proyección, como la dramatización y son base de la nueva pedagogía didáctica.
- Actualización de las nociones; la televisión es un medio de comunicación social, y las nociones teóricas, aparecen investidas de un nuevo valor y de una mayor carga motivadora para el participante.
- Materialización de realidades abstractas; la imagen es capaz, en virtud a su función analítica de materializar realidades abstractas.
- Humanización de los contenidos; la televisión humaniza los contenidos, dotándolos de emotividad y llevando al participante la impresión de que no existen ideas puras, sino una mente que las concibe y otra que las percibe.

Las aplicaciones más comunes de la televisión, en la instrucción, aprovechando las posibilidades que éste medio puede ofrecernos pueden ser como:

a) Función auxiliar:

La televisión es un recurso adicional del instructor en lo referente al material audiovisual de un curso. La estructuración de los contenidos en esta función, requiere de una didáctica especial que se adecue al medio televisivo, y a la relación entre instructor y participante.

b) Función complementaria:

Estructura los contenidos didácticos actualizando los conocimientos y requiere presentaciones organizadas - con una secuencia lógica, y sistemática en el desarrollo de - los temas del instructor.

c) Función supletoria:

Se propone llevar al instructor a lugares en donde no se da la presencia física de éste, encomendándose la iniciativa exclusiva a la televisión, pues reproduce al máximo - la estructura del programa regular, por lo que requiere de - una organización especial del teleauditorio y un control de - continuidad en la recepción de los programas. Pone al alcan - ce del mayor número de personas, los sistemas de instrucción en los centros de capacitación.

d) Función de extensión:

Su propósito es el de ampliar los conocimientos y - elevar el nivel cultural de público-receptor. Generalmente - las emisiones televisivas que se usan para la capacitación - son a través de un circuito cerrado de televisión, destinada

a grupos en un mismo edificio. Los programas presentados para instrucción y observación inmediata de habilidades manuales para la instrucción, autoevaluación del instructor, experimentos de laboratorio y talleres, tienen por finalidad - - identificar que empleo resulta más útil y eficaz en función de los objetivos de aprendizaje, y las características del teleauditorio, y determinar el curso programado.

La preparación de las emisiones tienen que estructurarse didácticamente, de manera tal, que puedan cumplir con los objetivos que el curso señale. Ese tratamiento será planeado por instructores capacitados en el empleo de la televisión, desde el punto de vista pedagógico de los temas tratados, en colaboración con el personal técnico del medio.

"La eficacia de los programas de televisión, dirigidos a los adultos estriba en el planteamiento de la metodología para la producción, difusión y explotación, que debe tener en cuenta los siguientes factores: motivación, participación, infraestructura de la recepción y evaluación de los resultados." (1)

El circuito cerrado de televisión (CCTV) es un sistema recomendable en el adiestramiento, pues solamente un auditorio específico puede ver las emisiones, el rasgo sobresa-

(1) García Jiménez Jesús, Televisión Educativa para América Latina. Editorial Porrúa. México, 1970.

liente del circuito cerrado es el control ejercido sobre la recepción, y puede utilizarse para la recepción de elecciones en muchos lugares.

Un sistema de circuito cerrado de televisión puede integrarse con una sola cámara, que transmite el sonido y la imagen a uno ó más receptores, ó pueden integrarse una instalación altamente refinada que contiene varias cámaras, una sucesión de proyectores, un aparato conector y todos los accesorios necesarios para la operación compleja de un estudio.

Las ventajas de éste sistema es la flexibilidad de múltiples canales; proporcionando una variedad de experiencias de instrucción en forma de programas, y lo hace simultáneamente para distintos grupos que pueden seleccionar el canal apropiado.

La selectividad de la audiencia es otra ventaja de éste sistema, aunque puede abarcar un número elevado de personas.

La calidad de la imagen tiene mayor definición que la imagen de circuito abierto, debido a que existe muy poca pérdida de información durante la transmisión, representando una nueva dimensión para el desarrollo de la instrucción y el adiestramiento, utilizándose en los centros de trabajo para la instrucción y el adiestramiento, utilizándose en los centros de trabajo para la instrucción directa, mejoramiento de la organización, formación de instructores, estudio de ca

sos, etc.

El CCTV ha dado un gran paso con el advenimiento de la videocassetera, dispositivo que emplea una cinta similar a la utilizada de las grabaciones y la repetición instantánea con el mismo impacto de la grabación en vivo, permite una mayor calidad si las grabaciones se hacen previas a las sesiones de instrucción, tiene indudable valor para la auto-crítica constructiva y el mejoramiento del individuo.

"El alcance, la magnitud y las posibilidades de la instrucción mediante el CCTV sólo encuentran límites en la falta de imaginación".⁽²⁾

La televisión en la formación de instructores en los últimos años, es un intento por satisfacer las necesidades que, particularmente presenta la formación de éstos. La incorporación de la televisión a las actividades de capacitación constituye el desafío a la idea de que ésta fomenta la pasividad en el individuo, la televisión utilizada con espíritu creativo puede aprovechar todas las potencialidades del medio y buscar otras para presentar programas ágiles, que estimulen al sujeto, fundamentalmente cuando se utilizan con propósitos de capacitación.

En el área de formación de instructores, se recurre ca

(2) Gary Gumpert, T.V. de Circuito Cerrado en el Adiestramiento. T.V. Educativa: Presente y Futuro. Idem.

da vez con mayor frecuencia a los métodos de laboratorio, para mejorar cualitativamente a la enseñanza, ya que permite - al individuo aprender de si mismo, obtener conocimientos de otros y alcanzar mayor comprensión de los procesos y el grupo de aprendizaje, pues la idea central es lograr el aprendizaje por la experiencia, pues coloca al individuo que aprende ante situaciones problemáticas para que el individuo con una actitud científica, encuentre alternativas de solución.

Para la detección de habilidades y limitaciones de los instructores en formación, es indispensable contar con sistemas de registro que permitan la autoevaluación constante. Estos registros pueden ser analizados las veces que sea necesario para apreciar las interacciones que se establezcan entre el instructor y el grupo. La autoconfrontación propicia, que el instructor en formación esté dispuesto a modificar su conducta, principalmente cuando recibe retroalimentación inmediata de su desempeño, después que éste ha tenido lugar y le permite detectar además el logro de los objetivos de aprendizaje.

Uno de los métodos de laboratorio que más se ha aplicado en los últimos años es la microenseñanza, que surgió, como una posibilidad concreta y real, para simplificar el proceso normal que se venía siguiendo en la formación de instructores.

La microenseñanza se centra en el adiestramiento para

el cumplimiento de una tarea específica, parte del principio que para poder desempeñar actividades de instrucción, es indispensable que el individuo en formación conozca y domine cada una de las habilidades necesarias para conducir actividades de aprendizaje. Es el método que permite estructurar, conducir y evaluar sesiones de instrucción, simplificándose tres aspectos básicos: duración de las sesiones de 10 minutos, el número de participantes y la extensión del contenido. En cada sesión de microenseñanza se busca el desarrollo de una habilidad de enseñanza. Esas pueden ser entre otras; movimientos físicos, establecimiento de interacción con el grupo, forma de usar las preguntas, como centrar la atención en un aspecto del tema, como se elaborará las conclusiones, el manejo de diferentes tipos de preguntas, el manejo de las técnicas y el uso de materiales didácticos para la sesión de instrucción, y el uso de ejemplos.

La secuencia de actividades en una sesión de microenseñanza es la siguiente:

- Preparar la lección de antemano.
- Exponerla a un grupo, que puede ser formada por los propios compañeros.
- Comentarios verbales ó escritos por parte del grupo.
- Autodiagnóstico del propio instructor por parte del grupo.
- Presentaciones de recomendaciones por parte del grupo y del instructor.

- Reestructuración de la lección en base a las observaciones.
- Segunda presentación de la lección del grupo.
- Análisis de la primera y segunda lección (videogramaciones) para determinar el grado de avance.
- Autodiagnóstico ó autocrítica constructiva.
- Nueva recomendación de retroalimentación del grupo y del instructor.

El propósito de la microenseñanza, es el de registrar información de las prácticas de instrucción, en el lugar -- mismo que ésta se efectúe, con la finalidad de facilitar la retroalimentación del instructor en formación, y propiciar el aprendizaje por observación. La televisión permite al participante darse cuenta de su propia conducta en el aprendizaje, haciendo a veces de retroalimentación y generando nuevas actitudes, pues la persona se confronta a si misma, identifica divergencias entre la actuación real y la deseada, activando una fuerza motivadora que conduce a reducir la ansiedad y la tensión del participante.

En las sesiones de instrucción se utiliza la grabación de videocassetera para la evaluación sistemática de los participantes.

La retroalimentación y la autoconfrontación, son elementos esenciales para el aprendizaje, por experiencia pues - permite crear una nueva conciencia motivadora para analizar

el comportamiento, propiciando así un cambio de actitud conductual del participante, permitiéndole corregir y reforzar su conducta en el proceso de aprendizaje. Su especial valor radica en la capacidad de comunicar información negativa -- que los demás podrían pero evitan comunicar y que generalmente no puede ser comunicado en forma enteramente aceptable.

C A P I T U L O V.

PRACTICA DE CAMPO:

- 1.- Formulación de la hipótesis.
- 2.- Objetivo de la investigación.
- 3.- Determinación de la muestra.
- 4.- Recopilación de datos.
- 5.- Investigación de campo.
- 6.- Tabulación, análisis e interpretación de la información obtenida.

CAPITULO V./ PRACTICA DE CAMPO:

El objetivo fundamental de esta investigación es destacar la importancia que tiene la formación pedagógica del instructor en los cursos de capacitación y adiestramiento, puesto que ésta es indispensable en la transmisión de conocimientos, experiencias y contribuya a incrementar las aptitudes y destrezas del trabajador-capacitando.

En la formación del individuo se destaca la capacitación y adiestramiento que tiene derecho de recibir dentro de cualquier organismo ó empresa, siendo responsabilidad del instructor el transmitir los conocimientos y mantener el interés del trabajador en cursos establecidos por el organismo. Además el instructor tiene una doble responsabilidad, respecto a la dirección y a los trabajadores, por igual. Coordina los esfuerzos de unos y otros para lograr la máxima eficiencia de las actividades a realizar, su labor será más efectiva si planea, conduce y evalúa dichos cursos de capacitación, actualizándose constantemente para tomar la iniciativa en exponer a la dirección ideas respecto a nuevos avances en materia de capacitación y adiestramiento.

Nuestra investigación práctica fué llevada a cabo en el Organismo de Aeropuertos y Servicios Auxiliares (A.S.A), el cuál nos servirá de marco teórico de referencia y nos proporcione los parámetros necesarios para desarrollar lo que hemos asentado teóricamente.

1) Formulación de la hipótesis:

Muchas empresas están en posibilidades de cumplir con el precepto legal de capacitar al personal. El Organismo de A.S.A., se ha percatado del mejoramiento del personal que -- conlleva la capacitación y adiestramiento, y en base a ésto_ llegamos a formular la siguiente hipótesis: "La formación - pedagógica del instructor influye en el desarrollo de la capacitación de la empresa".

2) Objetivo de la investigación:

Al término de esta investigación, esperamos contar -- con los elementos suficientes para comprobar ó disprobar la_ hipótesis que hemos planteado.

- Detectar el nivel general de conocimientos que sobre capacitación tienen los encargados de ésta función en el organismo de A.S.A.
- Detectar las características generales de las personas que han recibido capacitación interna.

3) Determinación de la muestra:

Al realizar la investigación de campo fué necesario - obtener una muestra sobre la cuál vamos a estimar las características de la población. Con el objeto de que la informa_ ción que se obtenga de la muestra sea confiable, fué necesario asistir a dos cursos de "Formación de Instructores" que_

se llevaron a cabo en las aulas de Capacitación Técnica del Aeropuerto Central de la Ciudad de México (A.I.C.M.), aplicándose a un total de 24 elementos de la población de trabajadores técnicos y administrativos y a 10 instructores encargados de la función de capacitación y adiestramiento dentro del Organismo de A.S.A.

4) Recopilación de datos:

Existen diversos métodos para recopilar datos, pero los más comunes y más usuales son: la observación, el cuestionario y la entrevista.

El procedimiento más conveniente para nuestro estudio fué redactar las preguntas en un cuestionario estructurado, puesto que produce resultados más confiables. Con esta base y con la finalidad de dar cumplimiento a nuestros objetivos establecidos, diseñamos 2 tipos de cuestionario, los cuáles nos han servido de apoyo para la recopilación de datos, de los trabajadores y de los encargados de la capacitación de dicho organismo.

El cuestionario dirigido a las personas que asistieron a los cursos de capacitación a las aulas de la Subgerencia de capacitación técnica (ASA), comprenden cuestiones generales para su clasificación, preguntas referentes al curso al que asistieron, así como los efectos que le han generado en lo personal.

El cuestionario que se aplicó a las personas encargadas de la función de capacitación en dicho organismo, incluye cuestiones generales para su clasificación, preguntas referentes al curso al que asistieron, así como los efectos -- que le han generado en lo personal.

El cuestionario que se aplicó a las personas encargadas de la función de capacitación en dicho organismo incluye cuestiones generales sobre el organismo, además sobre la función de capacitación, con lo que esperamos obtener suficiente información para el logro de nuestros objetivos previamente establecidos. Los formatos de dichos cuestionarios utilizados, los incluimos al final (anexos 1 y 2).

5) Investigación de campo:

Los datos recogidos en el terreno son las principales fuentes de la investigación por lo que se debe evitar cualquier error, especialmente en los estudios por medio de cuestionarios y una vez redactados estos, procedimos a la recopilación de datos.

Para facilitarnos la realización de la investigación de campo, acudimos al asesor de nuestro Seminario de Investigación Administrativa, Jefe de Oficina del Servicio Social de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Nacional Autónoma de México, el Lic. Guillermo de la Fuente, quién nos presentó con el sub-gerente del área de capacitación técnica de Aeropuertos y Servicios Auxiliares, el

Lic. Jaima Correa, a los cuáles les agradecemos de antemano_ todo el apoyo que nos proporcionaron para la recopilación de dicha información. Y,

También le agradecemos de antemano a la Lic. en Pedagogía Ma. Teresa Carreón G. por su valiosa colaboración que_ nos brindó.

6) Tabulación, análisis e interpretación de la información - obtenida:

Fue conveniente antes de proceder a tabular los da - tos, hacer una revisión, puesto que existía la posibilidad - de que los cuestionarios pudieran contener errores en cuánto a que las respuestas a algunas preguntas pueden ser contra- dictorias, incompletas ó incorrectas, por lo que fué necesar - io hacer una depuración para eliminar los errores de los da - tos previamente a la tabulación.

La tabulación es una operación mecánica que consiste_ concretamente en la cuenta de los datos por categoría porcen - tuales.

En nuestra investigación tratamos en primer término - cada cuestión, analizandola clara y objetivamente, y, poste - riormente su interpretación correspondiente en lo referente_ al cuestionario aplicado a los trabajadores del Organismo de Aeropuertos y Servicios Auxiliares (cuestionario "A"), en se - guida el cuestionario aplicado a las personas responsables -

de la capacitación de dicho Organismo (Instructores, cuestionario "B").

TABULACION, ANALISIS E INTERPRETACION
DE LA INFORMACION OBTENIDA DE LOS TRA
BAJADORES DEL ORGANISMO DE AEROPUER--
TOS Y SERVICIOS AUXILIARES, QUE ASIS-
TIERON AL CURSO DE "FORMACION DE INS-
TRUCTORES". (Cuestionario "A") DE LA
SUB-GERENCIA DE CAPACITACION TECNICA.

DATOS PERSONALES:**1) Edad:**

De las personas que asistieron al curso de capacitación, nos percatamos que la mayoría de los trabajadores son mayores de 30 años, ya que el 41.66% tienen entre 30 a 40 años, el 33.33% tienen entre 19 a 29 años y el 25.0% tienen entre 41 a 49 años. Consideramos que los trabajadores más jóvenes son los que tienen más necesidad de capacitarse, puesto que requiere el organismo formar instructores internos para el desarrollo y conducción de los programas de capacitación.

2) Estado civil:

De los trabajadores que asistieron al curso de "Formación de Instructores" en el organismo de Aeropuertos y Servicios Auxiliares, el 66.66% son casados y el restante 33.33% son solteros. Como podemos observar que el hecho de que los trabajadores capacitados sean mayores de 30 años, trae como consecuencia este alto porcentaje de personas casadas, pensando tal vez en mejorar su nivel socio-económico.

3) Nivel de escolaridad:

De las personas que recibieron capacitación en dicho organismo, el 50% son profesionistas, el 4.16% tienen preparatoria, el 12.5% tienen estudios técnicos, el 25.0% secunda

ria y el 8.33% terminaron la primaria.

Como podemos observar la mayoría de los trabajadores que se capacitaron, tienen un alto nivel de escolaridad, -- pues son profesionistas que están superandose en el desempeño de su trabajo, de ahí que asisten a diferentes cursos para mejorar su nivel de conocimientos.

4) Puesto que ocupa:

El puesto que ocupa la mayoría de los trabajadores -- que asistieron al curso de capacitación es variado, destacando con un 20.83% los Jefes de Oficina, el 16.66% Comandantes de Bomberos, el 12.5% Oficiales Administrativos, Instructores de Bomberos y Supervisores de Tráfico. El porcentaje -- restante es de diferentes puestos como Oficial de Relaciones Públicas, Asesor Técnico, Documentador, Agentes de Información, Despachador, Médico, Inspector "A", entre otros.

Esta situación es favorable para el organismo puesto que las personas capacitadas al tener personal a su cargo, -- pueden transmitir más fácilmente sus nuevos conocimientos a los subordinados.

La variedad de puestos también se debe a que por ley, el organismo debe proporcionar capacitación a todo el personal durante las etapas de un programa establecido.

5) Experiencia en el puesto:

Un alto porcentaje de trabajadores que han recibido capacitación en el organismo de Aeropuertos y Servicios Auxiliares, el 54.16% cuenta con 5 ó menos años de experiencia en el puesto que ocupa, mientras que el 16.66% tiene hasta 11 años de experiencia y el 29.16% tiene hasta 17 años de experiencia en el puesto. Lo que nos hace pensar que el organismo prefiere enviar a capacitarse a trabajadores que ya cuentan con un año mínimo de experiencia en su puesto de trabajo. Ya que empiezan a desarrollarse y requieren actualizarse y mejorar sus conocimientos y habilidades para obtener mayores beneficios económicos.

6) ¿ Cómo considera la capacitación y adiestramiento dentro del Organismo ?

En la investigación realizada, el 45.83% de los entrevistados manifestaron que era importante la capacitación, el 41.66% de los trabajadores opinaron que era necesaria, mientras que el 12.5% de los trabajadores manifestó que era obligatoria.

En esta investigación nos dimos cuenta de que los trabajadores considera en su mayoría que es de suma importancia la capacitación para el desempeño de sus labores.

7) ¿ Cómo considera usted los métodos que se emplearon para impartir el curso ?

Durante el curso de capacitación, los métodos utilizados por el instructor, tal vez sean los adecuados, pero los trabajadores los ven desde otro punto de vista, puesto que el 62.5% de los trabajadores opinó que los métodos son buenos, el 4.16% opinó que son regulares. Consideramos que los métodos utilizados en la capacitación deben ser mejorados de alguna manera, ya que sólo el 33.33% de los trabajadores expuso que eran excelentes. Y la mayoría de los trabajadores tienden a calificar a los métodos en forma regularmente buenos.

8) ¿ El contenido del curso recibido, estuvo relacionado con las funciones que realiza ?

Un curso de capacitación debe tener la finalidad de mejorar y actualizar las funciones que realiza el trabajador, por lo tanto, debe satisfacer ese objetivo.

El 41.66% de los trabajadores respondieron que el contenido del curso estuvo relacionado en gran parte con dichas funciones que realiza, el 33.33% manifestó que estuvo relacionado parcialmente y el 25.0% contestó que estuvo relacionado totalmente, por lo que podemos deducir que en forma general los cursos si tienen el contenido temático en relación a las funciones del trabajador en dicho organismo.

9) ¿ El instructor y los participantes durante el desarrollo del curso llevaron buenas relaciones ?

...

Los trabajadores que participaron en el desarrollo del curso contestaron en un 83.33% haber llevado muy buenas relaciones con el instructor en turno y el 16.66% respondió que la relación fué buena. Por lo tanto, consideramos que el trato personal que debe de existir en un curso y las buenas relaciones entre el instructor y los participantes, es un factor de suma importancia para conducir adecuadamente un curso. Y, podemos constatar que los instructores de Aeropuertos y Servicios Auxiliares, si cumplen ésta función.

10) ¿ Cómo le pareció la forma de impartir el curso por parte del instructor ?

De los 24 trabajadores encuestados, 23 de ellos contestaron haberles parecido muy interesante la forma de impartir el curso y una persona opinó que era poco interesante. Por lo tanto, podemos concluir que los instructores del Organismo de A.S.A, utilizan las técnicas adecuadas para el proceso de enseñanza-aprendizaje del adulto.

11) El instructor con respecto a la participación de los asistentes al curso, ¿ Considerará usted que la: ?

La actuación del instructor respecto a fomentar la participación de los asistentes a un curso de capacitación es de suma importancia, ya que a través de la misma, el instructor valora comentarios ideas y demás observaciones de los participantes. Y el índice porcentual que nos arrojó la investigación es por demás elocuente, pues el 100% de los

participantes afirman que los instructores de A.S.A., la promueven y la fomentan dicha participación.

12) ¿ En qué momento fué evaluado usted en dicho curso ?

La valoración que se le dá a los conocimientos adquiridos por los participantes en cualquier curso, es la evaluación. Por lo que es importante saber desde el principio que grado de conocimientos tienen los trabajadores, la forma en que van evolucionando y su evaluación final.

Recibieron evaluación durante el curso el 41.66% de los trabajadores, después del curso el 33.33% y sólo el 25.0% al inicio del curso. Ante estos porcentajes podemos ver que la evaluación durante el curso y después del curso, son las que adquiere mayor importancia para los instructores y menor importancia la del principio del curso.

13) ¿ En qué forma fué usted evaluado ?

Los trabajadores que asistieron a capacitarse respondieron que el 45.83% fué evaluado por medio de exámenes, el 33.33% por medio de prácticas y el 20.83% por medio de exposiciones. Por lo tanto, podemos decir que los instructores de A.S.A., evalúan de diferentes maneras, de manera tal, que tienen más elementos de juicio para calificar objetivamente al participante.

14) Después de recibir el curso, el desempeño de su trabajo ha mejorado en:

El desempeño del trabajo mejora después de recibir algún curso de capacitación y de ahí que el 91.66% de los trabajadores hayan respondido que mejoraron en el desempeño de su trabajo en gran parte y el 8.33% respondió que después -- del curso su trabajo ha mejorado en forma parcial en beneficio personal como para el Organismo.

15) Después de recibir el curso de formación de instructores. ¿ Qué beneficios ha obtenido ?

Según su orden de importancia los beneficios obtenidos por los trabajadores; tenemos que el 41.66% respondió - que adquirió mayores conocimientos, un 33.33% adquirió mayor seguridad física y mental en el desempeño de sus labores y - un 25.0% mayor destreza y habilidad. Por lo tanto, podemos - considerar que los conocimientos adquiridos por los trabajadores hace que estos obtengan un mayor desarrollo personal - y cultural, mayor seguridad física y mental, y mayor destreza y habilidad, y como consecuencia mejoran de alguna forma al Organismo de Aeropuertos y Servicios Auxiliares.

16) ¿ Qué opina usted después de asistir al curso, en cuánto a nuevos conocimientos ?

Los participantes al curso de capacitación opinaron - en un 91.66% que aprendió algo nuevo, mientras que el 8.33% - consideró que lo que aprendió no lo puede aplicar. Al interpretar estas respuestas se ve claramente que los conocimientos adquiridos por los trabajadores si pueden aplicarlos, -

según la opinión de la mayoría, siendo éste el resultado que se espera después de asistir a un curso de capacitación, es decir, en cuanto a nuevos conocimientos a través del aprendizaje.

17) ¿ Asistiría usted a otro curso ?

Los participantes respondieron en un 95.83% que asistirían con mucho gusto a otro curso, mientras que el 4.16% - respondió que posiblemente asistiría a otro curso. Podemos apreciar que están dispuestos a asistir a otro curso, porque verdaderamente se han beneficiado con el curso recibido.

18) ¿ Qué opina referente a los que asisten a un curso ?

La opinión que tiene el 79.16% de los participantes - es que se les debe de tomar en cuenta para futuras decisiones, el 12.5% respondió que se les debe de mejorar de alguna forma, mientras que el 8.33% respondió que se les debe de recompensar su esfuerzo.

Estas opiniones recabadas nos manifiesta que los trabajadores desean ver recompensado su esfuerzo, sus nuevos conocimientos y habilidades, y no permanecer en la misma situación en la que estaban antes de haber tomado un curso de capacitación.

TABULACION, ANALISIS E INTERPRETACION
DE LA INFORMACION OBTENIDA DE LOS INS
TRUCTORES ENCARGADOS DE LA CAPACITA--
CION Y ADIESTRAMIENTO EN EL ORGANISMO
DE AEROPUERTOS Y SERVICIOS AUXILIARES
DE LA SUB-GERENCIA DE CAPACITACION --
TECNICA (Cuestionario "B")

I. GENERALIDADES:

1) ¿ Antigüedad en el organismo ?

De los instructores (as) encargados (as) de la capacitación y el adiestramiento del Organismo de Aeropuertos y -- Servicios Auxiliares, nos percatamos que el 60.0% tienen 5 ó -- menos años de laborar en el organismo, el 30.0% de 5 a 10 -- años y el 10.0% de 10 a 20 años de antigüedad en el organismo.

Esto nos indica el elevado interés del organismo en -- satisfacer los aspectos de capacitación-adiestramiento inter -- namente, y en satisfacer las necesidades de su personal. Y -- una de las maneras de lograr esto es a través de la capacita -- ción, por lo tanto, analizamos que las personas con menos -- años en el organismo pero actualizandose en nuevas técnicas -- de capacitación son en su mayoría los encargados en dicha -- función.

2) ¿ Nivel jerarquico ?

La capacitación y adiestramiento en el organismo la -- llevan a cabo el 50.0% personas del nivel administrativo y -- el otro 50.0% personas a nivel técnico.

Esto nos demuestra un equilibrio ideal en el organismo, -- pues aprovecha las capacidades técnicas y administrati -- vas de su recurso humano encargado de la función de capacita

ción y adiestramiento.

3) ¿ Qué puesto desempeña usted dentro de la función de capacitación y adiestramiento ?

Pudimos apreciar en esta cuestión el alto nivel de especialización para el desempeño de esta función ya que el -- 30.0% ocupan puestos a nivel de gerencia y el 70.0% restante son instructores encargados de capacitación y adiestramiento.

En lo referente a la escolaridad el 70.0% tienen un nivel de Licenciatura, el 20.0% son técnicos con bachillerato y el 10.0% restante son técnicos con secundaria.

En lo referente a la experiencia el 40.0% tiene más - de 5 años de experiencia, el 40.0% hasta 3 años de experiencia y el restante 20.0% tiene de 3 a 5 años de experiencia - en la función de capacitación y adiestramiento.

La escolaridad y su experiencia es fundamental en los responsables de la función de capacitación y adiestramiento, pués, el adecuado grado académico para el desempeño de esta función debe corresponder a profesionales en dicha función - con la finalidad de evitar la improvisación en ésta importante función dentro del organismo.

II. FUNCION DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

4) Con relación al registro de programas de capacitación y - adiestramiento.

A pesar de que el registro de programas es obligatorio, sólo el 80.0% de los entrevistados aseguraron que ya lo tienen registrado el programa de capacitación, el 10.0% lo está elaborando, el 10.0% que esta en trámite.

En forma general consideramos que ya lo tiene registrado el programa de capacitación el organismo y que cumple con éste requisito legal que es obligatorio en cualquier organismo ó empresa.

5) ¿Se proporcionó capacitación y adiestramiento ?

Las respuestas de los encargados de la capacitación - en el Organismo de A.S.A., en cuanto a porque se proporciona capacitación y/ó adiestramiento fué; en 80.0% para mejorar - los servicios del organismo, el 10.0% para cumplir con la -- ley y el 10.0% para tener una buena imagen con el personal.

Por ésta razón consideramos que los encargados de ésta función, ven a la capacitación como una política a seguir para mejorar los servicios del organismo.

6) El gasto que implica la capacitación y adiestramiento.

Respecto al gasto que implica ésta función los encues- tados opinaron en un 100.0% que dicho gasto se justifica to- talmente, es decir, que el organismo está dispuesto a erogar recursos para que sus trabajadores y empleados adquieran ma- yor destreza, mayor eficiencia y mayor habilidad a través de

la capacitación. Y así mejorar el desempeño de los trabajadores y por consiguiente el del organismo.

7) ¿ En qué momentos se imparte la capacitación y adiestramiento al trabajador ?

Los encargados de ésta función contestaron en un 50.0% que la capacitación se imparte a los trabajadores en forma mixta y el restante 50.0% dentro de la jornada de trabajo. Lo cuál nos indica que en dicho organismo se utiliza parte de la jornada de trabajo para la capacitación de su personal, pues éste prefiere recibir capacitación en sus horas de trabajo.

8) ¿ Existe alguna renuencia por parte del trabajador para recibir la capacitación y adiestramiento ?

Durante ésta investigación los encargados de ésta función respondieron en un 50.0% que había poca renuencia por parte del trabajador para recibir la capacitación y adiestramiento, un 20.0% respondió que había renuencia de algunos, otro 20.0% que había renuencia y apatía de algunos y sólo un 10.0% respondió que no hay renuencia por parte del trabajador para recibir capacitación. Pero en general los trabajadores de dicho organismo ofrecen poca renuencia para tomar cursos de capacitación.

9) El personal que ha mandado A.S.A., lo a seleccionado en base a:

En opinión del 80.0% de los entrevistados expresaron que A.S.A., manda a sus trabajadores a capacitarse porque se ha comprobado que tiene carencias dicho personal y sólo el 20.0% lo manda A.S.A., por su experiencia. Ante ésta situación consideramos que los encargados de ésta función prefieren mandar a capacitar a su personal porque se ha comprobado que tiene carencias y considera que le falta actualizar sus conocimientos referentes a su empleo para que posteriormente la transmitan a sus compañeros de trabajo.

10) ¿Cómo lleva a cabo la detección de necesidades de capacitación y adiestramiento el organismo ?

Al hacer la detección de necesidades el primer paso que se debe de seguir en esta importante función, los encargados de la capacitación opinaron en un 50.0% que ésta se lleva a cabo por entrevistas y cuestionarios, un 30.0% opinó que se lleva a cabo por observaciones directas y encuestas, un 10.0% que se lleva a cabo por pruebas y discusiones de grupos y otro 10.0% que se lleva a cabo la detección de necesidades por índices y registros de personal,

Estas opiniones nos dan una idea general de como se lleva a cabo la detección de necesidades de capacitación en el organismo, luego entonces podemos decir que son válidos sus procedimientos de detección de necesidades de capacitación y adiestramiento.

11) ¿ De qué formas es motivado el personal para recibir capacitación y adiestramiento ?

La forma en que es motivado el personal para recibir capacitación y adiestramiento por parte del instructor es -- por la promoción al puesto inmediato respondió un 40.0% de los entrevistados, un 30.0% por el reconocimiento a su labor, un 10.0% por un mayor salario, un 10.0% por el convencimiento a productividad y el restante 10.0% por la constancia de capacitación.

Estos indicadores nos muestran que es muy importante motivar de alguna forma a los trabajadores para tomar dicha capacitación ya que aspiran al puesto inmediato en su mayoría y ser recompensados económicamente.

12) ¿ Considerá usted que la información que tiene acerca de los cursos impartidos por la Sub-gerencia de Capacitación Técnica es completa ?

Los encargados de capacitación y adiestramiento respondieron en un 70.0% que la información que tiene acerca de los cursos es totalmente completa y sólo el 30.0% respondió tener una información parcial de los cursos. Esto nos demuestra que es de suma importancia tener toda la información de los cursos para que los encargados puedan planear de una manera muy adecuada los programas de dicha función dentro del organismo.

De tal manera que se aproveche de una manera integral los cursos que se imparten en el organismo.

13) ¿ Aparte de los cursos que se imparten en las aulas de capacitación técnica, el organismo tiene programado -- otros ?

Los encargados de ésta función nos contestaron en un 70.0% que se tienen implementados otros cursos aparte de los que se imparten en las aulas de capacitación técnica, y el 30.0% restante nos contesto que se están planeando otros cursos.

Lo que nos indica que la capacitación es un proceso continuo para mejorar los conocimientos y habilidades del -- trabajador y que la planeación e implementación de otros, es indispensable para llevar a cabo la programación de nuevos -- cursos.

14) ¿ Es analizado el contenido de los cursos para determi-- nar si son acordes a sus necesidades ?

La información de los encargados de capacitación que tienen acerca del análisis del contenido de los cursos para ver si son acordes a sus necesidades un 70.0% respondió que siempre es analizado el contenido de dichos cursos y el restante 30.0% respondió que sólo es analizado parcialmente. Podemos pensar ante ésta situación que los encargados de esta función si tienen un conocimiento profundo de lo que implica es

tá importante función dentro del organismo, aunque se debe - fomentar la información, de tal manera que los encargados de capacitación siempre analicen el contenido de dichos cursos.

III. CON RELACION A LA SUB-GERENCIA DE CAPACITACION TECNICA DE A.S.A.

15) Referente a su funcionamiento:

Los resultados de nuestra investigación fueron que el 60.0% de los entrevistados conoce totalmente el funcionamiento de la Sub-gerencia de capacitación, el 30.0% manifestó conocerlo totalmente pero no estar de acuerdo con su funcionamiento en algunos aspectos y sólo el 10.0% manifestó tener poca información.

Con estos índices consideramos que el funcionamiento de la Sub-gerencia de capacitación técnica de A.S.A., es conocido totalmente aunque no estén de acuerdo en algunos aspectos y ésto trae como consecuencia que no sea debidamente aprovechado por los instructores.

16) Referentes a los cursos impartidos:

La opinión de los encargados de ésta función en cuanto a los cursos impartidos es que el 40.0% van de acuerdo a la detección de necesidades, un 30.0% respondieron que son bien impartidos por los instructores, un 20.0% considerará que los cursos están bien estructurados y desarrollados y só

lo un 10.0% opinó que son cursos cortos y sencillos. Estos porcentajes nos indican que los cursos impartidos en el Organismo de A.S.A., están en forma general adecuados para las necesidades del organismo aunque sean cursos cortos y sencillos.

17) ¿ Considera usted que el proporcionar capacitación y - - adiestramiento, generará que el personal que participe esté mejor preparado para satisfacer los requerimientos de A.S.A. ?

Definitivamente pudimos percatarnos de que hay una mayor eficiencia y productividad en el organismo, debido a que éste proporciona capacitación y adiestramiento a su personal satisfaciendo los requerimientos de A.S.A.. Por lo que el - 80.0% contestó que hay una mayor eficiencia y productividad y sólo el 20.0% contestó que es un centro con especialistas, claro que esto está dentro de sus límites porque es imposible reunir en un sólo organismo ó empresa a especialistas de capacitación. De ahí que se contraten los servicios de instructores externos en algunos casos.

A N E X O 1

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION
SEMINARIO DE INVESTIGACION ADMINISTRATIVA

CUESTIONARIO "A"

DIRIGIDO A LOS PARTICIPANTES DEL CURSO DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN EL ORGANISMO DE AEROPUERTOS Y SERVICIOS AUXILIARES (ASA).

INSTRUCCIONES: Rogamosle conteste en forma objetiva cada pregunta, marcando su respuesta con una "X". Puesto que el presente cuestionario tiene el propósito de evaluar por medio de su opinión la eficiencia del curso. De antemano le agradecemos su colaboración.

1) Edad: _____

2) Estado civil: _____

3) Nivel de escolaridad:

() Primaria

() Secundaria

() Técnica

() Preparatoria

() Profesional

4) Puesto que ocupa: _____

5) Experiencia en el puesto : _____

6) Como considera la capacitación y adiestramiento dentro del organismo:

- Necesaria
 - Importante
 - Obligatoria
- 7) Como considera usted los métodos que se emplearon para -
impartir el curso:
- Excelentes
 - Buenos
 - Regulares
 - Pésimos
- 8) ¿ El contenido del curso recibido, estuvo relacionado con
las funciones que realiza ?
- En gran parte
 - Parcialmente
 - Totalmente
 - Ninguna relación
- 9) ¿ El instructor y los participantes durante el desarrollo
del curso llevaron buenas relaciones ?
- Muy buenas
 - Buenas
 - Regulares
- 10) ¿ Cómo le pareció la forma de impartir el curso por par-
te del instructor ?
- Muy interesante
 - Poco interesante
- 11) El instructor con respecto a la participación de los - -
asistentes al curso ¿ Considerará usted que la:
- Promueve y fomenta

- La limita
 - No le da importancia
- 12) ¿ En qué momento fue evaluado usted en dicho curso ?
- Al inicio del curso
 - Durante el curso
 - Después del curso
- 13) ¿ En que forma fue usted evaluado ?
- Por medio de exámenes
 - Por exposiciones
 - Por medio de prácticas
- 14) Después de recibir el curso, el desempeño de su trabajo_ ha mejorado en:
- Forma parcial
 - En gran parte
 - Sigue igual
- 15) Después de recibir el curso de formación de instructores ¿ Qué beneficios ha obtenido ?
- Mayores conocimientos
 - Mayor seguridad física y mental
 - Mayor destreza y habilidad
 - Mayores ingresos
 - Ningun beneficio
- 16) ¿Qué opina usted después de asistir al curso, en cuanto_ a nuevos conocimientos?
- Aprendió algo nuevo
 - Lo que aprendió no lo puede aplicar
 - Lo que aprendió ya lo sabía

- () Le fue indiferente
- 17) ¿ Asistiría usted a otro curso ?
- () Asistiría con mucho gusto
- () Posiblemente
- () Solo que me lo ordenen
- 18) ¿ Qué opina referente a los que asisten a un curso ?
- () Se les debe de mejorar de alguna forma
- () Se les debe tomar en cuenta para futuras decisiones
- () Se les debe de recompensar su esfuerzo

GRACIAS.

A N E X O 2

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION
SEMINARIO DE INVESTIGACION ADMINISTRATIVA

CUESTIONARIO "B"

DIRIGIDO A LOS INSTRUCTORES ENCARGADOS DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN EL ORGANISMO DE AEROPUERTOS Y SERVICIOS AUXILIARES (ASA) DE LA SUBGERENCIA DE CAPACITACION TECNICA.

INSTRUCCIONES: Rogamos le conteste en forma objetiva cada --
pregunta, marcando sus respuestas con una --
"X". Puesto que el presente cuestionario --
tiene el propósito de evaluar por medio de --
su opinión a la organización y eficiencia --
del curso "Formación de Instructores" del --
que usted es el instructor.

De antemano le agradecemos su colaboración.

1) GENERALIDADES:

1) ¿ Antigüedad en el organismo ?

() Menos de 5 años

() De 5 a 10 años

() De 10 a 20 años

() Más de 20 años

2) ¿ Nivel jerarquico ?

() Nivel administrativo

Nivel técnico

3) ¿ Qué puesto desempeña usted dentro de la función de capacitación y adiestramiento ?

- Puesto que ocupa:

- Escolaridad:

Subgerencia de capacitación técnica _____

Encargado de capacitación _____

Otro ¿ Cuál ? _____

Experiencia en capacitación y adiestramiento:

Hasta 1 año

De 1 a 3 años

De 3 a 5 años

Más de 5 años

11) FUNCION DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO:

4) ¿ Con relación al registro de programas de capacitación y adiestramiento ?

Está en trámite

Ya lo tiene registrado

Lo está elaborando

5) ¿ Se proporcionó capacitación y adiestramiento ?

Para mejorar los servicios del organismo

Por cumplir con la ley

Por tener una buena imagen con el personal

Porque otros organismos lo hacen

6) ¿ El gasto que implica la capacitación y adiestramiento?

Se justifica

Se justifica parcialmente

- () No se justifica
- 7) ¿ En que momentos se imparte la capacitación y adiestramiento al trabajador ?
- () Dentro de la jornada de trabajo
- () Fuera de la jornada de trabajo
- () En forma mixta
- 8) ¿ Existe alguna renuencia por parte del trabajador para recibir la capacitación y adiestramiento ?
- () Renuencia de algunos
- () Renuencia y apatía de algunos
- () Poca renuencia
- () No hay renuencia
- 9) ¿ El personal que ha mandado ASA, lo ha seleccionado en base a ?
- () Que se ha comprobado que tiene carencias
- () Su antigüedad
- () Su experiencia
- () Que es de confianza
- 10) ¿ Cómo lleva a cabo la detección de necesidades de capacitación y adiestramiento el organismo ?
- () Por observación directa y de encuestas
- () Por pruebas y discusiones de grupos
- () Por entrevistas y cuestionarios
- () Por índices y registros de personal
- 11) ¿ De qué formas es motivado el personal para recibir capacitación y adiestramiento ?
- () Por el reconocimiento a su labor
- () Por la promoción al puesto inmediato

- () Por un mayor salario
- () Por mayores prestaciones
- () De otra forma ¿ Cuál ? _____
- 12) ¿ Considera usted que la información que tiene acerca de los cursos impartidos por la Subgerencia de capacitación técnica es completa ?
- () Totalmente
- () Parcialmente
- () Mínima información
- 13) ¿ Aparte de los cursos que se imparten en las aulas de capacitación técnica, el organismo tiene programados otros?
- () Se están planeando
- () Se tienen implementados otros
- () No se ha pensado en eso
- () No necesita otros
- 14) ¿ Es analizado el contenido de los cursos para determinar si son acordes a sus necesidades ?
- () Siempre es analizado el contenido
- () Parcialmente
- () No es analizado el contenido

III) CON RELACION A LA SUB-GERENCIA DE CAPACITACION TECNICA DE ASA:

- 15) ¿ Referente a su funcionamiento ?
- () Conoce totalmente su funcionamiento

- Conoce totalmente su funcionamiento pero no está de acuerdo
 - Tiene poca información
 - No conoce su funcionamiento
- 16) ¿ Referente a los cursos impartidos ?
- Están bien estructurados y desarrollados
 - Son bien impartidos por los instructores
 - Van de acuerdo a la detección de necesidades
 - Son cursos cortos y sencillos
 - No satisfacen las necesidades de capacitación que hay en el organismo
- 17) ¿ Considera usted que el proporcionar capacitación y adiestramiento, generará que el personal que participe esté mejor preparado para satisfacer los requerimientos de ASA ?
- Sí, porque es un centro con especialistas
 - No, porque su información es limitada
 - Sí, porque hay mayor eficiencia y productividad
 - No, se ha medido su efecto

GRACIAS.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

Basándonos en el análisis realizado en el desarrollo de ésta investigación llevada a cabo en el Organismo de Aeropuertos y Servicios Auxiliares (A.S.A.), que es de vital importancia en el desarrollo de las comunicaciones y transportes por vía aérea, hemos planteado nuestras conclusiones generales para que converjan en el objetivo primordial de éste estudio, que constituye la aprobación de nuestra hipótesis, - es decir:

"La formación pedagógica del instructor influye en el desarrollo de la capacitación de la empresa". Y en base a - ésto concluimos que:

- La formación de instructores es indispensable en todas las actividades y debe actualizarse permanentemente para mejorar su trabajo, modificar las técnicas de enseñanza, los programas y sus actitudes personales, puesto que el organismo precisa los objetivos a seguir para su formación y perfeccionamiento. Y en la investigación nos percatamos del papel que desempeña el instructor que es en sí, el organizador de las actividades de la instrucción, es el conductor del aprendizaje y determina las tareas sentando las bases a seguir en el organismo.
- Apreciamos además que los trabajadores que recibieron capacitación son personas que cuentan en su mayoría con 30 - años o más, es decir, son adultos con experiencia acumula-

da para lograr nuevos aprendizajes, por lo que el profesio-
nista que les capacita debe integrar a corto plazo un cuer-
po de teoría y práctica, de tal forma que garantice los me-
jores resultados metodológicos de capacitación, puesto que
requiere integrar técnicas, procedimientos, métodos y sis-
temas específicos para nuestra ideosincracia. Y ésto es -
una realidad en el organismo, puesto que los instructores_
se perfeccionan y actualizan en sistemas de capacitación,-
de tal manera que mejoran la eficiencia y dinámica de los_
cursos.

- Concluimos también que los participantes llevaron muy bue-
nas relaciones con el instructor en turno y ésto se com-
prueba porque siempre es analizado el contenido del curso_
por los instructores, ya que conocen a la perfección los -
instrumentos y equipos de trabajo para estimular y recono-
cer los esfuerzos de los participantes y hacer más pro-
fundas las sesiones de capacitación.
- Además concluimos que a pesar de que la mayoría de los tra-
bajadores que recibieron capacitación, consideran buenos --
los métodos que se emplearon, eso se debe a que el curso -
recibido estuvo relacionado en gran parte con las funcio-
nes que realiza, por lo que el instructor tiene que hacer_
muy interesante la forma de impartir el curso. Y se de- -
muestra en que el 100.0% de los participantes considera --
que el instructor promueve y fomenta la participación, es_
decir, el Organismo de Aeropuertos y Servicios Auxiliares_
cuenta con las personas idóneas y capaces para impartir --

adecuadamente los programas de capacitación.

- Finalmente concluimos que el 95.0% de los participantes - asistirían con mucho gusto a otro curso, puesto que expresaron haber aprendido algo nuevo y que se les debe tomar en cuenta para futuras decisiones dentro del organismo, - por lo que los instructores motivan a los asistentes, - - principalmente por la promoción al puesto inmediato y proporcionan capacitación para mejorar los servicios del organismo, justificándose el gasto que implica la capacitación y adiestramiento para que haya una mayor eficiencia y productividad.

B I B L I O G R A F I A

BIBLIOGRAFIA

- Arias Galicia, Fernando, "Administración de Recursos Humanos", Editorial Trillas, México 1979.
- Cenapro, Algunos Temas de Educación de Adultos, Varios Autores, Serie de Educación de Adultos, México 1980.
- Disposiciones Legales, Criterios y Formatos Oficiales. Dirección General de Capacitación y Productividad. S.T. y P.S.
- Enciclopedia Técnica de la Educación, Tomo VI, Editorial Santillana, Madrid 1975.
- García Jiménez, Jesus, Televisión Educativa para América Latina, Editorial Porrúa, México 1970.
- La Escuela y la Educación Permanente II, Sep. Setentas, México 1976.
- Pardinas, Felipe. "Metodología y Técnicas de la Investigación en Ciencias Sociales", México 1980, Siglo XXI.
- Siliceo, Alfonso, "Capacitación y Desarrollo de Personal", Editorial Limusa, México 1982.
- Trueba Urbina, Alberto, "Nueva Ley Federal del Trabajo". Editorial Porrúa, México 1983.