

1ej 238



Universidad Nacional Autónoma de México

FACULTAD DE DERECHO

EDUCACION, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES A TRAVES DE LA RADIO Y LA TELEVISION

T E S I S

Que para obtener el titulo de:

LICENCIADO EN DERECHO

P r e s e n t a :

ADAN GUILLEN COUTIÑO



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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 esta 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.

EDUCACION, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO
DE LOS TRABAJADORES A TRAVES DE LA RADIO
Y LA TELEVISION.

C A P I T U L O I

- A) INTRODUCCION
- B) ANTECEDENTES
- C) NOCION DE RADIODIFUSION
- D) NATURALEZA
- E) SISTEMAS DE RADIO Y TELEVISION
- F) SISTEMA MEXICANO DE RADIO Y TELEVISION.

C A P I T U L O II

- A) LIBERTAD DE PENSAMIENTO EN LAS EMISIONES DE RADIO Y TELEVISION.
- B) OBLIGACION DE LOS RADIODIFUSORES DE TRANSMITIR GRATUITAMENTE LA EDUCACION Y LA CULTURA.
- C) PAGO EN TIEMPO POR PARTE DE LOS CONCESIONARIOS.
- D) COMO UTILIZA SU TIEMPO EL ESTADO.
- E) EN QUE MEDIDA CUMPLEN SUS OBLIGACIONES LOS CONCESIONARIOS.
- F) DEPENDENCIA DEL EJECUTIVO FEDERAL QUE VIGILA EL CUMPLIMIENTO DE LAS EMISIONES DE RADIO Y TELEVISION.

C A P I T U L O I I I

- A) TRASCENDENCIA DE LA EDUCACION.
- B) EDUCACION INTEGRAL.
- C) CONCEPTO DE CAPACITACION.
- D) CONCEPTO DE ADIESTRAMIENTO.
- E) OBJETIVOS DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO.
- F) SEÑALAMIENTO DE OBJETIVOS.

C A P I T U L O I V

- A) QUIEN ESTA OBLIGADO A DAR CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO Y A QUIEN
- B) FORMA DE LLEVAR A CABO LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO.
- C) DIVISION DEL ADIESTRAMIENTO POR RAZONES DEL FIN Y DEL METODO.
- D) LA CAPACITACION Y SUS ESPECIES.
- E) LA RADIO Y LA TELEVISION COMO MEDIOS EFICACES PARA FOMENTAR LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE LA CIUDAD Y DEL CAMPO.
- F) NATURALEZA Y FUNCIONES DE LA UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO (U.C.E.C.A.).

C A P I T U L O V

- A) CREACION DEL INSTITUTO NACIONAL DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.
- B) NATURALEZA.
- C) ORGANOS.
- D) FUNCIONES.
- E) CONCLUSIONES.
- F) BIBLIOGRAFIA.

C A P I T U L O I

A) INTRODUCCION.

La antropología no ha encontrado la clave para determinar el origen y la estructuración primaria del len guaje hablado, ese fundamental instrumento de enlace, - - arranque de los fenómenos sociales. Se supone que nuestros más remotos antepasados se valieron del simple sonido, de los gritos llenos de emoción, así como de gesticulaciones para manifestar sus llamamientos o rechazos, el enfrenta miento a un mundo hostil o para comprender las fuerzas oscuras que por doquiera los rodeaban.

Es tan grande la importancia del lenguaje ar - ticultado para la formación de las civilizaciones, que mu - chos estudiosos calculan que su desarrollo se produjo mu - cho antes de la creación de los utensilios y del descubrimiento del fuego, hace por lo menos un millón de años. Se entiende que a partir de entonces el hombre dejó de ser -- unidad aislada o elemento precario de la orda, para empe - zar a formar grupos más organizados, y sus mismas ideas, - experiencias y normas de conducta le hicieron percibir la necesidad de un espíritu más poderoso para la comunidad.

Paralelamente a esta evolución del lenguaje arti - culado, fue creciendo en la colectividad un fervoroso deseo de transmitir y recibir información por otros medios, como la escritura, la representación visual, la imitación y la - sugestión emanada de símbolos y mitos.

Se puede afirmar con mucha razón, que la historia de la humanidad es en diversos aspectos, la historia de la comunicación; como ejemplo tenemos las pinturas rupestres - de Altamira, que nos están comunicando aún el testimonio de un ayer antiquísimo, el golpear de los tambores y el humo - de las fogatas encendidas sobre colinas por grupos primiti-

vos, eran maneras de comunicar los hechos de una victoria, una derrota o bien la proximidad de un peligro. (1)

Los sumerios buscando comunicarse de modo más eficaz separaron la escritura de la pintura gráfica e inventaron tablillas de arcilla donde escribir. Fue el nunca pasivo afán de hacer llegar a través del tiempo sucesos y tradiciones, lo que impulsó a los Náhuas a elaborar sus minuciosos códices.

En términos generales, la comunicación es algo ligado a la naturaleza misma del hombre, como puede apreciarse en lo siguiente: Para mejorar la comunicación, los chinos inventaron el papel, Gutenberg la imprenta, Morse el telégrafo, etc.

La presencia del hombre en la tierra ha hecho posible que utilice su pensamiento y su tenacidad para bien de la humanidad, pero de ese cúmulo de sabiduría y de invenciones, al manifestar una actividad indiferente; se ha dejado todo al servicio de los grandes intereses y como consecuencia, se ha aportado poco para reforzar la alianza que existe entre la ciencia fría y el desamparado humanista colmado de laureles, como es natural; cuando se advierte el menor signo de riesgo, se abstiene de dar a conocer a la humanidad los adelantos de la ciencia.

El perseguido hallazgo de sabios y tecnólogos -- que desde el siglo XIX recogen experiencias, empiezan a metodizarlo y a dirigir sus creaciones orgánicas para el bienestar de la humanidad, poco a poco van superando los obstáculos difíciles para propiciar un ambiente en el que los hombres se comuniquen y unifiquen formando un nivel común de soluciones materiales y de servicios.

(1) Mejía Prieto Jorge.- Historia de la Radio y la Televisión en México, Pág. 6 .

Los genios que son para la humanidad estancias de luz en la evolución de las telecomunicaciones, desconocieron los alcances de sus inventos en el futuro, no llegaron a imaginar que en el sencillo hogar de un campesino podrían verse las aventuras espaciales, el tránsito por los fondos marinos o la implantación de un injerto en el corazón de un cardíaco, puesto que todavía en la segunda mitad del siglo XV se desconocía al Continente America no en el resto del mundo, y hoy día; vivimos una época en que las personas, lugares y acontecimientos del planeta, pueden entrar en la casa de un gran número de habitantes. -
(1)

La comunicación es el medio natural que necesitan los hombres para comunicarse. El grado de desarrollo de toda sociedad se manifiesta en gran medida por la clase de comunicaciones que ha desarrollado y tiene a su alcance, lo cual indica que es imposible concebir a una sociedad que pretendiera progresar sin crear las comunicaciones adecuadas a sus propósitos.

B) ANTECEDENTES.

La radio.- La comunicación radiofónica se efectúa a través de las ondas hertzianas o electromagnéticas, producidas artificialmente por el físico Alemán Heinrich Hertz en 1888, y utilizadas a fines del siglo pasado por el italiano Guillermo Marconi, para comunicarse a larga distancia. La radiodifusión como industria principió en los primeros años de la década de 1920 en los Estados Unidos de Norteamérica, y muy pronto, en otros países en los que se cuenta México.

(1) Alvarez Acosta Miguel.- La Radiodifusión, Revista -
Núm. 19, Pág. No. 6, Secretaría de Comunicaciones y Transportes.

La radio se inició con el ímpetu de lo muy nove doso; pero con la misma rapidez empezó a declinar, apenas en 1924. Este sorpresivo descenso obligó a los permisiona rios a mejorar sus programas, lo cual dió nacimiento a la radiodifusión realmente profesional.

En la segunda guerra mundial la radio libró -- gigantescas batallas ideológicas. Tanto el eje como los -- aliados emitían perseverante propaganda con el propósito de desmoralizar, desorientar y tratar de ganar cada quien a su causa la población y ejército de los países enemigos.

Al concluir esta contienda que tantos estragos- causó al mundo, los mismos que vaticinaban la extinción - del cine, anunciaron la muerte de la radio ante el ímpetu de la reciente maravilla, la televisión; que efectivamente empezaba a quitarle los grandes presupuestos publicitarios y el interés al público. Sin embargo no sucedió lo que muchos pensaron, porque la radio tuvo la sabiduría de reno - varse y buscar sistemas diferentes. En esta época las ra - diodifusoras se volvieron más disqueras y concedieron mayor importancia al teléfono como enlace entre auditorio y locu - tor. Así la radio manejada en el micrófono por "disc----- Jockeys", se hizo compañía individual para estudiantes, ma nejadores de automóviles, amas de casa, trabajadores, etc., situación sociológica que aumentó con el crecimiento inten - sivo de los radiorreceptores transistorizados, tan manua - bles y baratos.

La televisión.- De los descubrimientos científfi - cos y técnicos, y de los cambios sociales surgió la tele - visión, elemento compuesto de imagen y sonido, alianza que consiguió atravesar lo privado de los muros, para colocarse en el centro mismo de la vida familiar.

Después de algunas fases de experimentación, la - televisión a nivel de masas comienza en 1936, año en que - - Inglaterra instituye pogramas diarios de televisión. Otras naciones le imitan. Con todo y eso, en 1948 sólo cuatro --

países podían ofrecer con regularidad programas televisivos: Estados Unidos de Norteamérica, el Reino Unido, - - Francia y Rusia.

El progreso del medio televisivo sobrevino tan rápido que la incipiente industria hubo de tomar de la presa, radio, cine y teatro procedimientos copiados con precipitación y adaptados de cualquier manera. Paulatinamente la televisión ha encontrado sus fórmulas específicas de trabajo, siendo el instrumento privilegiado de la comunica ción pública, que más allá de la información, la propagan da comercial y el entretenimiento, abarca una infinita gama de temas educativos, cívicos, científicos, etc.

Desde 1962, con el funcionamiento de las comunica ciones vía satélite, la televisión dió un salto gigantes co que le permite transmitir a escala internacional, y como consecuencia de ello; nos ha permitido participar de una hazaña tan importante en la historia de la conquista espacial, como el arribo del hombre a la luna.

Cada día la televisión a colores se considera -- procedimiento normal en más lugares de la tierra.

Al avance de la ciencia y la tecnología, se esperan mayores y espectaculares progresos audiovisuales, consecuentemente con ello, aumentarán la influencia y la responsabilidad de la televisión.

En los últimos años, una serie de hechos han - - colocado a la televisión como uno de los más importantes medios publicitarios. Algunos de ellos son consecuencia lógica de la propia evolución económica, que dirigida hacia el interés de la producción en grandes series, precisa garantizar se de antemano una demanda para sus productos.

C) NOCION DE RADIODIFUSION.

1.- El reglamento de telecomunicaciones, anexo al - -

Convenio internacional de telecomunicaciones, Atlantic City, 1947; define a la telecomunicación, como "Toda Transmisión, emisión, o recepción de signos, señales, escritos, imágenes, sonidos o información de cualquier naturaleza, por hilo, radio, medios visuales u otros instrumentos electromagnéticos". (1)

El propio Reglamento en su título II, denominado "Servicios" define el "Servicio de Radiodifusión."

- a) Un servicio de radiocomunicación cuyas transmisiones están destinadas a ser recibidas directamente por el público en general.
 - b) Este servicio puede incluir transmisiones de sonidos o transmisiones por televisión, facsimile u otros medios.
- 2.- Sujetándose al propio reglamento que define el término Radiocomunicación como " Toda tele - comunicación por medio de ondas hertzianas", - podríamos decir que " Radiodifusión es un servicio de emisión de sonidos, imágenes o signos por medio de ondas hertzianas y destinado a ser recibido por el público en general. (2)
- 3.- "Por telecomunicación es necesario entender: Toda transmisión, emisión o recepción de signos, señales, escritos, imágenes, sonidos o información de cualquier naturaleza proporcionados por

(1) Fernández José Luis.- Derecho de Radiodifusión, Pág.24.

(2) Art. L. 33 del Código de Correos y Telecomunicaciones, citado en la sección Doctrina de la Revista L'Actualite Juridique Droit Administratif, Marz. 1974, Pág. 118.- París, France.

instalaciones alámbricas, inalámbricas, ---
óptica, radio, electricidad u otros siste-
mas electromagnéticos".

- 4.- Radiodifusión o Radioemisión.- "Emisión por -
telegrafía o telefonía sin hilos.- Diccio --
nario Enciclopédico Pequeño Larousse.
- 5.- Radio "Apócope de Radiodifusión".- Diccio - -
nario Códex.
- 6.- Radio, término general que se aplica al uso -
de las ondas radioeléctricas.- Diccionario -
Etimológico Mayfe.
- 7.- Radiodifusión.- Emisión radiotelefónica des-
tinada al público.- Diccionario Porrúa de - -
la Lengua Española.
- 8.- La vigente Ley Federal de Radio y Televi-- -
sión establece lo siguiente:

Art. 3o. La industria de la Radio y la Te-
levisión comprende el aprovechamiento de las ondas elec- -
tromagnéticas, mediante la instalación, funcionamiento y -
operación de estaciones radiodifusoras por los sistemas- -
de modulación, amplitud o frecuencia, televisión, fasci- -
mille o cualquier otro procedimiento técnico posible.

Sobre las nociones de radiodifusión men ---
cionadas se concluye:

Que el concepto dado por el Reglamento de - - -
Telecomunicaciones, forma parte de la terminología elabora -
da por los expertos de los 71 países que suscribieron el Con-
venio Internacional de telecomunicaciones, Atlantic City , -

1947; y que constituye la acepción más universalmente - aceptada, en virtud de que reúne los elementos esenciales de la Radiodifusión, al decir que Telecomunicación es "Toda transmisión, emisión, recepción de signos, señales, escritos, imágenes, y sonidos o información de cualquier naturaleza, por hilo, radio, medios visuales u otros instrumentos electromagnéticos.

D) NATURALEZA.

Al mencionar en el inciso anterior diversas -- acepciones de radiodifusión, quedó establecido que el radiodifusor presta un servicio del cual puede beneficiarse toda la población, sin más requisitos técnicos, de que el radioescucha cuente con un receptor.

El artículo 4º de la Ley Federal de Radio y -- Televisión, establece que la Radio y la Televisión constituyen una actividad de interés público, por lo tanto el - Estado deberá protegerla y vigilarla para el debido cum - plimiento de su función social.

Siendo el propio Estado quién selecciona las ac - tividades que deben considerarse como servicio público, pa - ra determinar la naturaleza de la radiodifusión debemos ape - garnos a nuestro derecho positivo, por consiguiente; del -- análisis del artículo 4º.- transcrito, queda aceptado por - el Estado Mexicano y la ciudadanía nacional, que el servi - cio de la radiodifusión prestado en su mayoría por los par - ticulares, constituye una actividad de interés público, y aun que la realidad social actual esté requiriendo un cambio total en la estructura de la radio y la televisión, en tanto el Congreso de la Unión no modifique el precepto aludido la administración pública no puede otorgarle el carácter - de servicio público.

Sin embargo, dado el interés que la radiodifu -- sión despierta en la colectividad y por su creciente influ - encia en la conciencia popular, ya que este servicio es --

prestado por los particulares que han obtenido las concesiones por el Estado, el gobierno interviene jurídicamente, a la vez que ejerce un fuerte control para regular y garantizar que estos medios masivos de comunicación social, no se conviertan en un elemento dañino, sino que se constituyan en una sólida fuente de bienestar y progreso para el pueblo.

Quizá por temor al rechazo de la minoría dominante en el ámbito radiofónico y televisivo, o por la ideología de quienes han participado en la creación de los ordenamientos legales sobre la materia, la radiodifusión desde sus orígenes ha sido manejada por particulares, lo cual le da el carácter de actividad privada de interés público, consecuentemente la intervención del gobierno para conducirla en el marco de determinadas normas legales y morales, ratifica y configura su naturaleza de servicio de interés público.

En tal caso, el propósito fundamental del Estado Mexicano al legislar sobre el servicio de radiodifusión, se ha concretado en los artículos 5º, 6º y 7º de la referida Ley Federal de Radio y Televisión, para que este beneficio sea exclusivamente para la colectividad y no de un grupo minoritario privilegiado. Lo ideal es que el gobierno Federal tome en cuenta los cambios sociales en el país, para que la radio y la televisión constituyan un servicio público.

E) SISTEMAS DE RADIO Y TELEVISION.

Para formarnos una idea general de los diversos sistemas de radiodifusión que existen en el mundo, mencionaremos la organización y financiación en algunos países de Europa, América y Asia.

En una primera aproximación, podemos adelantar la existencia de tres sistemas principales.

- 1.- La tasa por el uso del receptor, el más extendido en Europa.
- 2.- La publicidad comercial, sistema que prevalece en América Latina.
- 3.- La suvención del presupuesto estatal, propio de los países socialistas y de los más modernos de Asia y Africa.

Antes de llegar a conclusiones acerca de las repercusiones que pueden derivarse del distema de financiación por cada organización, es necesario describir la estructura adaptada en algunas naciones.

Se pueden señalar cuatro grupos:

- A.- Servicios explotados por el Estado, bien sea por un departamento gubernamental o por una unidad, con autonomía desde luego; pero bajo su control directo: Ejemplos; la Unión Soviética y España.
- B).- Corporaciones públicas creadas por el Estado, a las cuales concede cierta independencia, manteniendo el control final: Gran Bretaña.
- C.- Corporaciones privadas en las que el Estado puede ser el único propietario o un accionista más, en unión de otros intereses privados: Italia.
- D.- Emisoras comerciales privadas en las que el Estado actúa sólo como autoridad que concede la licencia y regula el buen funcionamiento: La mayoría de las naciones latinoamericanas, Estados Unidos de Norteamérica, Japón, Luxemburgo, etc.

F) SISTEMA MEXICANO DE RADIO Y TELEVISION.

En México existe el sistema mixto de radio y televisión, en un 90% es prestado por los particulares, esto es; por la iniciativa privada. El Gobierno Federal y los Gobiernos de los Estados, tienen establecido un reducido número de radiodifusoras de escasa potencia, cuyo objeto primordial es el de que operen como estación "llave", en las circunstancias de cadenas nacionales.

No puede hablarse de monopolio de la industria de la radiodifusión por parte del Gobierno en México, en virtud de que este actúa como autoridad al conceder las concesiones para la explotación comercial de canales de radio y televisión, y aunque cubre una mínima parte con sus estaciones propias, lo hace sin ánimo de lucro porque su programación es de contenido histórico, cultural, informativo, artístico, educativo, etc., y por lo tanto no constituye una competencia desleal hacia las programaciones de las estaciones de radio y televisión privadas.

No obstante que el Estado tiene a su servicio un reducido número de radiodifusoras, no olvidemos que ejerce un fuerte control sobre las concesiones de radio y televisión para el debido cumplimiento de su función social, considerando que la primordial tarea de la radio y la televisión como medios de comunicación masiva, es informar y comentar; porque es el pueblo quién resulta beneficiado, para que pueda estar enterado oportuna y verazmente de todos los acontecimientos que ocurran, y al mismo tiempo pueda formarse un juicio exacto del mundo que lo rodea, sin más limitaciones que el de poseer receptores.

Sobre este aspecto, la Organización de Naciones Unidas, establece como uno de los derechos universales del hombre el recibir información veraz, sin limitación alguna, porque se tiene la amarga experiencia de que cuando los medios de comunicación se encuentran en manos gubernamentales, se establecen barreras, se transgieren

las noticias para todo aquello que no conviene al gobernante, y si éste carece de convicción democrática, los medios masivos de información los utiliza para preservarse en el poder convirtiéndose en dictador.

En cambio, si los medios de comunicación están en poder de los particulares, constituyen siempre un freno a los desmanes del poder y salvaguarda de las libertades.

Además al encontrarse la radiodifusión en diversas manos, el pueblo tiene acceso a múltiples fuentes informativas y diversas opiniones, lo que le ayudará a formar la propia, y no una sola orientación a veces malintencionada, como aconteció en la segunda conflagración mundial que tantas vidas costó a la humanidad. (1)

Se desea con esto que los medios informativos estén al servicio del pueblo y no del gobierno.

Naciones Unidas ha establecido también que la difusión de noticias e ideas no deben ser monopolio del gobierno o de ninguna otra entidad pública o privada. (2)

En virtud de que la radiodifusión desde sus orígenes ha estado en manos de los particulares, volvemos a ratificar que definitivamente en nuestro país no existe monopolio oficial de la radiodifusión, porque el gobierno para fines informativos ha establecido un reducido número de estaciones de escasa potencia, como es el caso de las radiodifusoras de la Secretaría de Gobernación y del Departamento del Distrito Federal, y los canales 11 y 13 de la televisión en la ciudad de México.

(1) y (2) Cita de Fernández José Luis, en su Libro Heredero de Radiodifusión Pág. 46.

En conclusión, el sistema de radio y televisión que tiene proponderancia en nuestro país, es el adoptado por la iniciativa privada, que tiene como base y objetivo, el obtener un lucro desmedido a través de la publicidad comercial de productos y servicios.

C A P I T U L O II

A) LIBERTAD DE PENSAMIENTO EN LAS EMISIONES DE RADIO Y TELEVISION.

En épocas remotas la exteriorización del pensamiento estaba sujeta al libre albedrío de los gobernantes, no tuvo consagración jurídica sino después del advenimiento de la revolución francesa.

Cuando se emitía una crítica que afectaba la estabilidad del gobierno, se recurría a procedimientos inicuos para reprimirla, como ejemplo puede citarse la "inquisición", que ha sido considerada como anticristiana y antihumana.

Sin olvidar las represalias anotadas, las ideas se han manifestado en el devenir histórico de la humanidad porque son inherentes a la naturaleza del hombre y su negación implicaría la negación misma de la naturaleza humana, prueba evidente de ello es que antes de que se le reconociera jurídicamente, la filosofía, las letras positivas y las artes alcanzaron un alto grado de adelanto.

El espíritu humano no puede detenerse un instante como tampoco puede acallarse la exteriorización del pensamiento, porque mientras el hombre exista en su naturaleza concebida por el creador, paralelamente se irá ubicando en un desarrollo cada vez más alto en las diver

sas tareas científicas, filosóficas y artísticas.

En Grecia y Roma, la libertad de pensamiento originó diversas escuelas, teorías y concepciones jurídicas y filosóficas que sirvieron para la configuración como garantía individual. Cabe mencionar también la ideología de los renacentistas franceses que fructificó la declaración de los derechos del hombre y del ciudadano, en 1789.

En el México colonial encontramos la protección jurídica a la libertad de expresión desde la Constitución de Apatzingán (1814), en la cual se reconocía como una garantía del gobernado el derecho de manifestar sus ideas. (1)

La Constitución Federal de 1824 y la Centralista de 1836, Las bases Orgánicas de 1843 y el Acta de Reforma de 1947, aunque no se refirieron específicamente a esta garantía, sí la previeron como libertad de imprenta o expresión escrita. (2)

La Libertad de pensamiento como garantía individual se encuentra plasmada en el artículo 6º de nuestra Carta fundamental, que dice textualmente:

La manifestación de las ideas no será objeto de ninguna inquisición judicial o administrativa; sino en el caso de que ataque la moral, los derechos de tercero, provoque algún delito o perturbe el orden público.

La Libertad de pensamiento puede manifestarse por medio de la prensa, la cinematografía, radio y tele --

(1) y (2) Burgoa Ignacio, Las Garantías Individuales, --
Pág. 373.

visión, la cual constituye un elemento indispensable para descubrir nuevos principios, fomentar la investigación, criticar sistemas, etc.

Las voces oficiales reinteran que en nuestro país la libertad de expresión está consagrada en los artículos 6º y 7º de la Ley Suprema, cuyo ejercicio es necesario para fortalecer los principios de la democracia.

La discutida libertad de expresión en las emisiones de radio y televisión no constituye un elemento de denuncia contra la injusticia y el encarnio, tampoco se ha convertido en una tribuna desde la cual los mexicanos podamos manifestar nuestras inconformidades, insatisfacciones y anhelos. Ante tal situación puede decirse que en México no existe plena libertad de expresión porque esta se ejercita para temas circunstanciales, -- cotidianas escenas de entretenimiento, de comicidad y folklorismo, cuyos programas carecen de creatividad -- porque en su mayoría son adquiridos en el vecino país del Norte, y los anuncios hablan de firmas extraterritoriales para negar la existencia de dicha libertad y demostrar su estructura de incondicional servidora de -- quién manipula con prepotencia.

B) OBLIGACION DE LOS RADIODIFUSORES DE TRANSMITIR GRATUITAMENTE LA EDUCACION Y LA CULTURA.

El artículo 5º de la Ley Federal de Radio y Televisión, establece que la radio y la televisión tienen la función social de contribuir al fortalecimiento de la integración nacional y al mejoramiento de las formas de convivencia humana, procurando llevar a cabo lo siguiente:

Fracción III.- Contribuir a elevar el nivel cultural del pueblo, a conservar las costumbres y tradi

ciones, el idioma, exaltar los valores de nuestra nacionalidad, etc.

Cabe mencionar que el artículo 59 de la Ley citada y 12 de su Reglamento, determinan que las estaciones de radio y televisión deben incluir dentro de su transmisión diaria, 30 minutos continuos o discontinuos sobre acontecimientos de índole educativo, cultural, político, deportivo, etc., proporcionados por la Dirección General de Radio, Televisión y Cinematografía de la Secretaría de Gobernación.

El tiempo mínimo en que podrá distribuirse la media hora no será menor de 5 minutos.

Lo ideal sería que los radiodifusores no distribuyeran la media hora en fracciones de 5 minutos, dedicada por disposición legal para difundir asuntos tan importantes como son la educación y la cultura, las costumbres y tradiciones, etc.

El comentario consiste en reafirmar nuestros deseos porque se fomente la educación y la cultura a través de éstos medios masivos de comunicación, los cuales se consideran adecuados dada la difícil orografía de nuestro país y que trae como consecuencia la marginación de algunos grupos étnicos.

C) PAGO EN TIEMPO POR PARTE DE LOS CONCESIONARIOS.

Dentro del tiempo que el Estado utiliza para llevar a cabo su programación, debe incluirse aquel que los concesionarios de radio y televisión entregan en forma opcional, como pago en especie de la mitad del 25% de impuesto que deben cubrir sobre sus utilidades, según lo estipula el Decreto Presidencial del 1º de Julio de 1969.

Ese cobro en especie enmarcado por tantas modalidades y beneficios para al contribuyente, es a tal punto magnánimo que si todos los causantes pagásemos de igual manera, la Hacienda Mexicana iría con rapidez a la bancarrota.

Este decreto deja mucho que desear porque los concesionarios están obligados a entregar al Estado, el tiempo; sin proporcionar los recursos humanos, estudios y servicios de grabadoras, cámaras, iluminación, etc.

Si el Estado no utiliza diariamente el tiempo que la empresa le entrega, este prescribe y el concesionario puede aprovecharlo para fines comerciales.

Como si esto fuera poco, el tiempo diario debe ser distribuido en forma racional para no poner en peligro la economía de las estaciones, debiéndose notificar con anticipación la duración del programa.

La realidad es que el propio Estado ha seguido una política conciliatoria, la cual ha originado la evasión de que ciertos tiempos son intocables por estar vendidos con anterioridad.

D) COMO UTILIZAR SU TIEMPO EL ESTADO.

Sin duda alguna en el sistema mexicano de radio y televisión existen dos objetivos definidos, el de la empresa privada que desea obtener un lucro excesivo en perjuicio de la colectividad, y el del Estado que se inclina por servir al pueblo. La diferencia fundamental radica en la motivación y nacimiento del programa.

La programación comercial se origina con lo que propone el anunciante o empresario, cuyo propósito consiste en colocar en el mercado un sinnúmero de pro-

ductos innecesarios.

En cambio las emisiones oficiales tiene tantos objetivos como necesidades desea cubrir para su - - evolución individual o colectiva, que abarque en lo -- posible la integración nacional de los grupos marginados en el país.

Para tener idea de como utiliza su tiempo - el Estado, a continuación se mencionan algunos tftu - los de los programas que se transmitieron en 1979:

<u>P R O G R A M A</u>	<u>T I P O</u>
Mesa de Redacción	"Comentario Editorial"
Aquí la U.A.M.	" Información General"
Cuentos para tí	"Cuentos y Poemas Infan- tiles".
Lo que las Palabras dicen	"Origen y aplicación - de las palabras"
Migas	"Viñetas Culturales en Relación de México".
El Tránsito, su Auto- móvil y Usted.	"Programa con orientación - vial".
Fonógrafo del Recuerdo	"Entrevista y comenta - rios del recuerdo.
La Universidad en - - Síntesis.	"Informativo".
Platicame un libro.	"Síntesis de un Libro".
Diversión a su alcance.	"Comentarios y guías - de espectáculos.

P R O G R A M A

T I P O

Fabulario.	"Dramatización de Fábulas de los más célebres autores".
La Provincia en - - Orbita.	"Biográfico, Turfístico y Música".
Pop Pedagógico	"Curso de Inglés".
El Jazz, los Jazzistas y Usted.	"El Jazz, su historia, - música e intérpretes".
Notas y Contranotas.	"Temas varios, música -- contemporánea internacio nal".
La Canción Mexicana	"Música Popular".
Mensaje al Campesino.	"Programa de orientación Agrícola".
Moviola	"El Cine, entrevistas y - comentarios".
Martín Garatuza	"Novelas de Aventuras, siglo XVIII".
México Siempre.	"Comentarios, Música y temas sobre México".
Recuerdos de la Hora - Azul.	"Comentarios, intérpre- tes y Música Mexicana".
Noticiero.	"Información General sobre las Bellas Artes".
Entre la Palabra y el Canto.	"Poesía, Música y canto de las diversas culturas".

P R O G R A M A

T I P O

Arte Virreinal Mexi-
cano.

"Comentarios, arte y cul-
tura de la Colonia".

Englisg Anyway

"Curso de Inglés".

En el siglo de la --
Música Barroca. (1)

"Música Clásica".

Es plausible lo que el gobierno está haciendo para que estos programas lleguen a los lugares más recónditos del país, sin embargo compete el Estado -- hacer cumplir a la radio y la televisión sus obligaciones de interés público y dar la importancia extraordinaria que tienen como vehículos para elevar el nivel cultural, artístico y social del pueblo, tomando en -- cuenta lo siguiente:

- 1.- La incultura del pueblo en general, especialmente en el conocimiento de su propio país.
- 2.- El alto porcentaje de analfabetos.
- 3.- La poca difusión de la letra escrita.
- 4.- La escasez de escuelas.
- 5.- La dispersión de la población que encarece y dificulta el establecimiento de los medios educativos.

(1) Boletín s/n Enero 1979, elaborado por la Dirección General de Radio, Televisión y Cinematografía, Departamento de Tiempos Oficiales.

E) EN QUE MEDIDA CUMPLEN SUS OBLIGACIONES LOS CONCESIONARIOS.

Como breve bosquejo se puede señalar que los concesionarios cumplen en mínima parte sus obligaciones impuestas por la Ley Federal de Radio y Televisión, como puede apreciarse en los datos estadísticos del aprovechamiento del tiempo por parte del Estado y que corresponde a la transmisión de los cuatro canales capitalinos de televisión, durante el semestre enero-junio de 1974.

El canal 2, debiendo entregar 19,776 minutos, únicamente transmitió 5,828, o sea un 3.68%. (1)

El canal 4, con la obligación de cubrir - - - 13,104 minutos, cumplió con 11,103, es decir el 10.5%. (2)

El canal 5, debió transmitir 16,440 minutos, quien cumplió con 3,061, por lo que llegó al 2.3 % (3)

El canal 8, de 14,424 que le correspondía cubrir, satisfizo 11,683, alcanzando el 10% (4)

El estado en vez de exigir el cumplimiento -- del impuesto y de las obligaciones de los radiodifusores, se ha tornado en dador y comprador de programas, inclusive ha creado organismos específicos para utilizar el tiempo puesto a su disposición.

1, 2, 3 y 4.- Alvarez Acosta Miguel.- La radiodifusión, órgano de difusión Núm 19, Págs. 17 y 18.- Secretaría de Comunicaciones y Transportes.

Los radiodifusores deben conservar la misma calidad utilizada en su programación normal, que en la del Estado.

Sería inadmisibles que aspectos de interés social como son el educativo, el cultural, etc., estuvieran matizados de elementos superficiales que a la postre presentarían un resultado negativo.

F) DEPENDENCIA DEL EJECUTIVO FEDERAL QUE VIGILA EL CUMPLIMIENTO DE LAS EMISIONES DE RADIO Y TELEVISION.

De acuerdo al artículo 10 de la Ley Federal de Radio y Televisión y 8º de su Reglamento, compete a la Secretaría de Gobernación vigilar que las transmisiones de radio y televisión se mantengan dentro de los límites del respeto a la vida privada, a la dignidad personal y a la moral, y no ataquen los derechos de terceros, ni provoquen la comisión de algún delito o perturben el orden y la paz pública.

Conforme al artículo 18 del Reglamento interior de la Secretaría de Gobernación, corresponde a la Dirección General de Radio, Televisión y Cinematografía:

I.- Ejercer las atribuciones que en materia de radio, televisión y cinematografía confieren las leyes, Reglamentos y Ordenamientos de índole diversa.

V.- Planear, organizar y coordinar los programas y actividades que permitan fomentar el empleo del cine, la radio y la televisión como medios de educación y difusión cultural.

XVI.- Hacer uso del tiempo que corresponde al Estado de las estaciones de radio y televisión.

XVII.- Ordenar el encadenamiento de las estaciones de radio y televisión sobre acontecimientos de

interés general.

XX.- Planear, organizar y dirigir los servicios de televisión rural.

XXXV.- Imponer sanciones por la infracción a las disposiciones que regulan las transmisiones de radio y televisión.

Del análisis de estas disposiciones queda establecido que la Secretaría de Gobernación es la Dependencia del Ejecutivo Federal que está facultada para vigilar las transmisiones de radio y televisión, cuya regulación es de carácter federal de acuerdo a la función social que tienen encomendada.

C A P I T U L O III

A) TRASCENDENCIA DE LA EDUCACION.

El fenómeno de la educación es tan antiguo como el hombre mismo. El proceso de aprendizaje, eje de toda acción educativa y entrenamiento, era claro en los primeros intentos por enseñar e intercambiar habilidades en los pueblos primitivos.

Los aprendices, que se conocen desde 2,000 años A.C., y la estructura de los gremios y asociaciones constituyen un antecedente remoto de la educación actual. Con el surgimiento de lo que se puede llamar la era industrial (primera mitad del siglo XVIII) aparecen innumerables escuelas industriales cuyas metas son lograr el mayor conocimiento de los métodos y procedimientos de trabajo, en el menor tiempo posible.

La educación del hombre es muy amplia, sin embargo puede decirse que consiste en la preocupación del grupo para preparar a la persona para que desempeñe en

dicha sociedad el papel que le corresponde. Formar al hombre para que lleve una vida normal, útil y de servicio a la comunidad, dicho de otro modo; guiar al desenvolvimiento de la persona humana en la esfera social, despertando y fortaleciendo el sentido de su libertad, así como el de sus obligaciones, derechos y responsabilidades.

El fin primario de la educación concierne a la persona humana en su vida personal y en su progreso espiritual, no en sus relaciones con el medio social. En lo que se refiere al fin secundario, jamás se debe echar en olvido que la misma libertad personal está en el centro y corazón de la vida social, y que una sociedad humana es, en realidad; un conjunto de libertades humanas que aceptan obligaciones, derechos y una ley común para bien de todos.

El hombre, ser espiritual cuya finalidad natural es actualizar sus habilidades, es decir; perfeccionarse no sólo en su dimensión personal sino también como miembro del conglomerado social, requiere de la educación para conocerse así mismo y conocer a la sociedad, a la naturaleza, a la técnica, etc.

Todo lo anterior constituye lo esencial de la educación. (1)

B) EDUCACION INTEGRAL.

Aunque se ha demostrado que es necesario aprender y trabajar sobre aspectos específicos, y por lo tanto; justificar de ésta manera la especialización en la educación y en el trabajo, no debemos caer en el extremo de aceptar este hecho en toda su dimensión.

(1) Siliceo Alfonso, Capacitación y Desarrollo de Personal.

La especialización, en muchos aspectos, ha comprobado ser contraproducente en virtud de que carece de una educación universal, auténticamente universitaria, y este concepto no debe entenderse como privativo de las universidades, sino al contrario; se hace -- extensivo a todo centro de enseñanza por más sencillo - o complejo que sea.

La educación en todos sus niveles debe ser - integral, si no es así; se deformará la concepción del mundo que tiene el hombre moderno. Nada más claro y -- contundente la expresión de Jacques Maritan, en su libro La educación en este momento crucial, "El culto a la especialización deshumaniza al hombre".

La exagerada especialización da como resultado un bloqueo en las posibilidades del personal, un - - decrecer en su creatividad y productividad, debido a - que limita la capacidad del ser humano. La experiencia ha demostrado, que en muchos aspectos de nuestra actual educación elemental, media o superior, se carece de una visión integral y actualizada del hombre, de sus fines y de otros temas de la misma importancia.

Se considera trágico el hecho de que, en un - gran porcentaje; la educación está orientada hacia los criterios de productividad, comercialización y éxitos - en materia de resultados prácticos, careciendo de una profunda y sólida enseñanza social y humanista, tan necesaria, pues sirve para complementar y perfeccionar la visión del hombre de nuestra época.

C) CONCEPTO DE CAPACITACION.

En términos generales, la capacitación consiste en una actividad planada y basada en las necesidades reales de una empresa y orientada hacia un cambio de -- conocimientos, habilidades y actividades del colabora- - dor.

La capacitación significa proporcionar conocimientos, sobre todo en los aspectos técnicos del trabajo. En ésta virtud la capacitación se imparte a empleados, ejecutivos y funcionarios en general, cuyo trabajo tiene un aspecto intelectual bastante importante.

Por lo anterior, la capacitación es la función educativa de una empresa por la cual se satisfacen necesidades presentes y se prevén necesidades futuras respecto de la preparación y habilidad de los colaboradores.

D) CONCEPTO DE ADIESTRAMIENTO.

El adiestramiento se entiende como la habilidad o destreza adquirida, por regla general; en el trabajo preponderantemente físico. (1)

Desde éste punto de vista el adiestramiento se imparte a los empleados de menor categoría y a los obreros en la utilización y manejo de máquinas y equipos.

El adiestramiento es de carácter práctico y para un puesto concreto, necesario en toda clase de trabajos, e indispensable, aún suponiendo una capacitación previa.

La palabra adiestramiento es muy exacta, - - pues significa adquirir destreza. Indica que, así como la mano derecha puede realizar cosas que no hace la izquierda, debido a la formación de hábitos por el ejer -

(1) Siliceo Alfonso, Capacitación y Desarrollo de Personal.

cicio sistemáticamente realizado, de manera semejante se adquiere facilidad, precisión y rapidez en el desarrollo de un trabajo, por medio de una enseñanza práctica, de carácter sistemático.

E) OBJETIVOS DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO.

El tema de la capacitación y el adiestramiento cobra mayor interese, en virtud de que la cantidad de personal con escolaridad media y superior es mínima, es decir; el número de profesionales, bachilleres y personal capacitado y especializado en algunas áreas, es definitivamente desconsolador.

Es cierto que en nuestro país, la función educacional ha tenido gran acogida en varios sectores de la empresa pública y privada, pero también es justo decir que la misma función no ha tenido, hasta el momento, un desarrollo como el que debería tener. Son pocas las empresas que han establecido programas permanentes de educación para sus trabajadores.

En nuestro país existe una demanda excesiva de personal calificado, que las universidades y diferentes instituciones de enseñanza no están en posibilidad de ofrecer, por lo cual se hace necesario que tanto las organizaciones públicas como las empresas privadas establezcan programas periódicos de educación, brindando de esta forma el tipo de enseñanza indispensable para que se realice el trabajo con mayor eficacia.

Las empresas públicas y privadas, deben complementar en los jóvenes egresados de universidades y escuelas técnicas, la preparación necesaria y especializada que les permita enfrentarse en las mejores condiciones a su tarea diaria.

No existen mejores medios que los de la capa-

citación y el adiestramiento para alcanzar altos niveles de motivación y productividad.

Sobre este tema, La ley Federal del Trabajo - en la materia, señala en su artículo 153-F, fracción - I, que el objeto de capacitar y adiestrar al trabajador es el de actualizar sus conocimientos y habilidades en la actividad que normalmente desarrolla, así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva - tecnología en ella.

Con la elaboración de planes y programas de capacitación y adiestramiento se pretende hacer más -- apto el trabajador en el desempeño de sus labores coti-
dianas.

La impartición de algunos otros conocimientos que mejorarán el nivel cultural del trabajador, podrían serle de utilidad en determinadas circunstancias, como puede darse el caso del aprendizaje de un idioma extran-
jero para técnicos, secretarias bilingües, etc.

El propósito es claro; tomando en considera -
ción que la fracción V del artículo 153-F, indica en --
general que los objetivos de la capacitación y adiestra-
miento son mejorar las aptitudes del trabajador.

Una vez que se ha descubierto con el mayor -
realismo posible las necesidades de una empresa, se - -
pueden discutir y señalar los objetivos que se deben -
lograr.

En consonancia con los objetivos y la políti-
ca de una empresa, se pueden señalar las metas que a -
mediano y a largo plazo deben perseguir la capacita-
ción y el adiestramiento dentro de los conceptos de li-
derazgo, equipo y de labor individual.

El factor humano es cimiento y motor de la evolución y futuro de la misma. El hombre es y continúa siendo el activo más valioso de una empresa.

Es digno de encomio todo el esfuerzo realizado por las personas que se han especializado dentro del área de capacitación y adiestramiento de personal en las empresas, para transmitir sus experiencias; ya que esto contribuye a aumentar los conocimientos de aquellos que se inicien en este campo. Asimismo, crea un clima de interés y competencia que favorecerá la solución de muchas situaciones relativas a la formación adecuada del personal.

Por lo tanto; cualquier esfuerzo que en materia de capacitación y adiestramiento se lleve a cabo para facilitar la integración y compenetración del personal con sus propias funciones y con los objetivos de la empresa, contribuirá a consolidar un mejor clima de relaciones humanas y de productividad.

F) SEÑALAMIENTO DE OBJETIVOS.

Después de haber descubierto con la mayor realidad posible las necesidades de la empresa, se pueden discutir y señalar los objetivos que deberán responder y satisfacer dichas necesidades.

En consonancia con los objetivos y la política de una empresa, se pueden mencionar las metas que deben perseguir la capacitación y el adiestramiento como son el desarrollar un comportamiento individual y de grupo.

Debe entenderse por comportamiento individual el grado de compromiso e integración que obtiene la persona respecto a su puesto a través de un programa permanente de formación.

Por lo que se refiere al comportamiento de grupo, debe aceptarse como la madurez e integración que adquiere un equipo de trabajo para alcanzar los objetivos y los de la empresa.

Si hablamos de personal involucrado y comprometido con la empresa, se debe aceptar que todos los colaboradores son parte del equipo de trabajo y que a la vez representan el funcionamiento de la misma.

El fin de toda organización económica, política o social, es complejo, sin embargo; tratándose de las empresas económicas, ó sociedades mercantiles jurídicamente hablando, no solamente desean lograr objetivos económicos, humanos y técnicos, sino de obtener un objetivo de índole socio-económico que abarque a todos los que están comprendidos en los resultados de las gestiones de la empresa.

C A P I T U L O I V

A) QUIEN ESTA OBLIGADO A DAR CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO Y A QUIEN.

El artículo 123, Fracción XIII; del Apartado A de la Constitución Federal, establece que "Las empresas, cualquiera que sea su actividad, están obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo, correspondiendo a la Ley Reglamentaria determinar los sistemas, métodos y procedimientos para que cumplan con dicha obligación.

Aunque por empresa según el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo, debe entenderse la unidad económica de producción o distribución de bienes ó servicios, es conveniente señalar que el artículo 10 de la propia ley, define como patrón a la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, y que es lógicamente a quién se remite tal obligación.

Para reglamentar la norma constitucional a que se hace mención, el artículo 153-A de la Ley Federal del Trabajo determina que todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación y adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad.

Asimismo; el artículo 132 en forma genérica establece las obligaciones que tienen los patrones de proporcionar - capacitación y adiestramiento a sus trabajadores en los términos del capítulo III-Bis del Título cuarto.

B) FORMA DE LLEVAR A CABO LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO.

Ante la imposibilidad de la Ley de contemplar todas y cada una de las diversas situaciones que puedan presentarse en las múltiples empresas que funcionan en el país, el artículo 153-A de la Ley Federal del Trabajo, remite al común acuerdo del patrón y el Sindicato o sus trabajadores, la formulación de los planes y programas para llevar a cabo la capacitación y adiestramiento, cuyos planes y programas deberán estar aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En este aspecto, la Ley es sumamente amplia y deja en libertad a las partes de convenir lo que las circunstancias de la capacidad de la empresa, la actividad que desarrolle, el número de trabajadores que tenga a su servicio, etc., puedan determinar lo conducente.

Los planes y programas conforme al artículo 153-D pueden formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas, a una rama industrial o actividad determinada, ofreciendo también en este aspecto una amplia libertad de acción a las partes que debe ser ampliamente aprovechada.

El artículo 153-N señala el término de 15 días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, para que los patrones presenten ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se haya acordado establecer, o las modificaciones que hayan convenido en

planes y programas implantados con aprobación de la autoridad.

A nuestro juicio creemos que no es posible preparar - los planes y programas de trabajo dentro de los quince días - siguientes a una negociación de contrato colectivo de trabajo, porque se desconoce la realidad de tales negociaciones, - - - en ocasiones extremadamente difíciles, de tal manera que im- pediría la preparación de planes y programas de cualquier natu- raleza ajenos a la solución del problema de la revisión del -- contrato colectivo de trabajo.

La elaboración de planes y programas de capacitación y adiestramiento deben ser el resultado de profundas meditacio- nes de las partes para hacerlos eficientes y no negociables - en manera alguna a cambio de ventajas de carácter económico.

El artículo 153-0 señala que en las empresas en que - no rija contrato colectivo de trabajo, la obligación de some- ter a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramien- to debe cumplirse dentro de los primeros sesenta días de los- años impares y que dichos programas deben de ser formulados de común acuerdo con los trabajadores.

No se trata de que las empresas dentro de los quince días a la fecha de celebración, revisión o prórroga de un con- trato colectivo de trabajo presenten los planes y programas co- rrespondientes al personal sindicalizado y los del personal de confianza lo hagan dentro de los primeros sesenta días de los- años impares. Lo importante es que tales planes y programas -- cumplan los requisitos necesarios y abarquen todos los puestos y niveles existentes en la empresa.

En síntesis, los planes y programas de capacitación - y adiestramiento deben contener características de seriedad, - que no aparezcan insuficientes pretendiendo simular el cumpli- miento de la Ley, sin llegar de manera alguna a la efectiva - superación de los trabajadores.

C) DIVISION DEL ADIESTRAMIENTO POR RAZONES DEL FIN Y DEL METODO.

Tomando en consideración que la palabra adiestramiento es muy exacta, pues significa "adquirir drstreza", se presenta por razones del fin que persigue, en los siguientes casos:

- 1.- El adiestramiento al obrero o empleado nuevo, aún en el supuesto de que el trabajador posea capacidades previas para el puesto.

Aún más, tiene que darse no obstante que haya adquirido plenamente destreza en el tipo de trabajo que se le va a encomendar, porque implica cambiar los hábitos que el obrero o empleado tenían para hacer el trabajo de un modo. cuando se requieren otros conforme a los sistemas de su nueva empresa.

- 2.- EN CASO DE CAMBIO DE PUESTO.- Cuando el obrero o empleado tiene que cambiar de puesto, por transferencia temporal, para llenar una vacante o por ascenso, prácticamente se está en el mismo caso de un obrero nuevo que requiere ser adiestrado.

Este supuesto de cambios de puesto suele ser más interesante en nuestro medio, en virtud de que las empresas pequeñas necesitan movilizar frecuentemente a su personal, debido a que algunos puestos no bastarán para dar trabajo permanente a un solo empleado.

- 3.- POR CAMBIO DE SISTEMAS.- Cuando por razones de cambios de maquinaria, de instrumental, de métodos de trabajos o de simplificación de éste, la forma de hacerse una labor va a cambiarse, es menester adiestrar, para enseñar técnicamente los nuevos métodos, porque de ese adiestramiento puede depender el éxito del cambio.
- 4.- PARA CORRECCION DE DEFECTOS.- Muchas veces algunos obreros o empleados están realizando deficientemente su labor ya sea por fallas de la supervisión anterior, por haber

adquirido defectos por una producción muy intensa, inclusive; puede darse por problemas psicológicos, familiares, sociales o económicos que han originado esos defectos.

EL ADIESTRAMIENTO POR RAZONES DEL METODO.

Principalmente se distingue el adiestramiento dado dentro del trabajo y aquel que se recibe en escuela.

- 1.- El adiestramiento dado dentro del trabajo se caracteriza porque se realiza dentro de las operaciones normales de producción o servicio, siendo el fin primordial "producir" y el secundario "enseñar".

Dentro de este tipo de adiestramiento existen diversas variedades, señalándose las tres más conocidas:

- A) El método T.W.I. (Training Within Industry), se trata de un aprendizaje adaptado a las necesidades de la industria moderna, ya que se dirige a enseñar un puesto concreto y limitado. En México el Centro Nacional de Productividad lo ha popularizado con el nombre de Adiestramiento Dentro de la Empresa (A.D.E.), el cuál ha servido para adiestrar a muchos obreros y empleados.
 - B) Encomienda de casos.- Este adiestramiento consiste en que se encarga a un trabajador o jefe la realización de un problema o la resolución de un caso concreto, dentro de los que forman el puesto. Deberá explicar a su jefe inmediato como piensa hacerse o resolver lo que se le encarga, después de obtener el visto bueno, debe llevarlo a cabo bajo una estrecha supervisión.
 - C) Rotación planeada.- Esta variedad de adiestramiento consiste en que para preparar a un trabajador o empleado, pero fundamentalmente a un jefe, se le haga pasar por varios puestos inferiores, que le sirvan de preparación para el que va a asumir.
- 2.- ADIESTRAMIENTO EN ESCUELA.- Al contrario de lo que ocurre con el adiestramiento en el trabajo, lo principal es adies-

trar, lo cuál se puede realizar en escuela vestibular o tecnológica.

ESCUELA VESTIBULAR.- Se trata de escuelas especialmente establecidas dentro de la empresa, con el propósito de que, quienes -- van a ingresar a ésta pasen primero por un tiempo determinado -- en ellas con el fin de adiestrarse en los puestos que van a desempeñar inmediatamente después.

Puede afirmarse que la ventaja de este adiestramiento vestibular sobre el que se da dentro del trabajo, estriba en dos cosas. La primera en que los instructores son personas especializadas en la enseñanza. La segunda se refiere al hecho de que en -- esas escuelas se busca fundamentalmente la enseñanza y no la producción, lo cual ocurre en sentido contrario con el que se imparte dentro del trabajo.

Dentro de las desventajas de este sistema pueden señalarse su alto costo, sobre todo para enseñanza de trabajo de taller -- pues implica montar una fábrica en pequeño, y porque los instructores enseñan el modo de hacer el trabajo en forma distinta de -- como va a exigirlo el supervisor dentro del taller o la oficina, lo cuál implica que el trabajador requerirá de un nuevo adiestramiento al comenzar a trabajar.

ADIESTRAMIENTO EN ESCUELAS TECNOLOGICAS.- Puede darse el caso que una empresa al no poder mantener una escuela vestibular busque -- escuelas técnicas que adiestren a sus trabajadores para un puesto concreto. Se trata de un verdadero adiestramiento.

El antiguo aprendizaje es sin duda un método que no se adapta a nuestras necesidades industriales, porque surgió de una situación diferente; la empresa medieval, en la que el aprendiz -- adquirirá los conocimientos de todo el oficio. Por ejemplo, -- hacían todo lo relativo al calzado, distinguiéndose solamente -- en el grado de perfección con que cada una hacía la misma obra.

En la práctica actual en que las labores de un oficio se descomponen en una gran cantidad de trabajos concretos y fragmentarios, el aprendizaje, por lo que al trabajador se refiere, no sirve, en virtud de que se toma en cuenta tanto la enseñanza como la producción, y así sólo ha servido para obtener mano de obra barata. Por lo que hace al patrón, le resulta costoso y poco efectivo, por tal motivo lo suprimió la nueva Ley Federal del Trabajo.

- D) LA CAPACITACION Y SUS ESPECIES.- Se divide también en razón de su fin y de su método.
- 1.- EN RAZON DEL FIN QUE PERSIGUE.- La capacitación puede distinguirse en las siguientes categorías:
- A) Aquella que se da sobre conocimientos que serán aplicables dentro de un puesto determinado.
 - B) La que se da sobre conocimientos aplicables a todo un oficio, por ejemplo; sobre mecánica en general.
 - C) La que se imparte sobre conocimientos que se refieren a -- toda una rama industrial, bancaria, textil, etc.
 - D) La capacitación cultural de carácter sumamente general.

Conforme a la naturaleza de la capacitación se pueden distinguir los siguientes aspectos:

La capacitación que se da al obrero o empleado, la cual puede referirse a lo que se conoce con el nombre de inducción del trabajador, en otras palabras; es la que sirve para aplicar al trabajador que ingresa a la empresa, sus reglas, -- presentaciones, o bien la que se da sobre seguridad industrial o sobre relaciones humanas.

Capacitación de supervisores. Esta abarca dos aspectos que son el técnico y el administrativo, el primero se refiere -

concretamente como debe hacerse el trabajo que está bajo su vigilancia, el segundo comprende elementos de como saber planear y distribuir el trabajo, saber enseñar, ordenar, esco - ger y acomodar a sus trabajadores, en fin; una serie de decisiones para mantener la disciplina, atender y resolver las - necesidades generadas por los recursos humanos.

Capacitación de ejecutivos.- Se refiere exclusiva - mente a como prepararlos para ocupar puestos y responsabili - dades de mayor categoría, impartiendo conocimientos en organización, planeación, control, finanzas, mercados, relacio - nes humanas y públicas, etc.

2.- EN RAZON DEL METODO EMPLEADO.- Bajo ésta denominación la capacitación se divide en directa e indirecta.

La capacitación directa es aquella que se da expresa y formalmente, con metodos de enseñanza.

La capacitación indirecta consiste en que para dar - capacitación se utilizan cosas que de suyo tienen otros fines.

La capacitación directa y sus metodos:

Clases.- Se caracterizan por una enseñanza sistemá - tica, impartida por técnicos, o sea, maestros que en forma pedagógica imparten las nociones de materias tales como matemáticas, contabilidad, etc.

Una de las características de la enseñanza por medio de clases radica en que la exposición se realiza bajando a detalles, lo cuál permite preguntas por parte de los alumnos, - pidiendo la clase a alumnos, dejándoles tareas que implican - una mayor participación de los mismos.

Como puede observarse, salvo el caso de empresas -- grandes y con poderosos recursos económicos, es difícil que - puedan impartirse clases dentro de la empresa. Por tal motivo la capacitación a base de clases suele darse dentro de algu - nos métodos que se explican a continuación.

CURSOS BREVES.- SON aquellos que se hacen en torno a un tema específico dentro de una materia más amplia, así tendremos - por ejemplo, aquella que se refiera sobre "Análisis de balances", "simplificación de trabajo", "capacitación a vendedores, etc". La duración es muy variable pero normalmente es de 8 a 30 horas.

BECAS.- Se comprende fácilmente que cuándo una empresa desear capacitar directamente, emplee más bien el método de enviar a sus empleados o funcionarios a centros de enseñanza superior especializados en ese aspecto. Es este caso, normalmente la empresa absorbe el costo de la enseñanza, lo cuál se justifica, tanto porque la empresa habrá de ser la más directamente beneficiada con lo que el trabajador o empleado aprenda, -- como también porque constituye una prestación para sus trabajadores.

En materia de becas, la nueva Ley Federal del Trabajo, dispone en su Artículo 132, son obligaciones de los patrones, Fracción XIV. Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de estos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores, deberán sostener -- tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año, o cuando observe mala conducta; pero en estos casos, será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios, deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año por lo menos.

A nuestro juicio, la enseñanza en becas fuera de las obligaciones legales, debe representar algún costo para el becado, porque de lo contrario es frecuente que el trabajador -- tenga poco aprecio de la beca y desperdicie el gasto realizado.

Como consecuencia de esto, es común que se establezca relación entre el aprovechamiento y el costo de los estudios - para el empleado, así; algunas empresas adoptan como norma que a los alumnos que aprueban todas sus materias, les pagan el -- 50% de los estudios, a los que obtienen notas altas, el 100%, - y por último, a quienes reprueban un determinado número de ma- terias, les deducen de la gratificación anual, el 75%, el 50% o el 25% de lo pagado.

CONFERENCIAS.- Estas consisten en una exposición de 1 a 2 horas como máximo, muchas veces seguidas de preguntas y respuestas so- bre un tema que pueda ser tratado en ese tiempo; La diferencia con las clases, radica no sólo en el tiempo o en el número de - horas dedicado a ello, sino fundamentalmente, en la conferencia se busca más producir un impacto, a través de recursos oratorios y medios audiovisuales, presentando algún tema con panorámica más general, con el propósito de excitar a los oyentes el intere- s por investigar y seguir estudiando por su cuenta.

METODO DE CASOS.- Este método consiste en tomar como base de la enseñanza "un caso concreto", no inventado, sino sacado de la -- realidad de la propia empresa o de otras. Se entrega anticipada- mente por escrito dicho caso a los alumnos, y éstos deben llevar sus soluciones y discutir las en la siguiente sesión.

Para que este método produzca resultados benéficos -- debe reunir los siguientes requisitos:

- A) El problema debe ser más práctico que teórico.
- B) El caso debe ser real y estar estructurado técnicamente, de - lo contrario sólo sirve de pretexto para enseñar teoría disi- muladamente.
- C) Debe contarse con un director de la discusión, especialmente capacitado en este aspecto.

No debe confundirse el adiestramiento a base de "en- comienda de casos ", con la capacitación por el " método de -

casos", porque en el primer supuesto, se trata de un problema real que hay que resolver: El jefe encomienda esa resolución a un subordinado, vigilando como la plantea y como la resuelve, en el segundo, los casos son reales, pero no actuales, y no se trata de uno en concreto, sino de su empleo en todos, o la mayor parte de los temas que se han de enseñar.

CURSOS POR CORRESPONDENCIA.- Este viejo sistema ha sido empleado a veces, o bien para que la empresa imparta capacitación a su personal distribuido en varias poblaciones, o bien para que contrate los servicios de instituciones dedicadas a dar este tipo de cursos, para aquellos empleados que lo requieran.

Este sistema adolece de las siguientes limitaciones.

- A) El valor del curso depende de la calidad del mismo, y hoy en día hacen falta instituciones calificadas para dar este tipo de enseñanza a empleados de empresa.
- B) La principal dificultad radica en que su valor y utilización, dependen en sumo grado, del interés que ponga el empleado a quién se va a capacitar; si este muestra gran espíritu de estudio, puede ser muy útil, sin embargo, debe notarse que no es muy frecuente que sin el adicte de la asistencia a clases y los exámenes, se aprovechen bien estos estudios.
- C) Siempre hará falta el papel del maestro.

INSTRUCCION PROGRAMADA.- Más actual y más útil que los cursos por correspondencia, puede ser este el método de "Instrucción Programada". En lo esencial, consiste en un sistema por el cual, el alumno después de leer un trazo que le da información suficiente, tiene que responder a preguntas que se le hacen, debiendo cerciorarse posteriormente de si su respuesta fue acertada o no, comparándola con la que se encuentra en otra parte.

Los métodos de instrucción programada ofrecen muchas variantes, que van desde el sistema muy sencillo y elemental,

a base de libros especialmente dispuestos, hasta "máqui--
nas de enseñar que pueden emplear ayudas de la computación
electrónica, de los cuales se mencionan dos de los más sen-
cillos.

A) En un sistema llamado "lineal", el alumno después de --
leer un texto de enseñanza, encuentra al pie del mismo, una
pregunta respecto de lo que antes leyó. Debe contestar esa-
pregunta, de preferencia por escrito y buscar en la página-
que se le señala al final de la pregunta, la respuesta co -
rrecta con el fin de compararla con la suya, de esa manera,
no sólo conoce la respuesta sino que puede juzgar de - - -
que hubo error cuando no coincida con la del libro.

B) Un sistema algo más complicado, que sirve mejor para las
materias que implican formación de criterio, presenta; al -
igual que el método anterior, un texto, al final del cuál -
se formula también una pregunta, pero aquí se le ofrecen va
rias respuestas a la misma, identificables por un número o -
letra. El alumno debe escoger la que le parece correcta y ver
en la página que está indicada al final de la respuesta que -
eligió para saber si tomó la acertada o desacertada, en cuyo
caso se le explica porque lo es. En este supuesto caso, al -
pie de las explicaciones se le pide que vuelva a la página -
donde están las respuestas diversas, para escoger otra. El-
alumno debe hacer nuevamente su selección, e ir a la nueva -
página a que lo remite la respuesta que ha escogido por se-
gunda vez, si fuere desacertada se repitirá el procedimien-
to antes descrito.

En cambio, si la respuesta que ha escogido es la --
correcta al buscar en la página que se le señaló, encontrará
la indicación de que ha seleccionado bien, y una breve acla-
ración de las razones por las que su respuesta fue adecuada.

En esta situación se le pone inmediatamente en esa
misma página un nuevo texto que debe leer, al final del cual,
se le formulará una nueva pregunta y varias respuestas, si -

guiéndose siempre el procedimiento anunciado anteriormente.

CAPACITACION INDIRECTA.- SUS MEDIOS.

MESAS REDONDAS.- Son quizá el mejor medio para el estudio de - problemas prácticos, sobre todo de tipo administrativo, principalmente cuando intervienen funcionarios de alto nivel.

E) LA RADIO Y LA TELEVISION COMO MEDIOS EFICACES PARA FOMENTAR LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE LA CIUDAD Y DEL CAMPO.

EL USO DE LA RADIO.- Debido a la complicada orografía de nuestro país, se hace difícil transmitir información, cultura, -- nuevos métodos de trabajos, etc., a la mayoría de los habitantes que viven en poblaciones pequeñas y zonas rurales, quienes por carecer de medios adecuados de transporte tienen pocas oportunidades educativas.

A nuestro criterio las emisiones de radio constituyen un medio eficaz para transmitir la cultura en general, -- asimismo para llevar a cabo la capacitación y adiestramiento de los trabajadores de la ciudad y del campo.

Con certeza se puede decir que el uso de la radio para fomentar la capacitación y adiestramiento de los grupos más necesitados del país, es un medio poco costoso y de resultados sorprendentes tomando en cuenta la diseminación de aparatos receptores hasta los rincones más apartados del territorio nacional.

Por medio de los radios de transistores, millones de habitantes pueden tener acceso a los programas de capacitación y adiestramiento elaborados por los servicios gubernamentales o de la iniciativa privada, que se transmitan a -- través de las ondas electromagnéticas en la cual esta basada la radiodifusión.

Una de las razones fundamentales de la enorme propagación de la radio en nuestro país se debe a que es inde -

pendiente del grado de alfabetización, en virtud de que nada resulta más natural que prestar atención a un medio de comunicación que sencillamente habla.

La radio exige poco esfuerzo del que escucha, resulta eficaz y barato, esta afirmación está apoyada por el creciente número de receptores adquiridos en nuestro país en las décadas que van de 1950 a 1980.

En consecuencia, los programas de capacitación y adiestramiento llegarían hasta regiones en las que la falta de electricidad y de escuelas han impedido que sus habitantes eleven su nivel socioeconómico tan importante para el desarrollo de México.

Entre las numerosas ventajas de la radio para llevar a feliz término la capacitación y el adiestramiento, pueden mencionarse las siguientes:

- 1.- Llega rápidamente a la gente, proporciona un alcance casi instantáneo.
- 2.- Llega hasta las personas más difíciles de alcanzar por las dificultades orográficas, la falta de carreteras y de medios adecuados de transporte.
- 3.- Proporciona el mensaje directamente al radioyente atravesando todas las barreras y exige muy poco del que escucha.
- 4.- El aparato cuesta poco.
- 5.- Es portátil.
- 6.- Ayuda a formar un clima de opinión.
- 7.- Coadyuva a reforzar los nuevos conocimientos y actividades, además apoya los cambios de conducta, etc.

En síntesis, la radio tiene su ventaja propia, el hecho importante de que el radioescucha puede realizar otras ocupaciones mientras recibe el mensaje.

"Marshall McLuhan", filósofo de la tecnología con justa razón ha dicho, "El poder propio de la radio para implicar-

profundamente a la gente, se pone de manifiesto en su empleo por los jóvenes cuando hacen sus tareas escolares en casa, y por muchas otras personas que llevan consigo aparatos de transistores para procurarse un mundo privado en medio del gentío. (1)

Como es de esperarse que del estudio y aprovechamiento inteligente de la radio para impartir capacitación y adiestramiento a los trabajadores de la ciudad y del campo, se lleve a mejores niveles económicos y sociales.

LA TELEVISION.- Elemento idóneo para transmitir programas de capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

De los descubrimientos científicos y técnicos, y de los cambios sociales contemporáneos surgió la televisión, sistema compuesto de imagen y sonido, alianza que consiguió - - atravesar lo privado de los muros, para colocarse en el centro mismo de la vida familiar.

El progreso del medio televisivo lo ha situado como el instrumento privilegiado de la comunicación pública, que va más allá de la información, la propaganda comercial y el entretenimiento, en virtud de que abarca una infinita gama de temas educativos, cívicos, científicos, etc.

En los últimos años, una serie de hechos han colocado a la televisión como uno de los más importantes medios para llevar a cabo programas de capacitación y adiestramiento para los trabajadores del campo y la ciudad, como consecuencia de la propia evolución que ha experimentado y dirigido hacia las necesidades más apremiantes del país como son las de preparar a sus trabajadores, es indispensable utilizar este medio de comunicación social con alcances vertiginosos.

(1) Mejía Prieto Jorge, Historia de la radio y la televisión en México, Pág. No. 9.

USO DEL CIRCUITO CERRADO DE TELEVISION PARA IMPARTIR CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.- Se ha considerado de suma importancia utilizar los servicios del circuito cerrado de televisión para llevar a cabo los planes autorizados de capacitación y adiestramiento de los trabajadores de diversas ramas industriales, en virtud de que los conocimientos impartidos por este medio comprenderían elementos adecuados como son la imagen indicando paso a paso la teoría y la práctica de las actividades que estén destinadas a enseñar, asimismo, en dichos programas debe ponerse sumo cuidado en que sean impartidos por especialistas en la materia.

De esta forma se obtendrían resultados positivos, porque los programas revestirían seriedad, calidad y su duración sería la más adecuada para evitar el cansancio excesivo de los educandos.

Este sistema resultaría barato para el estado, tomando en cuenta que se dispone de suficiente tiempo puesto a su disposición por los concesionarios de estaciones de radio y televisión, además se cuenta con instalaciones y equipo necesarios propiedad de la nación, que ayudarían en gran parte a que los trabajadores de la ciudad y del campo tengan oportunidad de prepararse día a día para un futuro mejor.

F) NATURALEZA Y FUNCIONES DE LA UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO (U.C.E.C.A.)

En publicación del Diario Oficial de la Federación de fecha 5 de Junio de 1978, el Presidente de la República expidió el Reglamento de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, en el cuál se explica la naturaleza y estructura de la misma, las funciones de cada uno de sus órganos y determina los procedimientos relativos a su operación a fin de que sea un instrumento eficaz para ejercer las atribuciones que le confiere la Ley Federal del Trabajo.

En el reglamento de referencia se repite en primer

término que las funciones de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, son las de manejar el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, promover y supervisar la colocación de trabajadores, organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, registrar las constancias de habilidades laborales y las demás actividades que le fije la ley.

Su estructura la componen los siguientes órganos.

- I.- Un Coordinador General.
- II.- Una Dirección de Empleo.
- III.- Una Dirección de Capacitación y Adiestramiento.
- IV.- Los demás órganos técnicos y Administrativos indispensables para su funcionamiento.

Las facultades que se atribuyen al coordinador General son las de dirigir y coordinar las funciones de la unidad.

Se atribuyen como funciones a la Dirección del Empleo, en materia de planeación de empleos, la práctica de estudios para determinar las causas del desempleo y subempleo de la mano de obra rural y urbana, analizar permanentemente el mercado de trabajo estimando su volumen y su sentido de crecimiento, y practicar estudios y formular planes y proyectos para impulsar la ocupación del país, así como procurar su correcta ejecución.

En materia de promoción de empleos se atribuyen a esta Dirección las funciones de fomentar directa o indirectamente el aumento de las oportunidades de empleo, proponer lineamientos para orientar la formación profesional hacia las áreas con mayor demanda de mano de obra, proponer la celebración de convenio en materia de empleo entre la federación y las entidades federativas.

En el propio reglamento a la misma Dirección se le atribuyen funciones en materia de colocación de trabajadores consistentes en formular y actualizar permanentemente el - -

Catálogo Nacional de Ocupaciones en coordinación con la Secretaría de Educación Pública, encauzar a los demandantes de trabajo hacia aquellas personas que requieran sus servicios enviando a los solicitantes más adecuados por su preparación y aptitudes de acuerdo a los empleos que les resulten más idóneos; proponer lineamientos para la prestación del servicio de colocación de trabajadores y en su caso autorizar y registrar el funcionamiento de agencias privadas que se dediquen a ello, vigilando que dichas entidades cumplan las obligaciones que les imponga la Ley Federal del Trabajo, así como sus reglamentos y las disposiciones administrativas de las autoridades laborales, intervenir en coordinación con las respectivas unidades administrativas de la Secretaría de Gobernación, Patrimonio y Fomento Industrial, Comercio y de Relaciones Exteriores, en la contratación de los Nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero.

Son funciones de la Dirección de Capacitación y Adiestramiento, cuidar la oportuna Constitución y funcionamiento de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, estudiar y en su caso sugerir la expedición de convocatorias para formar comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento en aquellas ramas industriales o actividades en que lo juzgue conveniente, así como fijar las bases relativas a la integración y funcionamiento de dichos comités, en relación con cada rama industrial o actividad, señalar criterios generales que contemplen los requisitos que deban observar los planes y programas de capacitación y adiestramiento, autorizar y registrar en los términos del artículo 153-C de la Ley Federal del Trabajo a las instituciones o escuelas privadas que deseen impartir capacitación y adiestramiento a los trabajadores, supervisar su correcto desempeño, y en su caso revocar y cancelar el registro concedido, aprobar, modificar o rechazar los planes y programas de capacitación y adiestramiento que los patrones presenten, estudiar y sugerir el establecimiento de sistemas generales que permitan capacitar o adiestrar a los trabajadores conforme al procedimiento de adhesión convencional a que se refiere el artículo 153-B de la Ley Federal del Trabajo;

dictaminar sobre las sanciones que deban imponerse por infracciones de las normas contenidas en el capítulo III-Bis del Título IV de la propia Ley Federal del Trabajo, esta - blecer coordinación con la Secretaría de Educación Pública para implantar planes y programas de capacitación y adies - tramiento para el trabajo y en su caso para la expedición de certificados de acuerdo a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, en los Ordenamientos educativos y demás disposicio - nes en vigor.

En materia de registro de constancias y habilida - des laborales tiene como funciones establecer registros de - constancias relativas a trabajadores capacitados o adiestra - dos dentro de cada una de las ramas industriales o activida - des.

Se indica en el mismo reglamento de la U.C.E.C.A., que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social expedirá -- los manuales de organización, de procedimientos y de servi - cios al público, que regirán las actividades de dicha Unidad.

Finalmente, indica el reglamento de referencia que el coordinador General de la Unidad y los directores de ésta - serán suplidos en sus ausencias por el funcionario que designe el Secretario del Trabajo y Previsión Social.

Nos parece de todo punto de vista indispensable se - ñalar que la creación de la Unidad Coordinadora del Empleo, -- Capacitación y Adiestramiento fue con el propósito de que los - trabajadores mexicanos tengan acceso a la capacitación y adies - tramiento que las leyes reglamentarias señalan en su beneficio, tomando en consideración que existe en nuestro país una gran - demanda de mano de obra calificada, lo cual trae como consecuen - cia mayores ingresos y niveles de vida.

Ineludiblemente debemos pensar que si de lo que se - trata en realidad es que el trabajador mexicano cualquiera - - que sea su actividad, sea capacitado y adiestrado como conse - cuencia del cumplimiento de las normas legales, debe de contem

plarse dentro de las obligaciones del propio trabajador su contribución a la capacitación y adiestramiento en la medida en que el plan o programa aprobado por la U.C.E.C.A., lo contemple ; de otra manera no podrá tener éxito dicha finalidad si no se cuenta con la participación de todos los trabajadores.

Ahora bien, esta obligación no tendrá suficiente aplicación si no se cuenta con la participación adecuada de los trabajadores y el cumplimiento honesto de parte de los patrones.

C A P I T U L O V

A) CREACION DEL INSTITUTO NACIONAL DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

A nuestro juicio, la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, no ha funcionado debidamente en virtud de que se ha enfrentado a una serie de obstáculos que le han restado fuerza para hacer cumplir sus disposiciones, por tal motivo se propone la creación del Instituto Nacional de Capacitación y Adiestramiento, como organismo con personalidad y patrimonio propios, que permitan actuar con la fuerza suficiente para atender con prioridad los planes y programas de capacitación y adiestramiento que requiere urgentemente nuestro país.

La creación de este Instituto obedece primordialmente para contar con un organismo que pueda actuar por sí solo, es decir; con la autoridad y fuerza suficiente, sin que tenga que depender de otra u otras dependencias, para que pueda desarrollar con amplias facultades las actividades que tendrá encomendadas.

Para la creación del Instituto Nacional de Capacitación y Adiestramiento deberán tomarse en cuenta los ante

cedentes y experiencias de otras instituciones que en forma directa o indirecta han coadyuvado en la preparación de los trabajadores, y que en este caso sin propósito de egoísmo ó de perjudicar otros organismos oficiales, los que hasta ahora tienen que ver con la capacitación y adiestramiento pasarían a integrar al Instituto, con la idea de uniformizar el servicio nacional que prestaría en beneficio de los trabajadores de México.

Esta integración es básica porque se conjugarían conocimientos obtenidos en años anteriores, además en el renglón económico ahorrará al Estado la duplicidad de funciones y el sostenimiento de los organismos que actualmente tienen atribuciones para preparar a los trabajadores, así como para estudiar las causas del desempleo y presentar proyectos que contengan aquellos planes de como afrontar los fenómenos de la desocupación en nuestro país.

El Instituto Nacional de Capacitación y Adiestramiento es indispensable en estos momentos difíciles en que -- el mundo se ve amenazado por los problemas de millones de personas sin trabajo, por la falta de alimentos, porque día a día se requiere mayor capacidad para el trabajo, de los cuales nuestro país los esta padeciendo al igual que otras naciones - en vías de desarrollo.

México, Como parte integrante del Continente Americano y por tener un vecino tan poderoso económica y políticamente, debe prepararse en forma eficiente para afrontar los problemas de tecnología y por lo tanto contar con mano de obra calificada, necesaria para explotar la industria, el campo, el subsuelo, etc., y en este caso, el Instituto Nacional de Capacitación y Adiestramiento actuaría en forma eficiente en virtud de que su objetivo será atender y resolver la problemática del desempleo, la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Tomando en cuenta el interés que el gobierno siempre ha demostrado por la federalización de todo lo concerniente a

capacitación y adiestramiento, incluso, en los términos de la reforma constitucional publicada en el Diario Oficial - del 9 de Enero de 1978, al modificarse la fracción XXI del Apartado A del Artículo 123 constitucional, se estableció que las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, quedarán sujetas a la competencia de las autoridades Federales, por lo tanto es menester notificar que la federación puede conseguir su meta con la creación del Instituto Nacional de Capacitación y adiestramiento, para atender en el ámbito del territorio Mexicano, todos los problemas inherentes a la preparación de los trabajadores de la ciudad y del campo.

B) NATURALEZA.

El Instituto Nacional de Capacitación y Adiestramiento debe ser un organismo descentralizado para que pueda actuar sin limitación de ninguna índole privada, ya sea por intereses de los patrones o de grupos que intervienen en la elaboración de planes de capacitación y adiestramiento como actualmente ocurre con el funcionamiento de la Unidad coordinadora para el Empleado, la Capacitación y el Adiestramiento, y no es que dicha institución no ponga todo de su parte para resolver los problemas sino que se encuentra con una serie de dificultades que le restan fuerza para actuar en forma autónoma.

Al igual que otros institutos, el de Capacitación y Adiestramiento debe ser constituido por disposición de nuestras leyes, para que a través de los canales legales reúna los requisitos jurídicos, económicos y políticos que le darán autonomía propia de acuerdo a sus funciones que debe desarrollar y de esta manera afrontar con responsabilidad los problemas serios como son los de elaborar planes y procedimientos para fomentar la capacitación y el adiestramiento.

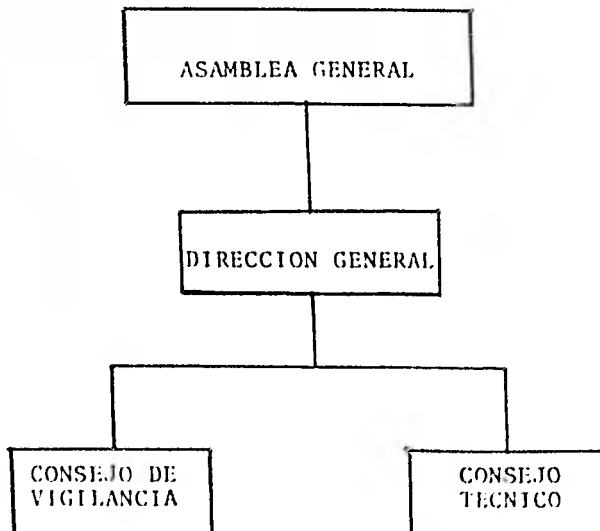
Por lo tanto la naturaleza del Instituto será de interés público y sus disposiciones serán de observancia general en toda la República, cuyo objeto primordial es llevar a

cabo la preparación de los trabajadores para garantizar -- un adecuado adelanto en la tecnología propia, para ir de -- pendiendo cada día menos de las potencias industrializadas.

La organización y Administración del Instituto -- Nacional de Capacitación y Adiestramiento deberá ser como -- organismo público descentralizado con personalidad y patri- monio propios, cuyo servicio público de carácter nacional -- será el instrumento básico para la prosperidad de todos los mexicanos.

C) ORGANOS.

Los órganos superiores del Instituto Nacional de -- Capacitación y Adiestramiento deben ser de acuerdo al si -- guiente organigrama.



- I.- La Asamblea General.
- II.- El Consejo Técnico.
- III.- La Dirección General, y
- IV.- El Comité de Vigilancia.

D) FUNCIONES.

A nuestro criterio, La Asamblea General deberá ser la autoridad suprema del Instituto, la cuál se integrará - - - por los miembros estatales que serán designados por el Ejecutivo Federal, quién a su vez establecerá las bases para determinar el número de miembros de las organizaciones patronales y de los trabajadores que formarán parte de la Asamblea General.

La Asamblea General será presidida por el Director General y deberá reunirse ordinaria o extraordinariamente de acuerdo con lo que disponga el Reglamento que para tal fin debe expedirse.

La Asamblea General como órgano supremo del Instituto, discutirá según sea el caso, para la aprobación o modificación de los planes y programas de capacitación y adiestramiento presentados por el Director General, así como de las actividades del comité de Vigilancia.

El Consejo Técnico será el representante legal del Instituto y estará integrado por el número de miembros representantes del Estado que el Ejecutivo Federal estime conveniente, cuyo número podrá ser mayor o menor de los miembros representantes patronales y de los trabajadores.

La designación del Consejo Técnico será hecha por la Asamblea General, pero los miembros representantes del Estado, de los patrones y de los trabajadores podrán proponer miembros propietarios y suplentes para ocupar el cargo de consejero.

El consejo Técnico tendrá las atribuciones que el Reglamento le señale.

El Director General además de ser consejero estatal, presidirá el Consejo Técnico y será el administrador del Instituto representándolo ante toda clase de autoridades, organismos y personas con todas las facultades generales y especiales que requiera la ley, pudiendo delegar dicha representación.

El Director General, dada las características del organismo descentralizado de interés público que representará, deberá ser designado por el Presidente de la República.

En síntesis, El Director General deberá presidir las sesiones de la Asamblea General y del consejo Técnico, ejecutar los acuerdos del propio Comité, o ejercer el derecho de voto en los casos que fije el Reglamento, para suspender los efectos de la resolución, hasta que la Asamblea General resuelva en definitiva.

El Comité de Vigilancia será designado por la Asamblea General y se compondrá por el número de miembros que el Reglamento determine. Los sectores respectivos de la Asamblea General podrá proponer miembros propietarios y suplentes para integrar al Comité quienes pueden ser personas que formen parte o no de dichos sectores.

El Comité de Vigilancia dentro de sus atribuciones pueden considerarse aquellas que como su nombre lo indica, las de vigilar el cumplimiento de los acuerdos emitidos por la Asamblea General, el Consejo Técnico y la Dirección General, proponiendo a la vez aquellas medidas tendientes a mejorar el funcionamiento del Instituto Nacional de Capacitación y Adiestramiento.

Proponer Asamblea extraordinaria cuando el caso lo amerite, con el propósito de tratar asuntos de suma importancia que a su juicio deba hacerlo del conocimiento a la Asamblea General y al Consejo Técnico.

El Instituto ya constituido, podrá designar otros órganos técnicos o administrativos para su mejor funcionamiento, pudiendo ser delegaciones regionales o estatales, de acuerdo a los estudios que realice y en base a estadísticas, que le indiquen los sitios que mayor atención se les deba dar.

De todo lo que se ha dicho referente a la capacitación y adiestramiento a través de las emisiones de radio y televisión, El Instituto Nacional de referencia, será el organismo encargado de crear nuevas fuentes de trabajo con mejores ingresos para los mexicanos hábidos de conocimientos para su superación individual y colectiva.

Será el eco que lleve a los lugares más apartados del país, los métodos y procedimientos más adecuados para capacitar y adiestrar a los mexicanos que trabajan en las grandes ciudades o en el campo, cualquiera que sea la actividad a que se dediquen, hacerla cada día en forma eficiente y remunerada.

El Instituto deberá aprovechar el tiempo que las estaciones de radio y televisión ponen a disposición del Estado como pago de impuesto, para transmitir los programas de capacitación y adiestramiento, debiendo contar con personal altamente preparado en las diversas ramas de la enseñanza, y si fuere necesario celebrar contratos de prestación de servicios profesionales con instituciones privadas, nacionales ó extranjeras, para difundir experiencias de otros países desarrollados, que a la postre están muy por encima de nuestros conocimientos técnicos y científicos.

Esta preparación nacional a través de canales de radio y televisión oficiales y privados, deben hacerse tomando la experiencia de países socialistas o capitalistas que han implantado sistemas de enseñanza con resultados positivos.

El gobierno Federal ha instalado el sistema de microondas, la televisión rural, el video tape, los cuales el Instituto podría hacer uso de ellos con absoluta confianza y - -

seguridad para elaborar programas diarios de transmisión - ya sea de una o dos horas al día, por lo que se refiere a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores de - las poblaciones con pocos habitantes, utilizando estos mismos medios además del circuito cerrado de televisión para - los trabajadores de las grande ciudades, como las de México D.F., Guadalajara, Monterrey, etc.

El naciente Instituto podrá coordinarse con la - Secretaría de Educación Pública y del Trabajo y previsión - Social, para que conjuntamente elaboren y autoricen los programas de trabajo a nivel nacional, y con la Secretaría de - Gobernación, para que por conducto de la Dirección General de Radio, Televisión y Cinematografía, aproveche al máximo - los tiempos no utilizados por el Estado para transmitir la cultura y educación, además puede comprar tiempo con los - canales privados para llevar a feliz término su objetivo, - en virtud de que contará con recursos económicos propios.

C O N C L U S I O N E S :

- 1.- Aunque la antropología no ha encontrado la clave para - determinar el origen y la estructuración primaria del lenguaje hablado, puede afirmarse que el origen de la comunicación es al mismo tiempo el origen de la humanidad, porque es el elemento que necesitan los hombres para comunicarse.
- 2.- Es tan grande la importancia del lenguaje articulado para la formación de las civilizaciones que muchos estudiosos calculan que su desarrollo se produjo mucho antes de los utensilios y del descubrimiento del fuego, hace por lo menos un millón de años.
- 3.- En términos generales, la comunicación es algo ligado a la naturaleza misma del hombre, como puede apreciarse que para mejorar los medios de comunicación los chinos inventaron el papel, Gutenberg la imprenta, Morse el Telégrafo.
- 4.- La comunicación radiofónica se efectúa a través de las --

ondas hertzianas ó electromagnéticas, producidas artificialmente por el físico alemán Heinrich Hertz en 1888, y utilizados a fines del siglo XIX por el italiano Guillermo Marconi.

5.- De los descubrimientos científicos y técnicos y de los cambios sociales surgió la televisión, elemento compuesto de imagen y sonido.

6.- Desde 1962, con el funcionamiento de las comunicaciones --vías satélite, la televisión puede transmitir a escala internacional.

7.- El artículo 3º de la Ley Federal de Radio y Televisión, establece que la industria de la radio y televisión comprende el aprovechamiento de las instalaciones de estaciones radiodifusoras y de televisión, facsímile o cualquier otro medio posible.

8.- De acuerdo al artículo 4º de la Ley Federal de radio y televisión, la industria de la radio y la televisión constituye una actividad de interés público y el Estado deberá protegerla y vigilarla para el debido cumplimiento de su función social.

9.- En México existe el sistema mixto de radio y televisión, - un 90% es prestado por la iniciativa privada y el 10% por el estado.

10.- La libertad de pensamiento consagrado por el artículo 6º - Constitucional, puede manifestarse por medio de la prensa, la cinematografía, radio y televisión cuyo ejercicio es indispensable para descubrir nuevos principios, para fomentar la investigación y criticar sistemas.

11.- Los concesionarios de radio y televisión según lo establece el Decreto Presidencial del 1º de Junio de 1969, ponen diariamente a disposición del Estado, tiempos de transmisión como pago opcional del impuesto sobre utilidades.

12.- Corresponde a la Secretaría de Gobernación, vigilar que - las emisiones de radio y televisión se mantengan dentro de los

límites señalados por el artículo 10 de la Ley Federal de radio y televisión, y 8º de su reglamento, cuyas atribuciones las ejerce directamente la Dirección General de radio, televisión y cinematografía de acuerdo al artículo 18 del reglamento interior de dicha Secretaría.

13.- El hombre, ser espiritual cuya finalidad natural es actualizar sus habilidades, requiere de la educación para conocerse así mismo, y conocer a la sociedad, a la naturaleza, a la técnica.

14.- La educación en todos sus niveles debe ser integral, de lo contrario se deformará la concepción del mundo que tiene el hombre moderno.

15.- En términos generales, la capacitación consiste en una actividad planeada y basada en las necesidades reales de una empresa y orientada hacia un cambio de conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador.

16.- El adiestramiento se entiende como la habilidad o destreza adquirida, por regla general, en el trabajo preponderantemente físico.

17.- El adiestramiento es de carácter práctico y para un puesto concreto, necesario en toda clase de trabajos, e indispensable; aún suponiendo una capacitación previa.

18.- El tema de la capacitación y el adiestramiento es de suma importancia, tomando en cuenta que la cantidad de personal con escolaridad media y superior es mínima.

19.- En nuestro país existe una demanda excesiva de personal calificado, que las universidades y diferentes instituciones de enseñanza no están en posibilidad de ofrecer.

20.- Las empresas públicas y privadas, deben completar en los jóvenes egresados de universidades y escuelas técnicas, la preparación necesaria y especializada que les permita enfrentarse

en las mejores condiciones a su tarea diaria.

21.- No existen mejores medios que los de la capacitación y --
adiestramiento para alcanzar altos niveles de motivación y pro-
ductividad.

22.- La fracción V del artículo 153-F de la Ley Federal de Tra-
bajo, indica que los objetivos de la capacitación y adiestramien-
to son mejorar las aptitudes del trabajador.

23.- El artículo 123, fracción XIII; del apartado A de la cons -
titución Federal, establece que las empresas, cualquiera que sea
su actividad, están obligadas a proporcionar a sus trabajadores-
capacitación o adiestramiento para el trabajo.

24.- Aunque por empresa según el artículo 10 de la Ley Federal -
del Trabajo, debe entenderse la unidad económica de producción -
6 distribución de bienes o servicios, es conveniente señalar - -
para los efectos de la capacitación y adiestramiento, y de acuer-
do al artículo 10 de la propia Ley, como patrón a la persona ff-
sica o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabaja -
dores.

25.- El artículo 153-A de la Ley en la Materia, determina que -
todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione- -
capacitación y adiestramiento en su trabajo que le permita ele -
var su nivel de vida y productividad.

26.- Ante la imposibilidad de prever todas las circunstancias -
que puedan presentarse en los centros de trabajo, la Ley Federal-
del Trabajo es amplia al remitir al común acuerdo del patrón y el
sindicato o sus trabajadores, la formulación de los planes y pro-
gramas de capacitación y adiestramiento.

27.- Los planes y programas de acuerdo al artículo 153-D pueden -
formularse respecto a cada establecimiento, a una rama industrial
o actividad determinada, ofreciendo también una amplia libertad -
de acción a las partes.

28.- La elaboración de planes y programas de capacitación y adies-
tramiento deben ser el resultado de profundas meditaciones de las

partes para hacerlos eficientes y no negociables a cambio de venjas de carácter económico, además deben reunir característi - cas de seriedad, que no pretendan simular el cumplimiento de la Ley sin llegar a la efectiva superación de los trabajadores.

- 29.- El adiestramiento debe darse, al obrero o empleado nuevo, o bién por cambio de puesto o de sistemas, para corrección de defectos,
- 30.- El adiestramiento puede llevarse a cabo dentro del trabajo o aquel que se recibe en escuela, según sean las razones del método.
- 31.- La capacitación también se da por razones del fin que -- persigue y por el método que se emplee.
- 32.- Tomando en cuenta la difícil orografía de nuestro país, deben considerarse la radio y la televisión como medios idóneos para llevar a cabo la capacitación y adiestra - miento de los trabajadores de la ciudad y del campo con mucho éxito.
- 33.- Por medio de radios de transistores, millones de mexica nos pueden tener acceso a los programas de capacitación y adiestramiento, porque es independiente del grado de - alfabetización y porque además resulta muy barato su a - dquisición, inclusive; nada resulta más natural que pres - tar atención a una medio de comunicación que sencillamen te habla.
- 34.- En consecuencia, los programas de capacitación y adies - tramiento llegarían hasta regiones donde la falta de --- electricidad y de escuelas han impedido su aplicación.
- 35.- Con resultados óptimos podrían utilizarse las emisiones - en directo y circuito cerrado de televisión para programa s de capacitación y adiestramiento, porque revestirán seriedad y su duración sería la más adecuada.
- 36.- La unidad coordinadora del empleo capacitación y adies - tramiento, se ha encontrado con una serie de obstáculos -

para llevar a feliz término las actividades para las que fue creada.

- 37.- En virtud de que el país requiere mayor cantidad de personal calificado que las universidades e instituciones de enseñanza media o superior no pueden o no están en posibilidad de ofrecer, se propone la creación del Instituto Nacional de Capacitación y Adiestramiento.
- 38.- El Instituto de Capacitación y Adiestramiento será de -- interés público y sus disposiciones serán de observancia general en toda la República, cuyo objetivo primordial es preparar a los trabajadores para hacer un México mejor.
- 39.- La organización y administración del Instituto de Capacitación y Adiestramiento, deberá ser como organismo -- público descentralizado, con personalidad y patrimonio propios.
- 40.- Los órganos superiores del Instituto de Capacitación y Adiestramiento deben ser:
 - I.- La asamblea General.
 - II.- El Consejo Técnico.
 - III.- La Dirección General.
 - IV.- El Comité de Vigilancia.
- 41.- La asamblea General deberá ser autoridad suprema del Instituto, se integrará por el número de miembros que el reglamento establezca y será presidida por el Director General.
- 42.- El consejo técnico será el representante legal del Instituto, deberá integrarse por el número de miembros estatales, patronales y de trabajadores que el reglamento establezca y la designación será hecha por la asamblea general.
- 43.- El Director General además de ser consejero estatal, presidirá la asamblea general y será el administrador del Instituto, representándolo ante toda clase de autoridades, organismos y personas con todas las facultades generales y especiales que requiera la ley, por lo tanto deberá ser desig-

nado por el Presidente de la República.

- 44.- El comité de vigilancia será designado por la asamblea general, se integrará por el número de miembros representativos que el reglamento establezca, y dentro de sus atribuciones estarán las de vigilar el cumplimiento de los acuerdos de la asamblea general, el consejo técnico y la dirección general, proponiendo las medidas para mejorar el funcionamiento del Instituto Nacional de Capacitación y Adiestramiento.
- 45.- El Instituto Nacional de Capacitación y Adiestramiento ya constituido, podrá designar otros órganos técnicos o administrativos para su mejor funcionamiento.

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

- | | |
|-------------------------------------|---|
| FERNANDEZ JOSE LUIS | DERECHO DE LA RADIODIFUSION.-
EDITORIAL OLIMPO, MEXICO, ---
1960. |
| MEJIA PRIETO JORGE. | HISTORIA DE LA RADIO Y LA TELEVISION EN MEXICO.- EDITORES ASOCIADOS, S. DE R.L., -
MEXICO, 1972. |
| L. DE FLEUR MELVIN. | TEORIAS DE LA COMUNICACION MASIVA.-EDITORIAL PAIDOS, --
BUENOS AIRES, ARGENTINA, - -
1970. |
| MCLUJAN MARSHALL. | LA COMPRESION DE LOS MEDIOS COMO LAS EXTENSIONES DEL HOMBRE.- EDITORIAL DIANA, MEXICO, 1975. |
| CREMOUX RAUL. | ¿ TELEVISION O PRISION ELECTRONICA?.-FONDO DE CULTURA ECONOMICA, MEXICO, 1974. |
| BIBLIOTECA SALVAT DE GRANDES TEMAS. | LA TELEVISION.-SALVAT EDITORES, S.A.- BARCELONA, ESPAÑA 1973. |
| BIBLIOTECA SALVAT DE GRANDES TEMAS. | LAS NOTICIAS Y LA INFORMACION.- SALVAT EDITORES, S.A. BARCELONA ESPAÑA, 1973. |
| GUTIERREZ VEGA HUGO. | INFORMACION Y SOCIEDAD.-FONDO DE CULTURA ECONOMICA, MEXICO, -
1974. |

BURGOA IGNACIO.

LAS GARANTIAS INDIVIDUALES.-
EDITORIAL PORRUA, MEXICO, --
1972.

LEY DE VIAS GENERALES DE
COMUNICACION.

EDITORIAL ANDRADE, S.A. MEXI
CO, 1970.

LEYES Y DISPOSICIONES GE
NERALES EN MATERIA DE RA
DIO Y TELEVISION.

IMPRENTA MADERO, S.A..- MEXICO
1974.

MENDEZ DOCURRO EUGENIO.

EL DESARROLLO DE LAS COMUNICA
CIONES RURALES EN MEXICO, SE-
CRETARIA DE COMUNICACIONES Y
TRANSPORTES, MEXICO, 1975.

ALVAREZ ACOSTA MIGUEL.

LA RADIODIFUSION.- SECRETARIA
DE COMUNICACIONES Y TRANSPOR-
TES, REVISTA No. 19, III EPOCA
NOVIEMBRE-DICIEMBRE 1974.

NUÑEZ ARELLANO CARLOS.

EL ESPACIO EXTERIOR Y LAS TELE
COMUNICACIONES, SECRETARIA DE
COMUNICACIONES Y TRANSPORTES,-
REVISTA No. 19, III EPOCA, NO-
VIEMBRE-DICIEMBRE, 1974.

REGLAMENTO INTERIOR DE LA
SECRETARIA DE GOBERNACION

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERA -
CION, MEXICO, JULIO 6 DE 1977.

SERRA ROJAS ANDRES.

DERECHO ADMINISTRATIVO TOMO I.
EDITORIAL PURRUA, S.A. MEXICO
1974.

TENA MORELOS ALFONSO L.I.C.

ASPECTOS PRACTICOS DE LA CAPA-
CITACION Y ADIESTRAMIENTO.- FON
DO EDITORIAL COPARMEX, MEXICO,
1979.

REYES PONCE AGUSTIN.

ADMINISTRACION DE PERSONAL.- -
EDITORIAL LIMUSA, MEXICO, 1979.

SILICEO ALFONSO L.I.C.

CAPACITACION Y DESARROLLO DE -
PERSONAL.-EDITORIAL LIMUSA, ME
XICO, 1978.

REYES PONCE AGUSTIN.

ADMINISTRACION POR OBJETIVOS.-
EDITORIAL LIMUSA, MEXICO, 1979.

ALBERS Y SCHOER.

PRINCIPIOS DE ORGANIZACION Y DI
RECCION.-EDITORIAL LIMUSA, ME -
XICO, 1976.

J. MARGERISON CHARLES.

CARRILLO CASTRO ALEJANDRO.

LA DIRECCION DE LOS GRUPOS-
EFFECTIVOS DE TRABAJO.-EDITO
RIAL DIANA, MEXICO, 1978.

LA REFORMA ADMINISTRATIVA -
EN MEXICO.-MIGUEL ANGEL PO-
RRUA, S.A., MEXICO, 1980.



Impresiones "ARIES"
COLOMBIA NUM. 2 ALTOS 2

1880 CON BRASIL

MEXICO I. D. F.

5-26-04-72

5-29-11-19